



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
Personalamt

# blickpunkt personal

Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten

1/99

---

## Editorial

### Datenschutz in der globalen Informationsgesellschaft

Immer wieder konfrontieren uns die Medien mit Meldungen über die Unmöglichkeit wirksamen Datenschutzes. Es sei möglich, sich als Telefon-Hacker die Geheimzahlen für den Zugang zu sensiblen Daten zu verschaffen. Filme aus dem Hacker-Milieu und spektakuläre Veröffentlichungen des Chaos-Computer-Clubs schüren Sorgen und Ängste. Modems, Internet und vernetzte Computer erleichtern nicht nur die Kommunikation, sie bilden auch Türen für Diebe, die es auf Geschäftsgeheimnisse abgesehen haben. Datendiebstahl sei ebenso möglich wie das elektronische Abzapfen von großen Geldbeträgen aus Firmenkassen und Privatkonten (*Die Welt vom 12.12.1998*).

Übrigens wird von der Presse im gleichen Atemzug die „überbordende Regelungskontrolldichte“ als Ausdruck von Angst und Unsicherheit seitens des Staates gegenüber den neuen Kommunikationsformen in der Informationsgesellschaft beklagt.

Sie werden sich also fragen, wie sicher sensible - z.B. personenbezogene - Daten vor dem Zugriff von unbefugten Dritten sind.

Diese Ausgabe von „blickpunkt personal“ befaßt sich mit dem Schwerpunktthema Datenschutz. Dabei kommt nicht nur Dr. Hans Hermann Schrader, der Hamburgische Datenschutzbeauftragte, zu Wort. Neben einer ausführlichen und wie ich meine - allgemeinverständlichen - Darstellung des Personaldatenschutzes, seiner gesetzlichen Grundlagen und Vorschläge zum Selbstschutz wird auch ein Überblick über aktuelle Themen wie Kosten- und Leistungsrechnung sowie Zeiterfassungssysteme gegeben. Abgerundet werden die Beiträge des Hamburgischen Datenschutzbeauftragten durch einen Erfahrungsbericht über den Modellversuch zur alternierenden Telearbeit.

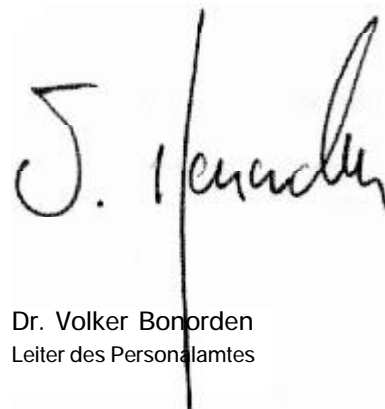
Aber damit nicht genug: Im Arbeitsmedizinischen Dienst geht es um die Verknüpfung von Informationen zwischen Unternehmen, Berufsgenossenschaften und behandelndem Arzt des Arbeitnehmers und den Schutz von Patientendaten. Und last not least stellt das Projekt Personalwesen sein Datenschutzkonzept für das Personalverfahren dar.

Wie bei allen emotional besetzten und die Medien beherrschenden Themen hilft zur Bildung des eigenen Urteils nur eine objektive Betrachtung auf der Grundlage verlässlicher Informationen. Es geht nicht nur darum, aufzuzeigen, was technisch machbar ist, wie es die Medien tun, sondern auch darzustellen, in welchem verbindlichen gesetzlichen Rahmen sich die Datenverarbeitung vollzieht.

Auf ein weiteres Thema möchte ich noch besonders hinweisen: Am 16.02.1999 wurde der *Zweite Bericht zur Personalentwicklung in der hamburgischen Verwaltung* vom Senat beschlossen. D.h. auch Sie werden ihn in Kürze druckfrisch in den Händen halten.

Außer einer umfassenden aber längst nicht alle Maßnahmen abbildenden Darstellung aus den Behörden und Ämtern werden Sie im ersten Teil über Methoden und Instrumente der Personalentwicklung sowie zukünftigen Anforderungen an das Personalwesen aus der Gesamtsicht des Personalamtes informiert und finden so eine Fülle von Anregungen für die weitere Umsetzung des Neuen Steuerungsmodells in Ihren Bereichen. Diese Ausgabe enthält schon mal eine kurze Einführung in den Personalentwicklungsbericht 1998.

Ihr



Dr. Volker Bonorden  
Leiter des Personalamtes

---

# Inhalt

## Editorial

Datenschutz in der globalen Informationsgesellschaft .....	1
--	---

## Aus dem Personalamt

Leitlinien im AMD entwickelt!.....	3
Zwei Jahre Partnerschaft Verwaltungsschule Hamburg und Sächsisches Kommunales Studieninstitut - eine erste Bilanz .....	4
Zweiter Bericht zur Personalentwicklung in der hamburgischen Verwaltung vom Senat beschlossen .....	5

## Schwerpunktthema: Datenschutz im Personalwesen

Personaldatenschutz - für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - .....	9
Aktuelle Themen zum Datenschutz im Personalwesen .....	10
Telearbeit? - aber sicher! .....	15
Datensicherheit und Datenschutz im arbeitsmedizinischen Dienst .....	16
Gewährleistung des Datenschutzes im Rahmen der Verfahren des Personalamtes.....	18
Fünf Jahre „neues“ Personalaktenrecht - Eine erste Bilanz.....	20

## Aus den Behörden

„Mars und Venus - zwei Welten - ein Team?“ .....	22
„Frauen unterwegs in Hamburg - aber sicher“ .....	25
Ein Jahr Personalcontrolling in der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales .....	26

## Kurznachrichten

Ausgezeichnete Gesundheit - Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung .....	29
Übernahme von Nachwuchskräften .....	29
Fast 100 neue Beschäftigte durch Wahlarbeitszeit - bald 500 Sabbatjahr-Teilzeitbeschäftigte .....	30
Beihilfen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende der Freien und Hansestadt Hamburg .....	30
Modernisierungsmesse der Hamburger Verwaltung .....	30

<b>Ausblick auf die nächste Ausgabe</b> .....	31
---	----

<b>Impressum</b> .....	32
------------------------	----

---

# Aus dem Personalamt

## Leitlinien im AMD entwickelt!

Dr. Michael Peschke

Im Rahmen des Modernisierungsprozesses nach den Prinzipien des Neuen Steuerungsmodells (NSM) hat der AMD 1998 bereichsspezifische Leitlinien erarbeitet, die das Leitbild des Personalamtes unter Berücksichtigung der speziellen Fachaufgaben konkretisieren. Die Leitlinien wurden im Rahmen von Arbeitsgruppen und Workshops von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemeinsam erarbeitet und auf einer Mitarbeiterkonferenz am 15.12.1998 als verbindliche Handlungsgrundlage beschlossen. Damit wurde ein Rahmen geschaffen, der für die anstehenden Veränderungsprozesse Orientierung und Verlässlichkeit bieten soll. Mit der Veröffentlichung der Leitlinien im „blickpunkt personal“ wollen wir andere Dienststellen unterstützen und ermutigen, bereichsspezifische Leitlinien für ihre Bedürfnisse zu formulieren.



### AMD-Leitlinien

Das Leitbild des Personalamtes, dem wir uns als zum Personalamt gehörender Bereich verpflichtet fühlen, ist unser Handlungsrahmen, den wir durch bereichsspezifische Leitlinien ergänzen, die unsere speziellen Aufgaben berücksichtigen:

Der AMD engagiert sich in seiner Tätigkeit für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten, die wir betreuen: Gefährdungen sollen abgebaut oder minimiert werden, gesundheitsfördernde Elemente am Arbeitsplatz geschaffen werden.

Mit unserer Beratung in allen Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung erfüllen wir einen gesetzlichen Auftrag.

Als ärztlicher Dienst sind wir den ethischen Prinzipien unserer Berufsordnung verpflichtet.

Wir betrachten gesunde, zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als eine wichtige Voraussetzung, um Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger der Freien und Hansestadt Hamburg in hoher Qualität und kundenorientiert zu erbringen. Wir wollen daher einen Beitrag zum Qualitätsmanagement leisten und das Ansehen sowie die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Hamburg fördern.

Unsere arbeitsmedizinische Beratung bieten wir den für den Arbeitsschutz verantwortlichen Führungskräften, den Personalräten und allen Beschäftigten an.

### Enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden

- In der Wahrnehmung unserer Aufgaben sind wir weisungsfrei und orientieren uns an den aktuellen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen.
- Wir arbeiten auf der Grundlage gesicherter Qualitätsstandards und berücksichtigen die Umstände des Einzelfalles.
- Wir bieten feste Ansprechpartner/innen, die mit den betrieblichen Besonderheiten vertraut sind.
- Unsere betriebsärztlichen Erkenntnisse nutzen wir systematisch, um auf arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken hinzuweisen und praxisgerechte Verbesserungen vorzuschlagen.
- In Abstimmung mit der Unternehmensleitung und den Personalräten legen wir die Schwerpunkte der betriebsärztlichen Arbeit fest.
- Die Betriebsärztin/der Betriebsarzt steht als Vertrauensperson in Gesundheitsfragen allen Beschäftigten zur Verfügung und unterstützt Eigenverantwortlichkeit beim Arbeitsschutz und gesundheitsbewußtes Verhalten.
- Wir unterliegen in vollem Umfang der ärztlichen Schweigepflicht.
- Kurze Wege, eine gute Erreichbarkeit und eine offene Atmosphäre kennzeichnen die Zusammenarbeit.
- Wir bemühen uns um einen reibungslosen Untersuchungsablauf.
- Die Atmosphäre bei den Untersuchungen und Beratungen ist vertrauensvoll und freundlich.

---

### **Wir erwarten von uns:**

- Wir nutzen die Vorteile eines überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Dienstes: Regelmäßige Fortbildungen und der kontinuierliche Erfahrungsaustausch sind die Grundlage unserer qualifizierten Beratung.
- Wir bevorzugen die Arbeit im Team mit gegenseitiger Unterstützung. Dabei wollen wir unsere Identität als AMD gemeinsam weiterentwickeln.
- Wir gehen ehrlich, fair und tolerant miteinander um.
- Kritik wird offen geäußert, es werden konstruktive Lösungen und Weiterentwicklungen unter Berücksichtigung der Möglichkeiten jedes Einzelnen gesucht.
- Alle Arbeitsabläufe sind nachvollziehbar und werden effizient gestaltet
- Bei effektiver Standardisierung der Arbeitsabläufe bleiben ausreichend Freiräume zur kreativen Lösung spezieller Probleme.

### **Die Leitung des AMD**

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AMD werden durch eine kooperative Führung und

konsequente Delegation von Verantwortung nach Aufgaben und Kompetenz (AKV-Prinzip) umfassend motiviert und gefördert.

- Kolleginnen und Kollegen mit Führungsaufgaben stellen im Rahmen ihrer Entscheidungskompetenz die materiellen, organisatorischen und personellen Bedingungen unserer Arbeit sicher, damit der AMD im Wettbewerb mit anderen Anbietern arbeitsmedizinischer Dienstleistungen bestehen kann.
- Bei der gemeinsamen Entwicklung von Zielen verdeutlichen sie den Beitrag des Einzelnen. Notwendige personelle und organisatorische Maßnahmen werden frühzeitig besprochen.
- Entscheidungen sind transparent und nachvollziehbar und berücksichtigen die Standpunkte der Mitarbeiter/innen. Wir suchen gemeinsame Lösungen, die für unser Handeln verbindlich sind.

Diese Leitlinien sind für alle Mitarbeiter/innen des AMD ein verbindlicher Rahmen unserer Arbeit. Wir sind uns bewußt, daß wir uns hohe Ziele gesetzt haben, die wir in der täglichen Praxis konkretisieren und umsetzen wollen. In diesem Prozeß unterstützen wir uns gegenseitig und lernen aus Fehlern.

---

## **Zwei Jahre Partnerschaft Verwaltungsschule Hamburg und Sächsisches Kommunales Studieninstitut - eine erste Bilanz**

Detlef Kumschlies

Wie in Nr. 3/97 ausführlich dargestellt, fand am 29.5.1997 im Kulturrathaus der Stadt Dresden eine - leider von der Öffentlichkeit nur wenig beachtete - Feierstunde statt, in der die Leiterin des Dresdner Studieninstituts, Gesine Wilke, und der Direktor der Verwaltungsschule Hamburg, Detlef Kumschlies, einen Partnerschafts- und Zusammenarbeitsvertrag unterzeichneten. Schirmherr war der Verwaltungsdezernent Dresdens, Bürgermeister Wolf-Dieter Müller. Senator Wrocklage übersandte Grußworte. Anwesend waren Dozenten sowie Nachwuchskräfte aus beiden Schulen. Vereinbart wurde eine Zusammenarbeit auf den verschiedensten Feldern der Ausbildung. Was ist geschehen seither, und wie geht es weiter?

- Einmal jährlich fährt eine Klasse der Verwaltungsschule für 1 Woche nach Dresden um im Rahmen eines sogenannten kommunalkundlichen Studienlehrgangs be-

stimmte Themen vor Ort zu bearbeiten. Die Jugendlichen kommen im Jugendgästehaus in der Maternistraße unter (inzwischen ein vollständig renoviertes Haus), zentral beim World Trade Center gelegen und gut geeignet für Erkundungsgänge in die schöne Altstadt.

- Ebenso einmal jährlich kommt eine Klasse aus Dresden und Umgebung nach Hamburg, um in einer Woche bestimmte Themenstellungen zu bearbeiten. Die Jugendlichen wohnen - komfortabel - im Haus Rissen, das zwar weit an der Peripherie Hamburgs liegt, aber mit seinem know how und guten Möglichkeiten eine erschwingliche Durchführung sicherstellt. Hier arbeitet die Dresdner Gruppe intensiv mit der Hamburger, die zuvor in Dresden war, zusammen.
- Die Schulleitungen beider Schulen lassen es

sich nicht nehmen, die Klassen jeweils selber zu begleiten, um so auch den persönlichen Kontakt immer wieder zu erneuern.

- 1998 sind erstmals zwei Hamburger Nachwuchskräfte für 4 Wochen in Dresden gewesen, haben bei zwei Dresdner Nachwuchskräften gewohnt und in der Stadtverwaltung gearbeitet; umgekehrt haben anschließend die beiden Dresdner 4 Wochen das gleiche in Hamburg gemacht.
- (Übrigens ist der entstandene Kontakt zwischen zweien der Nachwuchskräfte so intensiv gewesen, dass sich daraus eine feste Beziehung mit Heiratsabsicht und Übersiedlungsplänen von Dresden nach Hamburg entwickelt hat; auch der letzte Besuch einer Dresdner Klasse im Haus Rissen hat die gleiche Folge, nur umgekehrt!).
- Im Herbst 1997 hat eine Lehrkraft der Verwaltungsschule eine große Fortbildungsver-



anstaltung für Angehörige der Mitgliedsgemeinden im Dresdner Studieninstitut moderiert, und

- im Herbst 1998 hat eine angehende hauptamtliche Lehrkraft aus Dresden 1 Woche im Unterricht der Verwaltungsschule hospitiert.

Alle diese Aktivitäten sollen auch fortgesetzt werden; für 1999 sind sowohl Klassenfahrten als auch ein Schüleraustausch geplant.

Was noch nicht so recht klappt, ist der Dozentenaustausch, was kein Wunder ist, da die Vorgabe des Personalamtes ja hieß, alle Aktivitä-

ten seien begrüßenswert, dürften aber den Haushalt nicht strapazieren.

Was gut funktioniert, ist die Zusammenarbeit der Schulleitungen, insbesondere jetzt im Hinblick auf die Neuordnung des Ausbildungsberufs „Verwaltungsfachangestellte/r“.

Bleibt zu hoffen und zu wünschen, dass auch in Zukunft alles so gut läuft wie bisher. Die bisherigen Erfolge lassen diesen Optimismus auf jeden Fall zu.

---

## Zweiter Bericht zur Personalentwicklung in der hamburgischen Verwaltung vom Senat beschlossen

Sabine Behrendt

Der Zweite Bericht zur Personalentwicklung in der hamburgischen Verwaltung - Personalentwicklungsbericht 1998 - ist am 16.02.1999 vom Senat beschlossen worden.

Der Bericht will die Aktivitäten und Handlungsschwerpunkte der einzelnen Behörden und Ämter für den Berichtszeitraum 1995 bis 1998 gleichgewichtig und gleichberechtigt darlegen sowie die Vielfalt und Vielschichtigkeit der Ansätze der Personalentwicklung in der hamburgischen Verwaltung konkret und anschaulich abbilden.

### **Ziele des Berichts**

Zielsetzung der Berichterstattung ist es, eine qualitative Bewertung des bisherigen Umsetzungsstandes der Personalentwicklung insgesamt zu ermöglichen sowie Entwicklungstendenzen und Perspektiven der Personalentwicklung insgesamt zu beschreiben.

Außerdem soll Transparenz im Hinblick auf den Ressourceneinsatz (Kosten, zeitlicher Aufwand Interner und Externer) hergestellt werden.

Im Folgenden werden einige Tendenzen der Personalentwicklung, wie sie im Personalentwicklungsbericht formuliert sind, aufgezeigt.

### **Vom konzeptionellen Einstieg in die Personalentwicklung zur basisorientierten Personalentwicklungsarbeit**

Seit Beginn des Aufbaus der Personalentwicklung in der hamburgischen Verwaltung haben die Handlungsansätze, die methodische Ausrichtung der Personalentwicklung sowie die konkret eingesetzten Instrumente - in Abhängigkeit von den zu den jeweiligen Zeiten inhaltlich übergeordneten Fragestellungen - gewisse Wandlungen erfahren, die im einzelnen in der Tabelle auf Seite 8 - Verlauf der Personalentwicklung in der hamburgischen Verwaltung - dargestellt sind.

Im Kern bewegt sich die Personalentwicklung gleichsam in Wellenbewegungen zwischen den Polen „Strategieorientierung“ und „Basisarbeit“. War der Einstieg in die Personalentwicklung 1992/93 sehr stark von der Suche nach strategischer Orien-

---

tierung gekennzeichnet, so ist es der dezentralen Personalentwicklung in den Jahren 1996/97 gelungen, den Modernisierungsprozeß in ihren jeweiligen Bereichen handlungsorientiert und basisnah zu unterstützen.

### **Handlungsschwerpunkte der Behörden und Ämter**

Die Behörden und Ämter konzentrierten sich im Berichtszeitraum schwerpunktmäßig auf die systematische Unterstützung der Verwaltungsmodernisierung „vor Ort“, insbesondere über den Aufbau von betriebswirtschaftlichem Wissen und dem Aufbau von Managementwissen. Des Weiteren ging es um die konsequente Verbesserung von Führung und Zusammenarbeit: Entwicklung von Führungsleitlinien, Einführung und Begleitung des Mitarbeiter-Vorgesetztengespräches und Einführung von Vorgesetzten-Feedbacks.

### **Weiterentwicklung der konzeptionellen Personalentwicklung**

So begrüßenswert diese basisnahe und bereichs-/kundenorientierte Arbeit auch ist, so darf sie dennoch nicht den Anschluß an die Ziel- und Strategiediskussion der Verwaltungsmodernisierung insgesamt verlieren.

Inhaltliche Diskussionen um die Einführung von Qualitätsmanagement in der hamburgischen Verwaltung, um die (wieder stärkere) Einbindung von Fragen der Frauenförderung in die Modernisierungsdiskussion (s. auch S. 22 zum Gender-Working) oder um die Bewältigung struktureller Probleme der hamburgischen Verwaltung insgesamt (z.B. Überalterung des Personals) sind auf breiter Ebene immer wieder zu führen und in die Handlungsansätze vor Ort zu integrieren.

Folglich gewinnen gegen Ende des Berichtszeitraumes nicht zuletzt unter dem Eindruck erheblicher Konsolidierungsanstrengungen (auch) im Personalhaushalt Instrumente an Bedeutung, die eine Flexibilisierung des Personaleinsatzes und eine mittelfristige Personalplanung ermöglichen. Hier seien Mobilitätskonzepte, Potentialanalysen und Intensivierung personalplanerischer Ansätze genannt.

### **Beitrag der Personalentwicklung zur Verwaltungsmodernisierung**

Personalentwicklung hat vor dem Hintergrund der Modernisierung und Umsteuerung der Verwaltung die Funktion, die Beschäftigten auf die an sie gestellten Erwartungen vorzubereiten; sie zu befähigen, den Anforderungen gerecht werden zu können und ihre Fähigkeiten darüber hinaus so zu entwickeln, dass sie nicht nur Schritt halten können mit dem Prozess der Verwaltungsmodernisierung,

sondern dass sie diesen aktiv (mit-)gestalten können.

Personalentwicklung ist deshalb das Anstoßen von Lern-, Entwicklungs- und Veränderungsprozessen auf der Ebene ganzer organisatorischer Einheiten und das Bieten von Orientierung für das eigene Handeln.

### **Fit für neue Anforderungen**

Für die Beschäftigten bedeutet dies, Verantwortung in flachen Hierarchien zu übernehmen, in unbeständigen und häufig wechselnden Arbeitsformen und -strukturen zu arbeiten, zunehmend komplexe und fachlich übergreifende Fragestellungen zu lösen und sich an den Gedanken zu gewöhnen, dass zwar ihr Beschäftigungsverhältnis sicher ist, jedoch nicht unbedingt der konkrete Arbeitsplatz. Damit haben sich die Anforderungen an die Beschäftigten nahezu dramatisch verschoben. Bisher klassische Verhaltensmuster sind nicht mehr gefragt, typische Karrierewege und Belohnungsstrategien greifen nicht mehr.

### **Perspektiven der Personalentwicklung für die Zukunft**

Für die unmittelbare Zukunft gilt, die in den vergangenen zwei bis drei Jahren verfolgten Ansätze der Bereichsentwicklung auf hohem Niveau aufrecht zu erhalten.

Nach nunmehr vier Jahren intensiven Modernisierungs- und bereits deutlich spürbarer Konsolidierungsanstrengungen mit dem Ziel, die politische und finanzielle Handlungsfähigkeit der hamburgischen Verwaltung zu erhalten, verlangen die Beschäftigten (nun wieder) nach mehr Orientierung hinsichtlich ihrer individuellen Entwicklungsperspektiven.

### **Stärkere Berücksichtigung individueller Förderung**

Das Engagement für den Modernisierungsprozess ist dauerhaft nur aufrecht zu erhalten, wenn es gelingt, denjenigen, die den an sie gestellten Anforderungen gerecht werden, ihre Anstrengungen angemessen zu honorieren, und denjenigen, die sich bislang den an sie gestellten Anforderungen entziehen, die Konsequenzen ihres Handelns oder auch Nichthandelns bewusst zu machen.

Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern des Modernisierungsprozesses gilt es, individuelle Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen, die ihr bisheriges Engagement würdigen. Demgegenüber müssen Beschäftigten, die Schwierigkeiten haben, mit den wachsenden Anforderungen zurecht zu kommen, konkrete Möglichkeiten ihrer Qualifizierung geboten werden, damit sie sich

---

ihren Fähigkeiten entsprechend in den Modernisierungsprozess einbringen können. Das gilt auch für die Führungskräfte, die bislang keine angemessene aktive Rolle im Modernisierungsprozess eingenommen haben: Sie müssen stärker in die Verantwortung genommen werden!

Das vom Personalamt im September 1998 gestartete Mobilitätsförderungsprogramm, die von einigen Behörden überlegten Ansätze, über eine systematische Potentialanalyse ihren Beschäftigten individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und daraus abgeleitete Förderungsmaßnahmen aufzuzeigen, die in einigen Behörden bereits umgesetzt oder auch geplante strukturelle Verankerung von Vorgesetzten-Feedbacks, aber auch die ab dem Jahr 2000 über die Dienstrechtsreform eingeräumte Möglichkeit, besondere Leistungen besonders honorieren zu können, sind Schritte, die in diese Richtung zielen.

### ***Enge Kooperation aller Beteiligten***

Das Personalamt unterstützt die Einführung neuer Methoden und Instrumente in enger Kooperation mit den Behörden. Ausdruck des kooperativen und prozesshaften Verständnisses von Personalentwicklung ist u.a., dass alle Methoden und Instrumente in einem Prozess der wechselseitigen Beeinflussung und des gegenseitigen Erfahrungsaustausches mit den Behörden und Ämtern entwickelt und nur im Konsens implementiert werden.

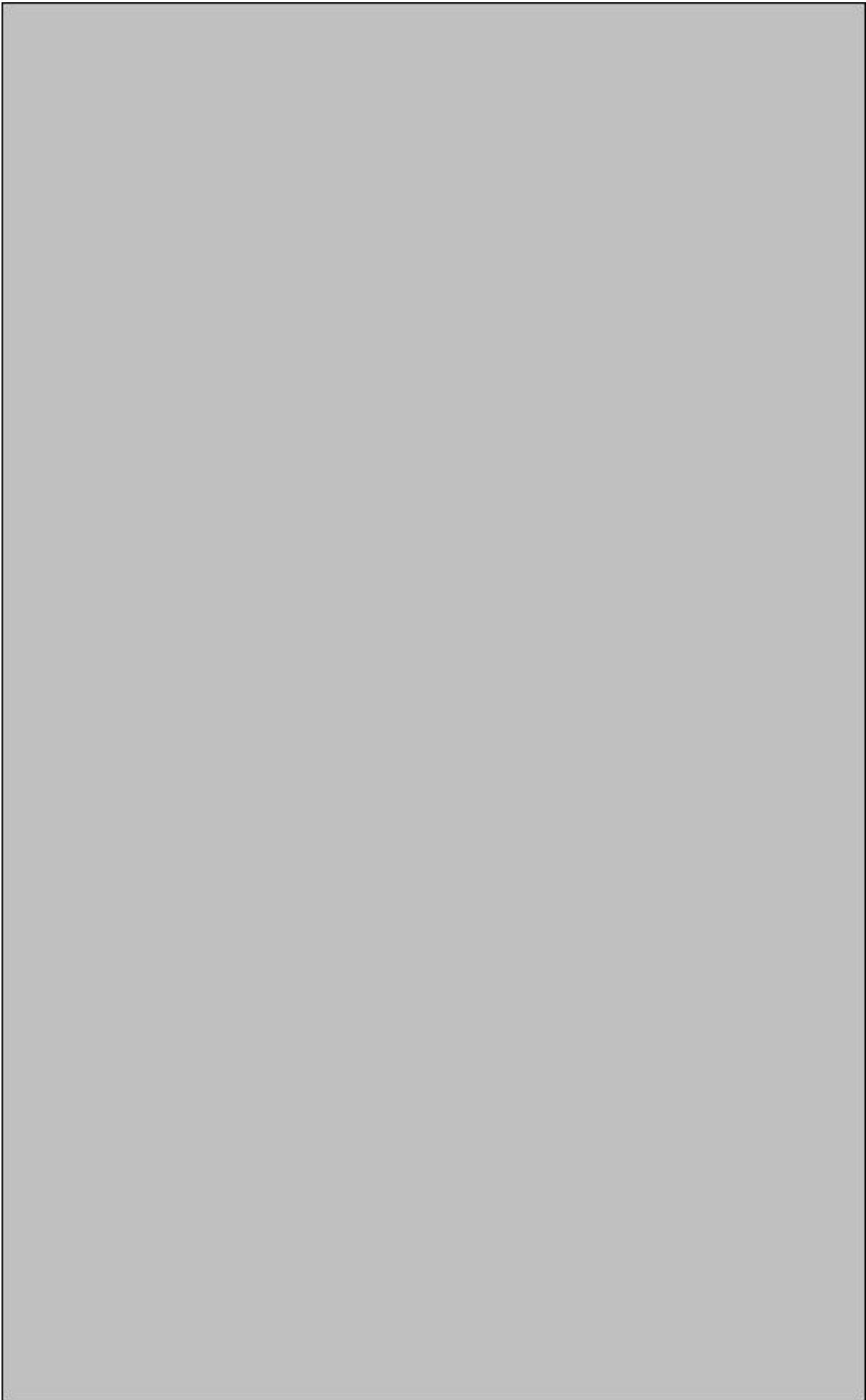
### ***Verschiedene Wege führen zum Konsens***

Es zeichnen sich bei der Weiterentwicklung der konzeptionellen Personalentwicklung zwei etwas unterschiedliche Vorgehensweisen ab: Sofern für alle Behörden und Ämter gültige Methoden und Instrumente der Personalentwicklung eingeführt werden sollen, erfolgt die Erarbeitung der Methoden und Instrumente unter der Federführung des Personalamtes in behördenübergreifenden Arbeitsgruppen. Darüber hinaus versucht das Personalamt, sich gegenüber den Behörden und Ämtern zunehmend als Dienstleister zu positionieren, indem es Kooperationspartner für Modellprojekte sucht, in denen - (zunächst) im Interesse einzelner Behörden und Ämter - neue Methoden und Instrumente der Personalentwicklung evaluiert werden.

Der intensive und in vielfältigen Formen institutionalisierte Diskussionsprozess trägt nach unserer Einschätzung dazu bei, die Erwartungen der Behörden und Ämter hinsichtlich der konzeptionellen Fortführung der Personalentwicklung adäquat aufzunehmen und in den meisten Fällen auch in konkrete Handlungsansätze und -strategien zu überführen.

Der Personalentwicklungsbericht wird in Kürze in ausreichend großer Auflage gedruckt und in die Behörden und Ämter versendet. Natürlich stehen wir für Nachfragen und Anregungen zur Verfügung und freuen uns, wenn wir auch weiterhin kooperativ und kundenorientiert mit Ihnen zusammen arbeiten, diskutieren und streiten können.





---

# Schwerpunktthema: Datenschutz im Personalwesen

## Personaldatenschutz - für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter -

Dr. Hans-Herrmann Schrader, Hamburgischer Datenschutzbeauftragter

Der Datenschutz ist nicht nur für die Bürgerinnen und Bürger gegenüber Verwaltung und Wirtschaft da, sondern auch für die informationelle Selbstbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Behörden, Ämtern und sonstigen öffentlichen Stellen.

Während der Personaldatenschutz im Bundesdatenschutzgesetz oder in einem eigenen Arbeitnehmerdatenschutz immer noch nicht im einzelnen geregelt ist, haben wir seit dem Hamburgischen Datenschutzgesetz von 1990 eine eigene Vorschrift zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in § 28 HmbDSG. Diese Regelung ist bei der Novellierung des Gesetzes im März 1997 erweitert und verbessert worden und mit Text und Erläuterungen in diesem Heft wiedergegeben.

Wie auch sonst im Datenschutz gilt nach § 28 Abs. 1 HmbDSG, daß eine Verarbeitung dieser personenbezogenen Daten nicht nur aufgrund von Verwaltungsvorschriften erfolgen darf, sondern eine Rechtsvorschrift oder die dort genannten besonderen Rechtsgrundlagen voraussetzt. Konkretisiert sind diese Bestimmungen insbesondere mit den Schutzvorkehrungen für Personalakten in den §§ 96 bis 96 h HmbBG, die gemäß § 28 Abs. 3 HmbDSG für alle hamburgischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch außerhalb eines Beamtenverhältnisses gelten. Die Regelungen sind mit abgedruckt in der Broschüre „Hamburgisches Datenschutzrecht“ (Seiten 151 ff.) und stehen mit dem Text der gesamten Broschüre auch in unserem Internet-Angebot ([www.hamburg.datenschutz.de](http://www.hamburg.datenschutz.de)).

Erwähnenswert ist, daß die allgemeinen Datenschutzrechte auf Auskunft, Berichtigung usw. für den Bereich der Personalakten durch die besonderen Vorschriften in § 96 c und § 96 d ersetzt werden. Danach hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ein Selbstinformationsrecht durch Einsicht in seine vollständige Personalakte und andere dazu gehörige Akten nach § 96 d HmbBG sowie ein Selbstdarstellungsrecht nach § 96 c Satz 2 HmbBG; mit seiner eigenen Darstellung kann er dafür sorgen, daß seine Auffassung vollinhaltlich in die Personalakte aufgenommen wird und damit auch jedem, der die Personalakte zur Kenntnis erhält, mit zur Verfügung steht.

Die beamtenrechtlichen Regelungen werden ergänzt durch die Vorschriften im Hamburgischen

Personalvertretungsgesetz. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dort insbesondere die Vorschriften zur Mitbestimmung z.B. bei der Einführung automatisierter Datenverarbeitung relevant. Außerdem ist bei derartigen Vorhaben der Hamburgische Datenschutzbeauftragte nach § 23 Abs. 4 HmbDSG zu beteiligen. Auf diese Weise haben wir z.B. von Anfang an intensiv bei der Entwicklung des Projektes Personalwesen (PROBERS) mitgewirkt.

Besonders sensibel ist mit Gesundheitsdaten der Beschäftigten umzugehen. Dafür gibt es eine besondere Regelung in § 28 Abs. 5 HmbDSG, die u.a. bei personalärztlichen Untersuchungen zu beachten ist. Die Regelung ist auch für amtsärztliche Tätigkeit von Bedeutung, zu der in diesem Heft ein Beitrag von Herrn Dr. Geis enthalten ist, der im übrigen auch 1. Vorsitzender der Hamburger Datenschutzgesellschaft ist.

Der Personaldatenschutz spielt ferner eine Rolle bei der Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z.B. am Neuen Steuerungsmodell und generell bei organisatorischen Verbesserungen. Dazu dienen auch die Mitarbeiterbefragungen; wir haben in Abstimmung mit dem Personalrat und der Finanzbehörde Empfehlungen herausgegeben, über die im blickpunkt personal 1/98 berichtet wurde (Seite 25). Der vollständige Text der Empfehlungen ist weiterhin bei uns erhältlich.

Für die tägliche Arbeit sind auch die Zeitaufschreibungen und Leistungserfassungen von Bedeutung. Die Zeitaufschreibungen dürfen zum einen für eine Kosten- und Leistungsrechnung und zum anderen für Zeiterfassungssysteme nur datenschutzkonform verwendet werden. Dazu haben wir uns in unserem Mitte Februar erschienenen „Bericht 1998“ geäußert; der Originaltext ist in diesem Heft wiedergegeben.

Außerdem ist es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig zu wissen, in welcher Weise sie z.B. bei der Arbeit am PC elektronisch vom Arbeitgeber überwacht werden dürfen. Dazu ist auf § 28 Abs. 7 HmbDSG zu verweisen, wonach auf diesem Wege grundsätzlich keine Verhaltens- oder Leistungskontrolle durchgeführt werden darf. Die Einzelheiten ergeben sich aus dem Beitrag zu diesem Thema im vorliegenden Heft und waren auch in der Presse veröffentlicht worden.

---

Schließlich ist besonders zu erwähnen, daß sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter nach § 26 HmbDSG an den Hamburgischen Datenschutzbeauftragten wenden kann, wenn sie oder er von einer Datenschutzverletzung ausgeht. Die hamburgischen Bediensteten sind dabei nicht verpflichtet, den Dienstweg einzuhalten. Sie dürfen auch nicht wegen der Anrufung des Hamburgischen Datenschutzbeauftragten dienstlich benachteiligt werden. Wenn wir den jeweiligen Datenschutzverstoß klären, kann auf Wunsch der Mitarbeiterin

und des Mitarbeiters auch davon abgesehen werden, seinen Namen nach außen zu nennen.

Auch auf diese Weise hat es jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in der Hand, zu seinem Datenschutz selbst beizutragen. Selbstdatenschutz ist deshalb eine wichtige Möglichkeit, die gerade auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem eigenen Interesse und zur Verbesserung des Datenschutzes bei den hamburgischen öffentlichen Stellen genutzt werden kann.

---

## Aktuelle Themen zum Datenschutz im Personalwesen

Martina Peter, Hamburgischer Datenschutzbeauftragter

An den Hamburgischen Datenschutzbeauftragten werden viele Anfragen zum Thema Personaldatenschutz herangetragen. Dieser Bereich gewinnt vor allem auch vor dem Hintergrund der Erweiterung von technischen Möglichkeiten der Datenerfassung und -verarbeitung, die auch im Personalwesen genutzt werden, an Aktualität und Brisanz. Oft betreffen Fragen die Einführung neuer Techniken am Arbeitsplatz.

### **Zeitaufschreibungen und Leistungserfassungen**

Eine typische Frage, die von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern der Hamburgischen Verwaltung zu diesem Themenbereich gestellt wird, lautet beispielsweise:

*„Bei uns soll ein neues Zeiterfassungssystem eingeführt werden. Dabei könnte mein Arbeitgeber genau nachvollziehen, was ich den Tag über gemacht habe. Verstößt das nicht gegen den Datenschutz?“*

Der Bericht des Hamburgischen Datenschutzbeauftragten von 1998 enthält zu diesem Bereich einige Aussagen:

### **8.2 Kosten- und Leistungsrechnung**

Zeitaufschreibungen und Leistungserfassungen für eine Kosten- und Leistungsrechnung dürfen nicht zur individuellen Leistungskontrolle verwendet werden.

Dieser Grundsatz findet sich in der nach § 94 HmbPersVG geschlossenen Rahmenvereinbarung über die Einführung von Kosten- und Leistungsrechnung vom 11. März 1997. Bei der Ausgestaltung sind aus datenschutzrechtlicher Sicht weitere Aspekte zu beachten:

- Mitbestimmung des jeweiligen Personalrates
- Organisatorische Trennung der Personalabteilung und der mit den Aufgaben der Kosten- und Leistungsrechnung betrauten Organisationseinheit
- Nutzungsverbot der Ergebnisse als Grundlage für arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen
- Gestaltung der Auswertungen ohne Rückschluß auf individuelles Verhalten
- Umgehende Anonymisierung der im Rahmen der Zeitaufschreibung erhobenen personenbezogenen Daten
- Vergabe differenzierter Zugriffsrechte für die automatisierte Erstellung einer Kosten- und Leistungsrechnung

### **8.3 Zeiterfassungssysteme**

Vorgesetzte haben keinen Zugriff auf die Zeitkonten ihrer Mitarbeiter.

Eine wesentliche Neuerung der Verwaltungsanordnung über die Dienstzeit vom 18. Dezember 1996 liegt in der Möglichkeit, eine elektronische Zeiterfassung einzuführen. Die für das Datenschutzkonzept wichtigsten Grundsätze lauten:

Abschottung des Zeiterfassungssystems gegen andere DV-Systeme

- Einrichtung einer separaten Service-Stelle für die Zeiterfassung
- Erstellung von Zeitwert-Kontoauszügen ausschließlich auf Anforderung der Mitarbeiter
- Sperrung der Buchungsdaten, die über den in der Verwaltungsanordnung genannten regelmäßigen Kontrollzeitraum hinausgehen
- Festlegung des Auswertungsumfanges

- Anonymisierte Auswertung
- Berechtigungskonzept

Die Mitbestimmungsrechte des jeweiligen Personalrates sind zu beachten.

### **Mitarbeiterkontrolle**

Auch zum Thema Mitarbeiterkontrolle durch Zugriffprotokollierungen können sich Fragen ergeben, die beispielsweise folgendermaßen lauten:

*„Wir haben neue Computer. Dort werden sämtliche Zugriffe protokolliert. Darf mein Dienstherr die Technik nutzen, um meine Arbeitsleistung zu überwachen und zu überprüfen, womit ich mich beschäftigt habe?“*

Bereits das Hamburgische Datenschutzgesetz trifft zu diesem Themenkomplex eine eindeutige Aussage:

#### **§ 28 Abs. 7 HmbDSG**

Soweit Daten der Beschäftigten im Rahmen der Maßnahmen zur Datensicherung gespeichert werden, dürfen sie nicht zu anderen Zwecken, insbesondere nicht zu Zwecken der Verhaltens- und Leistungskontrolle, genutzt werden.

Der Hamburgische Datenschutzbeauftragte hat diese Fragen weiter aufgegriffen und zum Datenschutzthema des Monats Dezember 1998 gemacht. In einer Presseerklärung zum Thema „Mitarbeiterkontrolle“ heißt es dazu:

*„Von Mitarbeitern wird immer wieder befürchtet, daß sie bei ihrer Tätigkeit z.B. am PC ständig uneingeschränkt hinsichtlich ihres Verhaltens und ihrer Leistungen elektronisch kontrolliert werden können und dürfen. Diese Annahme, die auch von vielen Vorgesetzten geteilt wird, trifft aber nicht zu.“*

Aus datenschutzrechtlicher Sicht ist zwar eine Protokollierung der Rechnernutzung erforderlich:

*„Es sind alle öffentlichen und nicht öffentlichen Stellen, die personenbezogene Daten automatisiert verarbeiten, verpflichtet, die gesetzlich erforderlichen Maßnahmen zur Datensicherung zu treffen. Danach ist zu gewährleisten, daß ausschließlich befugte Personen Zugang zu Datenverarbeitungssystemen erhalten und diese allein auf die ihrer Zugriffsberechtigung unterliegenden Daten zu-*

*rückgreifen können. Es muß auch nachträglich überprüft und festgestellt werden können, welche Daten zu welcher Zeit von wem in Datenverarbeitungssysteme eingegeben worden sind. Das Datenschutzrecht sieht folglich die Protokollierung der Rechnernutzung für jeden einzelnen zugriffsberechtigten Beschäftigten vor.*

*Die Auswertung dieser Protokolle (An- und Abmeldezeiten am System, gelesene und veränderte Datensätze) läßt grundsätzlich auch Rückschlüsse über die Leistung und das Arbeitsverhalten jedes einzelnen Benutzers zu. Aus diesem Grunde schreiben die Datenschutzgesetze des Bundes und der Länder aber ausdrücklich vor, daß Daten der Beschäftigten, die im Rahmen der Maßnahmen zur Datensicherung gespeichert werden, nicht zu anderen Zwecken, insbesondere nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle, genutzt werden dürfen.“*

Die Tatsache, daß eine Kontrolle technisch möglich ist, bedeutet aber noch nicht, daß sie deswegen auch erlaubt ist. In der Presseerklärung heißt es dazu weiter:

*„Die Protokollierung von Benutzeraktivitäten ist also zwar rechtlich zulässig. Unternehmen und Behörden haben sich jedoch an alle Vorgaben der Datenschutzgesetze zu halten und auch die Mitbestimmungsrechte zu wahren. Die Mitarbeitervertretungen sind an Automationsverfahren zu beteiligen. In Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ist der Einsatz von EDV, insbesondere die Auswertung von Protokollierungsdaten, im einzelnen zu regeln.*

*Die Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz ist dabei zu beachten.“*

### **Gesetzliche Grundlage der Datenverarbeitung in Beschäftigungsverhältnissen**

Anders als im Bereich der Privatwirtschaft gibt es für den Bereich der öffentlichen Verwaltung eine gesetzliche Regelung, die den zulässigen Umfang der Datenverarbeitung bei Beschäftigungsverhältnissen regelt. Dies ist § 28 Hamburgisches Datenschutzgesetz (HmbDSG).

## § 28 Datenverarbeitung bei Beschäftigungsverhältnissen

- (1) Die in § 2 Absatz 1 Satz 1 genannten Stellen dürfen personenbezogene Daten ihrer Bewerberinnen und Bewerber, Beschäftigten, früheren Beschäftigten und von deren Hinterbliebenen nur verarbeiten, soweit dies eine Rechtsvorschrift, ein Tarifvertrag, eine allgemeine Regelung der obersten Dienstbehörde, die mit den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände beziehungsweise mit den Berufsverbänden der Richterinnen und Richter verbindlich vereinbart worden ist, oder eine Dienstvereinbarung vorsieht. Soweit derartige Regelungen nicht bestehen, gelten die nachfolgenden Absätze.
- (2) Die in § 2 Absatz 1 Satz 1 genannten Stellen dürfen, soweit die nachfolgenden Absätze keine besonderen Regelungen enthalten, personenbezogene Daten der in Absatz 1 genannten Personen nur verarbeiten, soweit dies zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller oder sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung oder des Personaleinsatzes, erforderlich ist.
- (3) Die §§ 96 bis 96h des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) in der Fassung vom 29. November 1977 (Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt Seite 367), zuletzt geändert am 7. September 1995 (Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt Seite 207), sind in der jeweils geltenden Fassung auf diejenigen in Absatz 1 genannten Personen entsprechend anzuwenden, die nicht in den Anwendungsbereich dieser Vorschriften fallen.
- (4) Eine Übermittlung der Daten von Beschäftigten an Stellen außerhalb des öffentlichen Bereichs ist abweichend von § 16 Absatz 1 nur zulässig, soweit
  1. die empfangende Stelle ein überwiegendes rechtliches Interesse darlegt,
  2. Art oder Zielsetzung der Aufgaben, die der oder dem Beschäftigten übertragen sind, die Übermittlung erfordert oder
  3. offensichtlich ist, daß die Übermittlung im Interesse der betroffenen Person liegt, und keine Anhaltspunkte vorliegen, daß diese in Kenntnis des Übermittlungszweckes ihre Einwilligung nicht erteilen würde. Die Übermittlung an eine künftige Dienstherrin oder Arbeitgeberin oder einen künftigen Dienstherrn oder Arbeitgeber ist nur mit Einwilligung der betroffenen Person zulässig, es sei denn, daß eine Abordnung oder Versetzung vorbereitet wird, die der Zustimmung der oder des Beschäftigten nicht bedarf. Absatz 3 in Verbindung mit § 96e HmbBG bleibt unberührt.
- (5) Verlangt eine in § 2 Absatz 1 Satz 1 genannte Stelle medizinische oder psychologische Untersuchungen oder Tests (Untersuchungen), so hat sie Anlaß und Zweck der Untersuchung anzugeben sowie erforderlichen

Zu dem Gesetzestext hat der Hamburgische Datenschutzbeauftragte einige Erläuterungen gemacht, die sich auch in der Broschüre „Hamburgisches Datenschutzrecht“ aus dem Jahre 1997 nachlesen lassen und aus denen im folgenden zitiert werden soll.

Zunächst wird der Adressatenkreis des § 28 HmbDSG näher festgelegt:

§ 28 regelt die Besonderheiten bei Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der öffentlichen Verwaltung. Der Begriff der Beschäftigungsverhältnisse ist weit zu verstehen: Er umfaßt neben den Beamten-, Angestellten- und Arbeiterverhältnissen beispielsweise auch öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse eigener Art, öffentlich-rechtliche wie privatrechtliche Ausbildungsverhältnisse und Nebentätigkeitsverhältnisse; auch die Versorgungsverhältnisse sind zu den Beschäftigungsverhältnissen zu zählen.

Sodann wird der Regelungsbereich näher erläutert, insbesondere die Frage erörtert, ob und inwieweit neben der Spezialvorschrift des § 28 HmbDSG noch die allgemeinen Regelungen des Hamburgi-

schen Datenschutzgesetzes zur Zulässigkeit der Datenübermittlung Anwendung finden.

Der Hamburgische Datenschutzbeauftragte vertritt die Auffassung, daß diese Vorschrift nur die Datenverarbeitung erfaßt, die die einzelnen Beschäftigten usw. in ihrem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis betrifft. Dagegen bleiben nach seiner Auffassung die allgemeinen Vorschriften der §§ 13 ff. einschließlich § 16 und auch § 30 anwendbar, wenn die Daten einer Vielzahl von Beschäftigten für einen anderen Zweck verarbeitet werden, z. B. wenn Verzeichnisse mit personenbezogenen Daten für den Geschäftsbetrieb verwendet werden (u. a. Telefonverzeichnisse).

Anschließend wird klargestellt, daß die Rechtsvorschriften zur Führung von Personalakten, die im Hamburgischen Beamtenrecht geregelt sind, in ihrem Anwendungsbereich denen des Hamburgischen Datenschutzgesetzes vorgehen.

Die in den Absätzen 1 bis 6 neu gefaßte Vorschrift bezweckt eine weitgehende Vereinheitlichung des Rechts der Verarbeitung personenbezogener Daten - hierunter auch Personalaktendaten (z.B. Akten-

einsichtsrecht, vgl. die Begriffsbestimmung in § 96 a) Absatz 1 Satz 2 HmbBG) - bei Beschäftigungsverhältnissen mit öffentlichen Stellen. Die durch das Zweite Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 9. März 1994 (Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt Seite 75) neu gefaßten bzw. eingefügten Vorschriften der §§ 96 bis 96 h) HmbBG gehen in ihrem Anwendungsbereich den Regelungen des Hamburgischen Datenschutzgesetzes vor (§ 2 Absatz 7).

Die §§ 96 bis 96 h) HmbBG regeln den Datenschutz der Beamtinnen und Beamten sowie (über § 8 Absatz 1 des Hamburgischen Richtergesetzes) der Richterinnen und Richter und gemäß der Erstreckung im Absatz 3 den der sonstigen Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht abschließend. Sie gelten, von Ausnahmen abgesehen, nur für diejenigen personenbezogenen Daten, die Personalaktendaten sind. Aber auch im Bereich der Personalaktendaten ist die Regelung des Datenschutzes nicht abschließend. Aus diesem Grund behalten die aus dem geltenden § 28 im wesentlichen übernommenen Regelungen weiterhin ihre Bedeutung.

Danach wird deutlich gemacht, wie weit die in diesem Gesetz geregelte Verarbeitungsbefugnis geht:

Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, erstreckt sich die Verarbeitungsbefugnis hinsichtlich personenbezogener Daten von Beschäftigten usw. im jeweils erforderlichen Umfang auch auf die Einleitung und Durchführung behördlicher und gerichtlicher Verfahren im Zusammenhang mit dem jeweiligen Verwendungszweck. Es gelten die übrigen Vorschriften des Gesetzes, soweit § 28 nicht bei gleichem Sachverhalt Sonderregelungen trifft.

Weitere Erläuterungen betreffen den Themenkreis des Vorrangs bereichsspezifischer Regelungen und der Definition einer vorrangigen Rechtsvorschrift, worunter nunmehr auch sogenannte „§ 94-er-Vereinbarungen“ fallen.

Nach Absatz 1 ist eine Datenverarbeitung bei Beschäftigungsverhältnissen zulässig, soweit eine Rechtsvorschrift dies vorsieht. Dieser Hinweis ist im Grunde nur deklaratorisch; der Vorrang bereichsspezifischer Rechtsvorschriften folgt bereits aus § 2 Absatz 7. Wie bisher wird gesetzlich der Vorrang von Tarifvertrag und Dienstvereinbarung vorgesehen, soweit darin Regelungen über die Verarbeitung personenbezogener Daten enthalten sind. Neu aufgenommen wurde als Zwischenstufe zwischen Dienstvereinbarung und Tarifvertrag die Vereinbarung der obersten Dienstbehörde mit den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände gemäß § 94 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes bzw. mit den Berufsverbänden der Richterinnen und Richter gemäß § 59 Absatz 1 des Hamburgischen Richtergesetzes. Im Gegensatz zum bisherigen Absatz 1

werden auch frühere Beschäftigte und Hinterbliebene ausdrücklich genannt. Sie sollten zwar auch bisher schon erfaßt sein; doch könnte ohne die Änderung über Absatz 3 ein nicht beabsichtigter Gegenschuß zu § 96 HmbBG gezogen werden.

Zum Aufbau der Vorschrift werden im einzelnen zunächst zu den Absätzen 1-4 folgende Ausführungen gemacht:

Absatz 1 Satz 2 stellt klar, daß Satz 1 die „Einstiegsnorm“ darstellt; nur soweit Regelungen der in Satz 1 bezeichneten Art nicht existieren, kommen die nachfolgenden Absätze zum Zug.

Absatz 2 präzisiert für die Datenverarbeitung den allgemeinen Grundsatz der Zweckbindung (§ 13 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2). Der Einschub „soweit die nachfolgenden Absätze keine besonderen Regelungen enthalten“ verdeutlicht, daß Absatz 2 gegenüber den nachfolgenden Absätzen eine subsidiäre Auffangnorm ist. Auf sie kann gleichwohl nicht verzichtet werden. Zwar enthält der über Absatz 3 entsprechend anzuwendende § 96 Satz 1 HmbBG eine inhaltlich fast identische Regelung, doch gilt diese nur für die Erhebung, nicht für die weitere Verarbeitung der Daten.

Absatz 3 erstreckt den Anwendungsbereich der §§ 96 bis 96 h) HmbBG auf diejenigen Beschäftigungsverhältnisse bei hamburgischen öffentlichen Stellen, für die diese Vorschriften nicht ohnehin schon gelten.

Die Übermittlung als in der Praxis regelmäßig besonders bedeutsame Verarbeitungsphase ist für einige Sonderfälle in Absatz 4 gesondert angesprochen, wobei in Satz 1 verdeutlicht wird, daß es sich hierbei um eine Sonderregelung gegenüber der Vorschrift über die Datenübermittlung an nicht-öffentliche Stellen (§ 16) handelt. Satz 3 weist auf den Vorrang des § 96 e) HmbBG (vor allem dessen Absatz 2) für beamtenrechtliche Beschäftigungsverhältnisse hin; für Beamte und Richter ergibt sich (insoweit) der Vorrang des § 96 e) HmbBG bereits aus § 2 Absatz 7.

Der in der Praxis besonders bedeutsame Absatz 5 befaßt sich mit der Zulässigkeit der Übermittlung von Daten aus medizinischen oder psychologischen Untersuchungen.

Absatz 5 Satz 1 verpflichtet die Stelle, die Untersuchungen verlangt, Anlaß und Zweck der Untersuchung anzugeben. Soweit die Art des Beschäftigungsverhältnisses oder der Untersuchungsanlaß dies zulassen, ist auch auf die der betroffenen Person konkret obliegende Aufgabe hinzuweisen. Das setzt die untersuchende Stelle in die Lage, diejenigen Risikofaktoren zu bestimmen, die für die konkrete Untersuchung von Bedeutung sind. Die Vorschrift beschränkt sich außerdem nicht auf Untersuchungen zur Eingehung eines Beschäftigungsverhältnisses, sondern umfaßt auch Untersuchungen

während und ggf. nach dem Ende eines Beschäftigungsverhältnisses.

Satz 2 knüpft an der Befugnis der die Untersuchung verlangenden Stelle an; hiermit wird berücksichtigt, daß Ärztinnen und Ärzte sowie Psychologinnen und Psychologen, die nicht einer (hamburgischen) öffentlichen Stelle angehören, nicht den Regelungen des Hamburgischen Datenschutzgesetzes unterliegen. Nur soweit die Untersuchungen und Tests von öffentlichen Stellen selbst durchgeführt werden, kann die Weitergabebefugnis näher bestimmt werden (Satz 3). Der Begriff „weitergeben“ berücksichtigt, daß untersuchende und die Untersuchung verlangende Stelle in vielen Fällen dieselbe Stelle im organisatorischen Sinn sind, eine Übermittlung im eigentlichen Sinn (§ 4 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4) somit nicht stattfindet.

Zur Reichweite der Vorschrift des § 28 Absatz 5 werden folgende Aussagen gemacht:

Um einem Wunsch der Praxis Rechnung zu tragen, wird im zweiten Halbsatz des Satzes 2 klargestellt, daß dann auch Einzelheiten über die im ersten Halbsatz genannten Untersuchungsergebnisse und Risikofaktoren hinaus verlangt bzw. mitgeteilt werden dürfen, wenn dies im Einzelfall für die Entscheidung erforderlich ist, zu deren Vorbereitung die Untersuchung angeordnet wurde. Da Betroffene einen Anspruch auf eine auf richtigen Grundlagen beruhende Entscheidung haben, muß auch die Möglichkeit bestehen, daß die zur Entscheidung zuständige Stelle die notwendigen Entscheidungsgrundlagen erhält. Auch insoweit muß sich aber das Verlangen nach Weitergabe bzw. Übermittlung von Daten im Rahmen des Untersuchungsauftrags halten; ggf. ist die Erforderlichkeit der weiteren Daten von der auftraggebenden Stelle gegenüber der untersuchenden Stelle zu begründen.

Satz 4 macht klar, daß es jedenfalls beim jetzt erweiterten Umfang der Regelung nicht ausnahmslos auf die Einwilligung der betroffenen Person in die weitere Datenverarbeitung ankommen kann. Ansonsten könnte die betroffene Person bei einer gegen ihren Willen angeordneten Untersuchung, die ein für sie ungünstiges Ergebnis hat, zwar nicht die Weitergabe der Ergebnisse, aber deren Speicherung und Nutzung für die zu treffende Entscheidung verhindern; das wäre in keiner Weise sachgerecht. Dort wo es auf die Einwilligung ankommt, soll diese künftig stets schriftlich gegeben werden müssen; Satz 4 ist insofern vorrangig gegenüber § 5 Absatz 2 Satz 1.

In § 28 Absatz 6 HmbDSG finden sich Regelungen zur Zulässigkeit der Speicherung von Daten aus Bewerbungsverfahren und dazu, wie nach dem Ende eines Beschäftigungsverhältnisses mit den Daten zu verfahren ist. Auch dazu werden erläuternde Aussagen gemacht:

Absatz 6 enthält ein Gebot unverzüglicher Löschung zum Schutz der Bewerberinnen und Bewerber und der Beschäftigten. Eine Einschränkung dieses Grundsatzes enthält Satz 2 bei Vorliegen überwiegender berechtigter Interessen der speichernden Stelle. Bei bestimmten Behörden zeichnet sich das Bewerbungsverfahren durch Besonderheiten aus. So sind z. B. bei der Polizei die gesundheitlichen Voraussetzungen eingehend geregelt. Ansonsten geeignete Bewerberinnen und Bewerber können zunächst aus behebbaren Gründen scheitern. Da zudem ein berechtigtes Interesse an einer möglichst guten Personalauswahl besteht, kann es sachgerecht sein, bestimmte Daten zunächst abgelehnter Bewerberinnen und Bewerber weiter zu speichern, um nicht allein auf die jeweils eingehenden Bewerbungen beschränkt zu sein. Bei einer größeren Zahl von Wiederholungsbewerbungen kann es auch sachgerecht sein, das Einstellungsverfahren nicht jedes Mal wieder in allen Stufen durchzuführen, wenn eine erhebliche Anzahl solcher Bewerbungen schon durch einen Rückgriff auf frühere Unterlagen ausgeschlossen werden kann.

Die weitere Speicherung kann aber auch im Interesse der Bewerberin oder des Bewerbers liegen, z. B. einer beabsichtigten erneuten Bewerbung auf eine demnächst freiwerdende Stelle. Deshalb enthält Satz 2 mit der Einwilligung der Betroffenen eine weitere Ausnahme vom Gebot unverzüglicher Löschung.

Zu Absatz 7, der sich wie schon ausgeführt mit der Mitarbeiterkontrolle befaßt, gelten nach wie vor die Erläuterungen zur Fassung dieser Vorschrift von 1990:

Absatz 7 stellt sicher, daß die gespeicherten Daten von Beschäftigten im Rahmen der Durchführung der technischen und organisatorischen Sicherungsmaßnahmen nicht zu Zwecken der Leistungskontrolle genutzt werden. Ansonsten träte auch eine Ungleichbehandlung gegenüber den Beschäftigten ein, die nicht an Datenverarbeitungsgeräten tätig sind.

Die Vorschrift hindert aber nicht eine Nutzung, die gerade aus Gründen der Datensicherung erforderlich ist (z.B. Überprüfung, ob ein Beschäftigter und ggf. welcher Beschäftigte personenbezogene Daten sachgerecht und rechtmäßig verarbeitet hat, einschließlich von Disziplinarmaßnahmen).

Schließlich wird auch kurz auf das Verhältnis von Forschung und Mitarbeiterdaten eingegangen.

Nach Absatz 8 ist die „Forschungsklausel“ auch in dem speziellen Bereich der Beschäftigungsverhältnisse anwendbar. Insbesondere soweit es um zeitgeschichtliche Forschung geht, haben Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes keine Sonderstellung.

## Telearbeit? - aber sicher!

Detlef Malessa\*, Hamburgischer Datenschutzbeauftragter

Seit Oktober 1998 wird in der hamburgischen Verwaltung unter Federführung der Finanzbehörde in einem einjährigen Modellversuch die alternierende Telearbeit erprobt. Die 13 daran beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ihre Arbeit zum Teil vom häuslichen Arbeitsplatz aus erledigen zu können. Mindestens 20 % der Arbeitszeit sind weiterhin in der Dienststelle zu leisten. Was sagt der Datenschutzbeauftragte zu dieser neuen Arbeitsform?

Telearbeit darf nicht dazu führen, daß das für die jeweilige Verwaltung festgelegte Sicherheitsniveau unterschritten wird. Deshalb ist es wichtig, daß organisatorische Anforderungen von der Dienststelle vorgegeben werden, nach denen sich die einzelne Telearbeiterin oder der einzelne Telearbeiter zu richten hat. Ausreichende technisch-organisatorische Maßnahmen sind insbesondere dann erforderlich, wenn personenbezogene Daten im Rahmen der Telearbeit verarbeitet werden sollen.

Die häuslichen Arbeitsplätze des Modellversuchs in Hamburg sind mit moderner IuK-Technik ausgestattet und via ISDN mit den jeweiligen Behördenrechnern vernetzt. Eine solche öffentliche Kommunikationsverbindung ist jedoch nicht auf einen festgelegten Teilnehmerkreis beschränkt, sondern steht prinzipiell einer Vielzahl von Teilnehmern offen. Somit muß neben einer ausreichenden Zugriffskontrolle an den beteiligten IuK-Systemen besonders auf die Sicherung der Integrität und Vertraulichkeit der im Rahmen des Online-Verfahrens übertragenen Daten geachtet werden. Dabei sind beispielsweise folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Der Umfang der zulässigen Nutzung des Telearbeitsplatzes und der eingesetzten Technik ist zu regeln.
- Der Telearbeitsplatz ist gegen die unbefugte Nutzung durch Dritte - wie z.B. Familienangehörige - abzusichern. Neben den üblichen Authentifizierungsverfahren kommt hierbei insbesondere die Verschlüsselung der am Telearbeitsplatz gespeicherten personenbezogenen Daten in Betracht.
- Sichere Aufbewahrungsmöglichkeiten für Akten, Unterlagen und Datenträger müssen vorhanden sein.
- Die Konfiguration der Anschlußkomponenten ist auf fest vorgegebenen Rechneradressen vorzunehmen.
- Die Kommunikation zwischen dem Telearbeitsplatz und dem Netz der Verwaltung darf nur über den Firewall des LIT und verschlüsselt erfolgen.

- Im Behördenbereich sind zur Rückweisung unberechtigter Anschlußnummern, Adressen und Diensteanforderungen entsprechende Filtereinstellungen auf den Routern vorzusehen.
- Um eine Revision zu ermöglichen, sind die Zugriffe der Telearbeitsplätze auf den jeweiligen Server in entsprechenden Protokolldateien festzuhalten und zu Kontrollzwecken für einen ausreichend langen Zeitraum aufzubewahren.

Dies alles ist technisch lösbar, so daß datenschutzrechtliche Gesichtspunkte den Modellversuch alternierende Telearbeit in der hamburgischen Verwaltung zu keinem Zeitpunkt gefährdet haben.

Trotz der Vielzahl von möglichen technisch-organisatorischen Maßnahmen darf jedoch nicht vergessen werden, daß im Zentrum aller Sicherheitsbemühungen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter selbst stehen muß. Der verantwortliche Umgang mit Daten und Datenverarbeitungssystemen ist immer die erste Regel, um Mißbrauch und Schäden vorzubeugen. Doch dies ist kein spezielles Problem der Telearbeit, sondern der Datenverarbeitung insgesamt. Deshalb spricht aus datenschutzrechtlicher Sicht nichts gegen Telearbeit - sofern sie sicher ist.

---

\* Der Autor ist Referent beim Hamburgischen Datenschutzbeauftragten und Telearbeiter im Rahmen des Modellversuchs



---

# Datensicherheit und Datenschutz im arbeitsmedizinischen Dienst

Ivo Gleis, Rechtsanwalt und 1. Vorsitzender der Hamburger Datenschutzgesellschaft

Der arbeitsmedizinische Dienst steht in einem Spannungsverhältnis: der Pflicht zur Beratung und Zusammenarbeit im Rahmen des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) und der Pflicht zum Schutz der Patientendaten nach dem Gebot der ärztlichen Schweigepflicht und dem Datenschutzrecht, einschließlich der Pflicht zum Schutz dieser Daten vor dem Zugriff Unberechtigter.

## **1. Zusammenarbeitspflichten des arbeitsmedizinischen Dienstes**

Der arbeitsmedizinische Dienst ist Bestandteil eines Informationsnetzes: Das Arbeitssicherheitsgesetz verpflichtet den arbeitsmedizinischen Dienst zur Zusammenarbeit mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit, technische Sicherheit, Gesundheitsschutz, Umweltschutz, dem Betriebsrat/Personalrat, der Unternehmens- oder Behördenleitung.<sup>1</sup> Durch diese Zusammenarbeit erweitert sich das klassische Vertrauensverhältnis zwischen Arzt und Patient zu einem mehrseitigen Kommunikationsverhältnis, soweit personenbezogene Daten zur Aufgabenerfüllung erforderlich sind und übermittelt werden dürfen. In dieses Kommunikationsverhältnis sind im Unternehmen der Arbeitgeber, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, für technische Sicherheit, für Gesundheitsschutz, für Umweltschutz und der Betriebsrat einbezogen, außerhalb des Unternehmens die Berufsgenossenschaften und der behandelnde Kassenarzt.

Der Informationsweg in diesen Kommunikationsbeziehungen wird zunehmend das elektronische Netz: elektronische Patientenakten, die auf elektronischen Speichern archiviert sind, werden innerhalb des geschlossenen Firmennetzes und außerhalb des Unternehmens über offene Netze mit entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen ausgetauscht. Damit wird auch der arbeitsmedizinische Dienst zum Bestandteil der Informationsgesellschaft in ihrer spezifischen medizinischen Ausprägung, der Telemedizin. Die Kommunikationsmöglichkeiten der Telemedizin finden zum Schutz der Persönlichkeit des Patienten ihre Grenzen in dem traditionellen Recht der ärztlichen Schweigepflicht und des Datenschutzrechts.

## **2. Ärztliche Schweigepflicht im arbeitsmedizinischen Dienst**

Die Betriebsärzte bzw. Ärzte des arbeitsmedizinischen Dienstes haben nach § 8 Abs. 1 Satz 3, § 16 ASiG die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten. Das strafrechtliche Gebot der ärztlichen

Schweigepflicht gemäß § 203 StGB ist eindeutig: Das unbefugte Offenbaren eines anvertrauten fremden Geheimnisses ist strafbar. Diese ärztliche Schweigepflicht stellt an das Informationssystem des arbeitsmedizinischen Dienstes besondere Anforderungen. Von der Schweigepflicht werden Befund-, Diagnose- und Therapiedaten, also die Untersuchungsergebnisse vor unbefugter Offenbarung geschützt. Die aus den Untersuchungen von Arbeitnehmern stammenden Daten dürfen damit nur an den Arbeitgeber übermittelt werden, wenn die Offenbarung nicht unbefugt ist. Eine Offenbarung ist nicht unbefugt, wenn der Verfügungsberechtigte in die Weitergabe eingewilligt hat.

Wenn es sich um eine arbeitsmedizinisch notwendige oder gesetzlich vorgeschriebene Untersuchung handelt, die in unmittelbarem Bezug zur ausgeübten Tätigkeit steht, ist ohne Einwilligung der betroffenen Person eine Mitteilung des arbeitsmedizinischen Dienstes über Daten aus der Untersuchung und deren Weiterverarbeitung nur unter den engen Voraussetzungen des § 28 Abs. 5 HmbDSG zulässig.

Eine schlüssige Einwilligung kann nicht bei durch den Betriebsarzt durchgeführten freiwilligen Vorsorgeuntersuchungen unterstellt werden, die an den allgemeinen Gesundheitszustand anknüpfen und keinen konkreten Bezug zur Tätigkeit des Arbeitnehmers aufweisen. Pauschal und damit unwirksam ist eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag, die eine Entbindung des Betriebsarztes von der Schweigepflicht beinhaltet.<sup>2</sup> Notwendig ist vielmehr eine deutliche und detaillierte Einwilligung, wie sie in Kliniken üblich ist. Auf Grund einer solchen Einwilligung wird die ärztliche Schweigepflicht nicht verletzt, wenn durch den arbeitsmedizinischen Dienst Patientendaten übermittelt werden. Auf diese Weise können die Aufgaben der Betriebsärzte bzw. Ärzte des arbeitsmedizinischen Dienstes nach §§ 3,15 ASiG erfüllt werden, um den Arbeitsschutz zu realisieren.

## **3. Datenschutz im arbeitsmedizinischen Dienst**

Ärztliche Schweigepflicht und Datenschutzrecht stehen in einer ergänzenden Beziehung. Wie die Schweigepflicht, so untersagt das Datenschutzrecht die Übermittlung von Daten und erlaubt sie nur ausnahmsweise, wenn die Übermittlung durch Gesetz oder die Einwilligung des Betroffenen und den Zweck des mit dem Betroffenen bestehenden Vertrages erlaubt ist. Außerdem stellt das Datenschutzrecht entsprechende Anforderungen an den Verar-

beiter personenbezogener Daten bei der Erhebung der Daten, ihrer Speicherung und Nutzung. Das Verfügungsrecht des Betroffenen über seine Daten wird durch das Recht auf Benachrichtigung, Auskunft und Berichtigung ergänzt.<sup>3</sup> Entsprechend der ärztlichen Schweigepflicht sind die Zugriffsrechte des arbeitsmedizinischen Dienstes auf Ärzte und ärztliche Mitarbeiter zu beschränken.

#### 4. Sicherheitsmaßnahmen im Netz

Um die datenschutzrechtlichen Anforderungen zu erfüllen, hat der arbeitsmedizinische Dienst die notwendigen technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen zu treffen.

Für automatisierte Datenverarbeitungsverfahren des arbeitsmedizinischen Dienstes ist die Risikoanalyse nach § 8 Abs. 4 HmbDSG durchzuführen. Die Datenverarbeitung muß vor den Grundbedrohungen geschützt werden: dem Verlust der Vertraulichkeit, dem Verlust der Integrität und dem Verlust der Verfügbarkeit. Das Grundschutzkonzept für die Informations- und Kommunikationstechnik in der hamburgischen Verwaltung ist zu beachten.

Für die Entwicklung von Sicherheitskonzepten ist ergänzend das IT-Sicherheitshandbuch des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) in Kombination mit dem IT-Grundschutzhandbuch generell eine bewährte Grundlage<sup>4</sup>: eine Sicherheitspolitik für die Organisation, Identifizierung von Verantwortlichkeiten, Einführung eines Risikomanagements, Auswahl und Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen und Schulung der Mitarbeiter.<sup>5</sup> Jedenfalls wird durch diese Prinzipien ein Sicherheitsmaßstab erfüllt, auf den sich der arbeitsmedizinische Dienst in einer rechtlichen Auseinandersetzung als Stand der Wissenschaft und Technik beziehen kann.

#### 5. Schutz bei Übermittlungen im Netz durch Verschlüsselung

Ärztliche Schweigepflicht und datenschutzrechtliche Übermittlungsvorschriften verlangen, daß Patientendaten nur in dem Umfang an andere Personen übermittelt werden, wie es nach § 28 Abs. 5 HmbDSG zulässig oder von der Einwilligung des Betroffenen gedeckt ist. Für die Telemedizin bedeutet dieser Rechtsgrundsatz, daß während des Transports von Patientendaten in Netzen Unbefugte von diesen Daten nicht Kenntnis erhalten dürfen. Wie andere Beteiligte in der Telemedizin, so muß auch der arbeitsmedizinische Dienst diese Anforderung der ärztlichen Schweigepflicht und der datenschutzrechtlichen Übermittlungsvorschriften durch adäquate Sicherheitstechnik erfüllen.

Die angemessene Sicherheitstechnik sind Verschlüsselungsverfahren, die das elektronische

Dokument wie in einem virtuellen Container vor dem Zugriff Dritter sichern. Nach wie gibt es vor keine Verpflichtung der Anwender, die Schlüssel an einer Stelle zu hinterlegen, damit staatliche Stellen, vor allem Sicherheitsbehörden, auf die Schlüssel zugreifen können, um elektronische Nachrichten zu entschlüsseln. So haben die Landesbeauftragten für den Datenschutz als geeigneten Schutz der Daten in digitalen Netzen mit der „Entschlüsselung der Datenschutzkonferenz im Jahre 1996“<sup>6</sup> kryptographische Verfahren empfohlen. Gerade bei Patientendaten ist die Verschlüsselung auch geboten.

#### 6. Fazit

- Der arbeitsmedizinische Dienst ist Teil eines Informationsnetzes zwischen Unternehmen, Berufsgenossenschaften und behandelndem Arzt des Arbeitnehmers.
- In diesem Informationsnetz kann das Vertrauensverhältnis zwischen Arzt und Patient mit Einwilligung des Betroffenen zu einem mehrseitigen Kommunikationsverhältnis erweitert werden. Ärztliche Schweigepflicht und Patientendatenschutz stellen besondere Anforderungen an den arbeitsmedizinischen Dienst. Die Übermittlung der Patientendaten ist auf Grund der ärztlichen Schweigepflicht nur zulässig, wenn eine Einwilligung des Patienten oder eine gesetzliche Grundlage besteht.
- Die Patientendaten sind in angemessener Weise vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie dürfen in Netzen nur übertragen werden, wenn sie verschlüsselt sind.

1 §§ 3,9 bis 11,16 ASiG

2 Wohlgemuth, Datenschutz für Arbeitnehmer, 2. Aufl., S. 129 f., S. 153 f.

3 §§ 33, 34, 35 BDSG und § 3 Abs. 2 ASiG

4 IT-Sicherheitshandbuch Version 1.0, Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), 1992, Kap. 2 und 3

5 Wehrmann/Wellbrock, Computer und Recht, 1997, 754 (756)

6 Entschlüsselung der Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder vom 9. Mai 1996, in: 19. Jahresbericht des Landesbeauftragten für den Datenschutz der Freien Hansestadt Bremen 1996, S. 55 f.

# Gewährleistung des Datenschutzes im Rahmen der Verfahren des Personalamtes

Michael Nocker

Über das Projekt Personalwesen und seine Arbeitsergebnisse ist an dieser Stelle wiederholt berichtet worden. In dieser Ausgabe sollen die vom Projekt umgestellten bzw. neu eingeführten Personalverfahren sowie die damit einhergehenden Veränderungen insbesondere unter dem Aspekt des Datenschutzes dargestellt werden.

Im Personalverfahren (= Gesamtheit aller zentral entwickelten, dezentral und zentral eingesetzten IuK-Verfahren zur Personalverwaltung, Bezügeabrechnung und zum Personalberichtswesen) steht naturgemäß die Verarbeitung personenbezogener Daten im Vordergrund. Hieraus ergibt sich die besondere Notwendigkeit zur Beachtung des Datenschutzes, u.a. berücksichtigt durch die dauerhafte Beteiligung des Hamburgischen Datenschutzbeauftragten in der Lenkungsgruppe.

Nachfolgend wird die Gewährleistung des Datenschutzes unter den Aspekten

- Verarbeitung personenbezogener Daten
- Personalberichtswesen (mit anonymisierten Daten) sowie
- Datenschutzkonzept dargestellt.

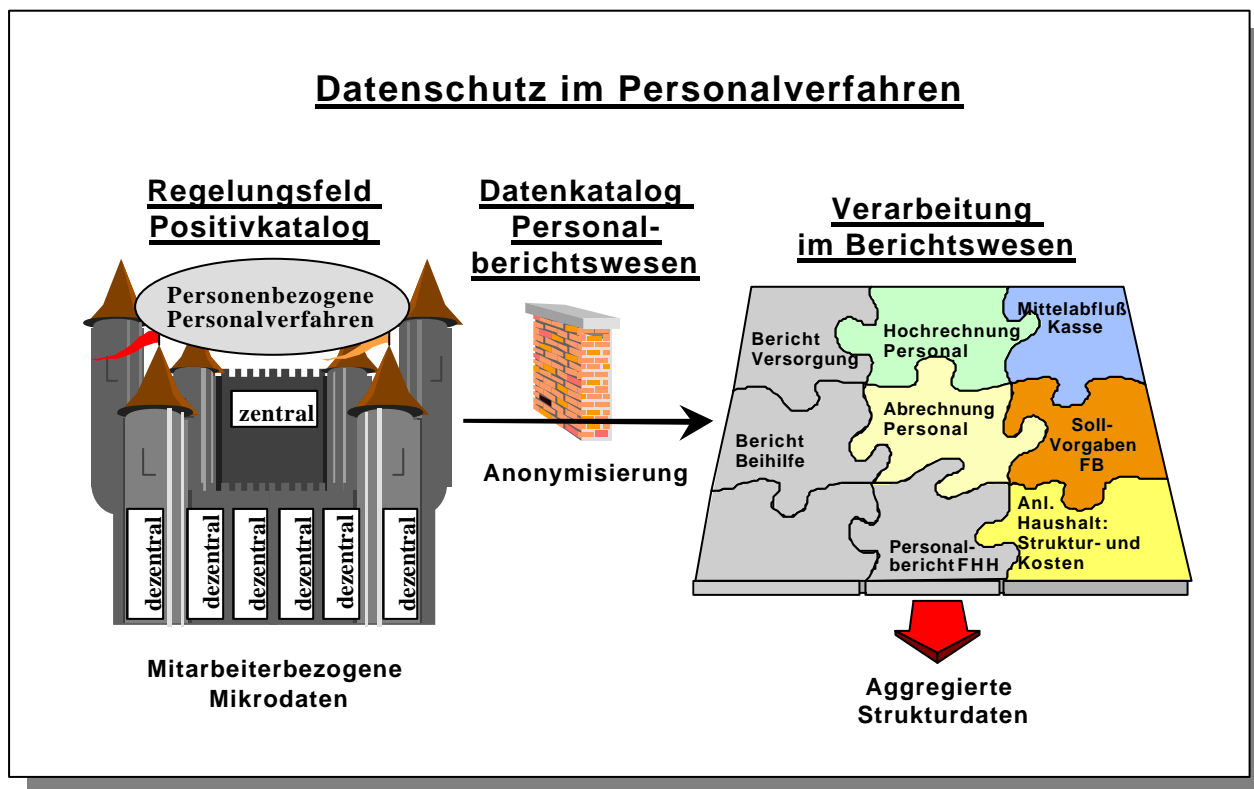
## Personenbezogene Daten

Voraussetzung für die automatisierte Verarbeitung von Beschäftigendaten ist eine entsprechende Rechtsgrundlage; diese ergibt sich maßgeblich aus dem Hamburgischen Datenschutzgesetz (§ 28) sowie dem Hamburgischen Beamtengesetz (§§ 96 - 96h). Die zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Daten sind aus einer Analyse der Fachaufgaben ermittelt und nach den datenschutzrechtlichen Grundsätzen der Erforderlichkeit und Zweckbindung in einem Datenkatalog festgelegt worden; nicht im Datenkatalog enthaltene Daten werden nicht gespeichert und nicht verarbeitet.

Unter anderem zur Gewährleistung des Datenschutzes hat die FHH mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften eine Rahmenvereinbarung nach § 94 HmbPersVG zur „Weiterentwicklung des Personalwesens durch Reorganisation und Technikunterstützung in der FHH“ abgeschlossen (MittVw. Nr. 3 v. 18.04.1997).

Bestandteil dieser Vereinbarung ist ein Positivkatalog mit folgendem Inhalt:

- eine Verfahrensbeschreibung (Dokumentation, Aufbau und Fortschreibung des Daten- und des Auswertungskatalogs) für die



Entscheidung über die jeweilige Zulässigkeit von Datenspeicherungen und Auswertungen nach dem Datenschutzrecht

- ein Datenkatalog mit den Teilen Personalverwaltung, Bezügeabrechnung, Personalberichtswesen und Personalentwicklung, in dem alle erforderlichen Daten mit Verweis auf den Verwendungszweck dokumentiert sind
- ein Auswertungskatalog, der eine vollständige Dokumentation der Auswertung von personenbezogenen Daten (in Form von Listen, Datenträgern sowie von Datenübermittlungen an andere IuK-Verfahren) mit Erläuterung der Zweckbestimmung und der Erforderlichkeit, der Rechtsgrundlage, der ausgewerteten Datenfelder, des ausgewerteten Personenkreises und der Empfänger umfaßt.

Um dabei den Anforderungen eines modernen Personalwesens und auch den berechtigten Informationsinteressen von Behördenleitungen, Bürgerschaft und Senat gerecht zu werden, sind auch flexible Ad-hoc-Auswertungen im Rahmen der operativen Aufgaben von Personalverwaltung und Bezügeabrechnung möglich, müssen aber nachlaufend dokumentiert werden.

Für die dezentrale Personalwirtschaft benötigen die Personalabteilungen der Behörden eine Vielzahl von Auswertungen. Diese Auswertungen wurden bisher weitgehend an zentraler Stelle erzeugt und in Form von Listen ausgegeben; zusätzliche Auswertungen können inzwischen standardisiert nach Auswertungsanlässen in den Behörden aus PAISY heraus erzeugt werden. Eine planende und termingerechte dezentrale Personalarbeit, etwa die Verfolgung von Rückkehrern aus der Beurlaubung, Ablauf von Fristverträgen etc., erfordert jedoch verstärkt situationsangepaßte Auswertungen. Damit die Personalabteilungen die Standardauswertungen ggf. anpassen können und vor allem die Daten selbst aufbereiten können, stellt das Personalamt den Personalabteilungen eine Datenbank mit personenbezogenen Daten zur Verfügung. Der technische Ablauf der Datenbereitstellung ent-

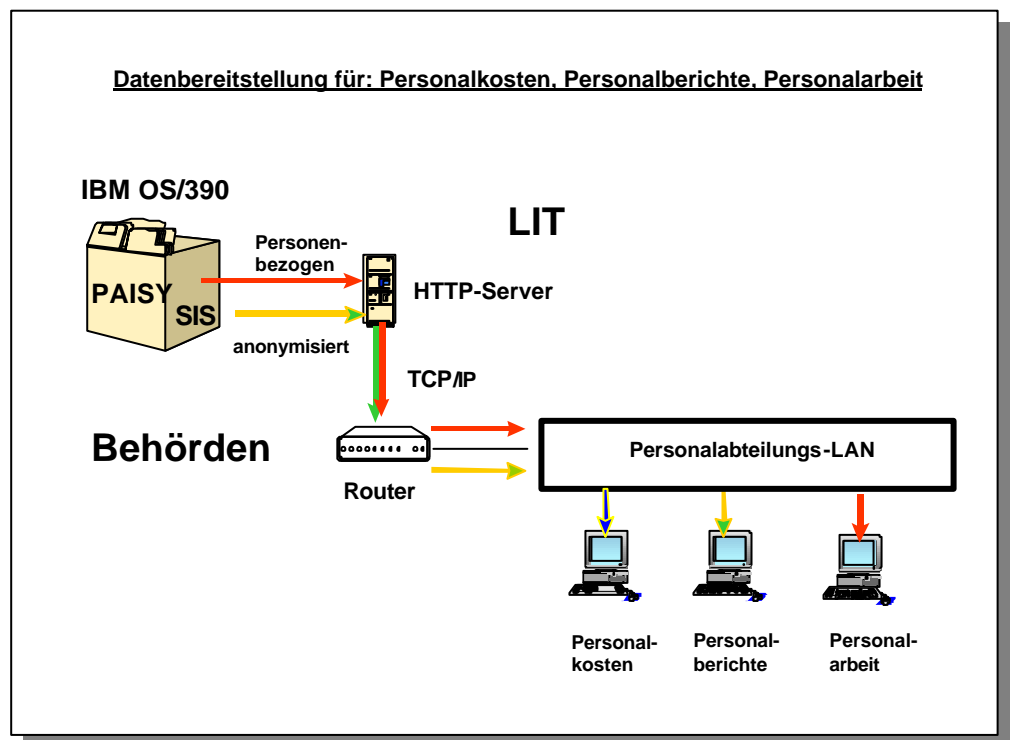
spricht dabei den nachfolgenden Ausführungen zum Personalberichtswesen; die Sicherstellung des Datenschutzes erfolgt durch

- die behördenspezifische Datenbereitstellung (Behördencluster)
- die Definition eindeutiger Zugriffsrechte
- die Verbindung zum Datenserver über eine festgelegte IP-Adresse
- die Umsetzung der Forderung des HmbDSB, nur der Personalabteilung Zugriff auf die jeweiligen Daten einzuräumen.

### Personalberichtswesen

Neben den personenbezogenen Auswertungen werden im Rahmen des Personalberichtswesens flexible Auswertungen der Personalstruktur und -kosten erstellt. Hierfür wird außerhalb von PAISY ein besonderes Auswertungs- und Berichtsverfahren aufgebaut. Die Daten werden monatlich u.a. aus der Personalabrechnung bereitgestellt und anonymisiert, nach einem „Data-Warehouse“-Konzept zu Informationspaketen aggregiert in einer PC-gestützten Auswertungsdatenbank zu Berichten aufbereitet und den Adressaten zur Verfügung gestellt.

Dafür wird im LIT ein HTTP-Server eingesetzt, der die aus PAISY und SIS (= Strategisches Informationssystem) kommenden Daten über das hamburg-eigene Netz den Personalabteilungen bereitstellt (s. Grafik).



---

## **Datenschutzkonzept**

Ebenfalls als Bestandteil der § 94-Vereinbarung wurde für das Personalverfahren ein Datenschutzkonzept incl. luK-Konzept erstellt. Dieses beschreibt den rechtlichen Rahmen für Personaldaten-Verarbeitung (Erforderlichkeit, Zweckbindung, Rechte der Betroffenen, Anforderungen an die Datensicherung), die Aufgaben und die Organisation von Personalstammdaten-Verwaltung und Bezügeabrechnung, die Aufgabenerfüllung in Verbindung mit den Personaldaten (Positivkatalog, Formen und Zeitraum der Speicherung, Personenkreise), den Ablauf der Datenerhebung, die luK-Realisierung (Einsatz der verschiedenen Verfahrensteile, Soft- und Hardware, Netzanforderungen), Zugriffskonzept und Zugriffsregelungen, eine Risikoanalyse mit Betrachtung der Eintrittswahrscheinlichkeit sowie die Konsequenzen und abgeleiteten Maßnahmen aus der Risikoanalyse.

Das Einsatzkonzept für das Personalverfahren ist mit dem Hamburgischen Datenschutzbeauftragten abgestimmt und umfaßt aktuell die für die Durchführung von Personalverwaltung, zentraler Bezüge-

abrechnung bzw. dezentraler Lohnbuchhaltung sowie die Unterstützung dezentraler Auswertungen notwendige Infrastruktur.

Beim Betrieb des Personalverfahrens wird der in der eingesetzten Standard-Software PAISY enthaltene Datenschutzring genutzt, mit dem Verarbeitungs- und Verknüpfungsmöglichkeiten einzelner Daten gesteuert und ggf. ausgeschlossen werden können. Dabei werden die innerhalb der Personalverwaltung vorzunehmenden Zugriffe auf die Beschäftigtendaten nach einem vom Projekt Personalwesen erstellten Zugriffskonzept geregelt. Je nach Funktion und Aufgabenstellung werden Anzeige-, Änderungs-, Zugangs- und Löschberechtigungen festgelegt.

Die begleitend zur Einführung des neuen Verfahrens erstellte Risikoanalyse möglicher Gefahren für die Rechte der Betroffenen durch die Nutzung des Verfahrens hat zum Ergebnis, dass mit den getroffenen Maßnahmen zur Datensicherheit die Gefahren wirksam beherrscht und die Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit der Daten gewährleistet werden.

---

## **Fünf Jahre „neues“ Personalaktenrecht - Eine erste Bilanz**

Fritz Buchholz

Vor fünf Jahren sind - erstmals - auf der Grundlage des Beamtenrechtsrahmengesetzes umfassende Regelungen zur Personalaktenführung in das Hamburgische Beamtengesetz (HmbBG) aufgenommen worden. Der bis dahin eher unscheinbar wirkende § 96 HmbBG regelte lediglich das Einsichtsrecht in die Personalakte sowie das Anhörungs- und Gegenäußerungsrecht der Beamtinnen und Beamten bei Aufnahme nachteilig wirkender Vorgänge in die Personalakte. Umfassend ergänzt wurde die einzige gesetzliche Vorschrift durch die Anordnung über die Führung und Verwaltung der Personalakten vom 30. November 1971 sowie durch die seit den sechziger Jahren durch höchstrichterliche Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zum personenbezogenen Datenschutz.

Vor dem Hintergrund des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zum Volkszählungsgesetz 1983 ist das darin postulierte Recht auf informationelle Selbstbestimmung als Bestandteil des durch Artikel 2 I i.V.m. Artikel 1 I Grundgesetz gewährleisteten allgemeinen Persönlichkeitsrechts als prägendes Element in die §§ 96 bis 96h HmbBG eingeflossen.

Nun kann man natürlich fragen, warum in aufwendigen Gesetzgebungsverfahren Vorschriften gestaltet worden sind, deren Inhalt bereits in Verwaltungsvorschriften und Rechtsprechung manifest ist. Die Antwort ist folgende: Als Ausfluß des vorgenannten Urteils des Bundesverfassungsgerichts erstreckt sich das den Grundgesetznormen immanente Recht auf informationelle Selbstbestimmung auf alle personenbezogenen Daten; solche Daten dürfen nur erhoben und verwendet werden, soweit das Recht auf informationelle Selbstbestimmung durch ein Gesetz eingeschränkt wurde oder der Betroffene wirksam auf den Grundrechtsschutz verzichtet hat. Hier hat also Gesetzgebung nicht als Selbstzweck stattgefunden, sondern sie zeigt sowohl den Betroffenen als auch dem Dienstherrn/Arbeitgeber in dem verfassungsrechtlich gebotenen Umfang die Grenzen der Auskunftspflicht wie auch des Erhebungs- und Verwendungsrechts auf. Damit ist endgültig die Abkehr des Personalaktenrechts von einem „Geheimaktenrecht“ vorkonstitutioneller Prägung, das primär den Belangen des Dienstherrn Rechnung trug, zu einem (Daten)Schutzrecht zu-

---

gunsten der Beamtinnen und Beamten vollzogen worden. Dies gilt selbstverständlich über die Datenschutzgesetze sowie durch die tarifrechtlichen Normen auch für den Arbeitnehmerbereich.

### **Was hat sich nun mit dem „neuen“ Recht verändert?**

Zunächst ist zu bemerken, daß die Sensibilität im Umgang mit den in den Dienststellen vorhandenen personenbezogenen Daten generell gestiegen ist. Hier muß ausdrücklich gesagt werden „gestiegen ist“, denn es kann keine Rede davon sein, daß datenschutzrechtliche Vorschriften und Vorgaben vor 1994 nicht beachtet worden sind. Es scheint allerdings einen Unterschied zu machen, ob das Personalaktenrecht gesetzlich geregelt ist oder lediglich durch Verwaltungsvorschriften, die sich im Laufe von zweieinhalb Jahrzehnten erheblich „abgeschliffen“ haben. Insbesondere die Erhebung von personenbezogenen Daten darf sich nur noch in den engen Grenzen der gesetzlichen Vorschriften bewegen. Sie orientiert sich daran, ob die Daten zur Umsetzung der gesetzlich beschriebenen Maßnahmen erforderlich sind oder ob eine besondere Rechtsvorschrift die Erhebung erlaubt. Aber auch die Zulässigkeit der Vorlage von Personalakte an Stellen außerhalb der Personalabteilungen wird häufiger als früher kritisch hinterfragt. Die hierauf gerichteten Anfragen an das Personalamt machen dies deutlich.

Positiv ist weiterhin zu bewerten, daß Fragebogen, mit denen personenbezogene Daten für die in § 96 Satz 1 HmbBG genannten Maßnahmen erhoben werden, zur Wahrung einer einheitlichen Rechtsanwendung der Genehmigung durch die oberste Dienstbehörde bedürfen. Das heißt, alle Personalfragebogen, soweit nicht durch das Personalamt vorgegeben, sind an zentraler Stelle auf die Erforderlichkeit der abgefragten Daten für den jeweiligen Zweck zu überprüfen.

Diese Regelung erlangt zunehmend Bedeutung, weil die hamburgischen Dienststellen zur Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung immer häufiger zum Instrument der Mitarbeiterbefragung greifen. Die Fragebogen enthalten dabei zum Teil Fragen nach persönlichen Daten oder Lebensumständen und sonstigen Meinungen, Einschätzungen und Werturteilen, also nach personenbezogenen Daten, die in den Dienststellen bisher nicht vorhanden sind. Auch wenn solche Fragen zunächst erforderlich erscheinen, muß die Abfrage dieser Daten regelmäßig auf freiwilliger Basis durchgeführt werden. Anders kann es sich bei Mitarbeiterbefragungen im Sinne der **Empfehlungen zum Datenschutz bei Mitarbeiterbefragungen** des Hamburgischen Datenschutz-

beauftragten verhalten, soweit durch diese erkennbar keine personenbezogenen Daten im Sinne des HmbBG erhoben werden.

Ein Thema, das die Personaldienststellen, aber auch den Hamburgischen Datenschutzbeauftragten, in den letzten Jahren stark bewegt hat, ist die Umstellung der vorhandenen Personalakten auf die neue Gliederungssystematik nach der am 1.2.1997 in Kraft getretenen neuen Anordnung über die Führung und Verwaltung der Personalakten. Die damit einhergehende Umsortierung von Personalakteninhalten hat häufig die Frage nach deren Sinn laut werden lassen. Bei aller Zusatzarbeit, die das neue Recht für die Beschäftigten in den Personalverwaltungen mit sich gebracht hat, gilt auch hier die eingangs erwähnte Feststellung: Diese Arbeit dient der Optimierung des Datenschutzes zur Sicherung des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Beachtung dieses Rechtsgutes darf deshalb nicht als lästige Pflicht empfunden werden, vielmehr muß es neben allen praktischen Erwägungen als bestimmendes Element automatisch in die tägliche Arbeit einfließen. Ob dieses Ziel schon erreicht ist, mag offen bleiben, jedenfalls kann festgehalten werden: Die gesetzlichen Regelungen haben zu mehr Rechtsklarheit und -sicherheit geführt. Sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Personalabteilungen als auch für die Beschäftigten insgesamt.

---

## Aus den Behörden

### „Mars und Venus - zwei Welten - ein Team?“ \*

Gisela Chudziak, Senatsamt für die Gleichstellung

Das Senatsamt für die Gleichstellung (SfG) hat am 21. Januar 1999 unter dem spektakulären Titel „Mars und Venus - zwei Welten - ein Team?“ eine Veranstaltung für Führungskräfte der hamburgischen Verwaltung durchgeführt, deren Ziel eine Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten der Vernetzung der bisherigen Aktivitäten der Frauenförderung und einzelnen Instrumenten der Verwaltungsreform sein sollte.

Diese - im Regierungsprogramm verankerte - Aufgabe stellt viele Akteure und Akteurinnen der Verwaltungsreform vor ein Rätsel: Frauenförderung als Bestandteil einer Personalentwicklung ist inzwischen im Behördenalltag weitgehend integriert - wie aber sind die Auswirkungen der sogenannten „Geschlechterdifferenzen“ im Veränderungsprozeß aufzugreifen?

Die Antwort ist auf den ersten Blick sehr einfach: Für langfristige Erfolge von Veränderungsprozessen ist ein Zusammenspiel von Kultur, Strukturen und Prozessen erforderlich. Bei Verwaltungsreformprojekten ist die Gefahr groß, daß die aus haushalts- und finanzpolitisch bedeutsamen Instrumente (Budgetierung, Produkt- und Kennzifferentwicklung, Kostenleistungsrechnung usw.) einseitig dominieren und damit der Veränderungsprozeß in seiner Zielerreichung gefährdet wird.

Neben den strukturellen und instrumentellen Aspekten der Reform kommt daher der Veränderung der bestehenden Verwaltungskultur eine große Bedeutung zu. Die „alte“ Verwaltungskultur war von ihren Anforderungen her kaum veränderungs- bzw. lernorientiert. Im Vordergrund standen Regeltreue, Vollzugsgenauigkeit und ein „sich richten nach Dienstwegen und Zuständigkeiten“. Sie bot wenig Raum für eigenverantwortliches Handeln, Gestaltungs- und Entscheidungsbereitschaft, Flexibilität, Mitbestimmung oder gar Ziel- und Leistungsorientierung. Bisherige Verhaltens- und Denkweisen, die bisher durchaus Bewertungskriterien für die eigenen Arbeitsleistungen waren, verlieren in der „modernen Verwaltung“ ihre Gültigkeit. Neue Verhaltens- und Denkweisen sind jedoch noch fremd und müssen erst kennengelernt, erprobt und trainiert werden.

Die wichtigste Voraussetzung zum Erreichen der angestrebten Reform ist eine Veränderung des Den-

kens und Handelns der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf allen Hierarchiestufen. Hier sind zum einen Qualifikationsstrategien gefragt. Was müssen die Beschäftigten lernen, um den Wandel mitmachen zu können, welche Schlüsselqualifikationen sind in Zukunft wichtig und wie können diese vermittelt werden? Zum anderen ist aber auch eine Einbeziehung möglichst breiter Mitarbeiter/innen-Schichten in den Reformprozeß zwingend erforderlich - klare Ziele und offen kommunizierte Rahmenbedingungen motivieren am meisten zum mitmachen!

Damit die angestrebten Ziele der Reform auch den Ansprüchen der Chancengleichheit gerecht werden können, ist es notwendig, daß in die Steuerungs- und Projektorganisation möglichst viele unterschiedliche „Kulturen“ einfließen. Die Akteure und Akteurinnen des Wandels müssen die Vielseitigkeit repräsentieren: Möglichst unterschiedliche Fähigkeiten, Funktionen, Mentalitäten und Sichtweisen im Sinne einer Diversity-Kultur sollten den Veränderungsprozeß beeinflussen.

Dazu gehört auch eine andere Wahrnehmung und Einbeziehung der oft unterschiedlichen Kulturen von Männern und Frauen in der Arbeitswelt im Sinne eines Gender-Working. Dieser Ansatz wurde nicht etwa in der Frauenforschung entwickelt, sondern er kommt - wie so viele Innovationen - aus dem Bereich des internationalen Personalmanagements. In den USA gehört der Gender-Ansatz in der Personalarbeit zum Standard, in Europa ist er allerdings noch wenig bekannt.

Die englische Sprache macht einen hilfreichen Unterschied zwischen **sex** (= das biologische Geschlecht) und **gender**. Dieser Begriff umfaßt alle sozialen und gesellschaftlichen Auswirkungen, die mit dem Faktor Geschlecht einer Person verbunden sind. Alle deutschen Übersetzungen sind unzureichend und einseitig. Der Begriff Gender-Working stellt einen neuen methodischen Ansatz in der Personal-, Team-, Führungs- und Organisationsentwicklung dar.

Männer und Frauen haben aufgrund ihrer unterschiedlichen Geschichte, Erziehung und Stellung in der Gesellschaft auch verschiedene Kommunikations- und Organisationskulturen entwickelt. Sie gehen zum Teil in Gruppen anders miteinander um,

sie arbeiten und kommunizieren anders. Auch ihre Art zu führen und Entscheidungen zu fällen, sind zum Teil unterschiedlich.

Mit dem Gender-Ansatz arbeiten heißt, bewußt-gemischt zusammengesetzte Projekt- und Steuerungsteams einzusetzen. Damit wird gewährleistet, daß die unterschiedlichen Fähigkeiten, Wahrnehmungen und Funktionen von Männern und Frauen sich positiv in den notwendigen Innovations- und Veränderungsprozessen auswirken.

Gemischte Teams erzielen mehr Innovation, bessere Leistungen und schnellere Konfliktregelungen.

Die Referentin unserer Tagung vom 21.01.1999, Frau Anita Fetz, führt anhand einiger Beispiele aus, wie sich Kulturunterschiede von Männern und Frauen in bestimmten Arbeitssituationen auswirken können:

### **Unterschiede im Kommunikations- und Teamverhalten**

Wesentliches Kennzeichen einer Arbeitsgruppe ist ihre rituale Anforderungsstruktur: Zum einen stellt sie Anforderungen an Sach- und Fachkompetenz der Mitglieder, zum anderen Anforderungen an deren Sozialkompetenz zur Gewährleistung des aufgabenorientierten Kooperationsprozesses.

Zahlreiche Forschungsbefunde zeigen: Männer betrachten als vorrangiges Ziel die Erfüllung der Sachanforderung (Sach- bzw. Objektorientierung), Frauen dagegen legen stärker Gewicht auf die Erfüllung der sozialen Anforderung (Personen- bzw. Beziehungsorientierung).

Im konkreten Gruppenverhalten manifestieren die beiden Grundorientierungen sich folgendermaßen:

### **Verhalten bei der Aufgabebearbeitung**

- Männer neigen zu einem wettbewerbsorientierten Arbeitsstil, d.h., sie behandeln ihre Gruppenpartner häufig wie Konkurrenten.
- Frauen bevorzugen einen kooperativen Arbeitsstil, sie sehen sich mehr als Mitglied der Gruppe denn als Individuum.

### **Regelung von Gruppenentscheidungen**

- Männer bevorzugen tendenziell Mehrheitsentscheidung unter Vernachlässigung der Befindlichkeit der unterlegenen Mitglieder und zugunsten einer Lösung „hier und jetzt“. Frauen verfolgen eher den Anspruch, Konsensentscheidungen herbeizuführen. Sie wollen vermeiden, daß einzelne Gruppenmitglieder sich übergangen, nicht akzeptiert fühlen und auf die Dauer - innerlich - aus der Gruppe „aussteigen“.

### **Konfliktlösung**

- Gruppenkonflikte entstehen, wenn Mitglieder divergierende Ziele verfolgen, unterschiedliche Prioritäten setzen, sich über Verfahrensweisen nicht einigen können oder bei Unvereinbarkeit auf der Verhaltensebene. Männer tendieren insgesamt stärker zu durchsetzungsorientiertem, Frauen stärker zu ausgleichsorientiertem Konfliktlösungsverhalten.

Die Referentin weist darauf hin, daß diese Aussagen selbstverständlich als Generalisierung zu verstehen sind - beim einzelnen Individuum können diese Verhaltensweisen ganz anders verlaufen. Vor allem geht es nicht darum, unterschiedliche Arbeits- und Verhaltensweisen in Konkurrenz zueinander zu setzen. Geschlechter- und Kulturdifferenzen sind vielmehr im Sinne von Synergieeffekten für die Zusammensetzung von Projekt- und Arbeitsgruppen zu nutzen. Hierfür ist jedoch eine bewußtere Wahrnehmung dieser Differenzen erforderlich, die Bereitschaft sich mit ihnen auseinanderzusetzen und sie in einer bewußten Prozeßsteuerung auch zu nutzen.

Dies setzt voraus, daß eine stärkere Beteiligung von Frauen am Reformprozeß gewährleistet wird - vor allem ihre stärkere Einbeziehung in Projekt-, Arbeits- und Lenkungsgruppen. Gegenwärtig setzen sich diese Gruppen überwiegend aus Funktionsträgern bestimmter Hierarchie- und Führungsebenen zusammen, in denen Frauen bisher kaum oder nur in geringer Anzahl vertreten sind. Hier wird künftig mehr Kreativität bei der Entwicklung neuer Beteiligungsformen im Hinblick auf die Einbeziehung aller Hierarchiegruppen gefordert sein.

Darüber hinaus kann eine verbesserte Partizipation der Frauen und des Chancengleichheitsanspruchs im Prozeß der Verwaltungsmodernisierung wie folgt gesichert werden:

- Die Förderung der Chancengleichheit und die Förderung einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur wird von der politischen Führung als ein strategisches Ziel im Reformprozeß definiert.
- Bei den Produktdefinitionen werden spezifische Bedürfnisse der Kundinnen beachtet - und zwar bei den qualitativen sowie bei den quantitativen Indikatoren .
- In die Arbeit mit Leistungsvereinbarungen sind geschlechtsspezifische Anforderungen einzubeziehen - damit kann sichergestellt werden, daß staatliche Leistungen geschlechtergerecht verteilt werden.
- Integration des Themas Chancengleichheit in Controlling-Verfahren.



- Veränderungsprozesse müssen von mitarbeiterorientierten Personalentwicklungskonzepten begleitet werden.
- Verankerung neuer Führungsgrundsätze wie Führen mit Ziel- und Leistungsvereinbarungen; regelmäßige Mitarbeiter-/Vorgesetztengespräche.
- Integration des Themas Chancengleichheit bei Einführung von Qualitätsmanagement.

Wichtigste Voraussetzung ist hierbei, daß Frauenförderungs- und Chancengleichheitsaspekte in den Verlauf des Reformprozesses integriert werden und nicht als Sonderprogramm aufgepfropft werden.

Zum Abschluß stellt die Referentin noch einmal heraus, daß es zu den Grunderfahrungen aller betrieblicher Veränderungsprozesse gehört, daß sie kaum gegen den Widerstand der betroffenen Menschen durchgesetzt werden können. Verunsicherte Mitarbeiter/innen und Führungskräfte neigen zu vielfältigen Abwehrreaktionen wie beispielsweise innere Kündigung, Mobbing, Krankheitsabwesenheit bis zur bewußten Verweigerung.

Veränderungsbestrebungen werden von vielen Menschen zuerst einmal als Kritik am Bisherigen „mißverstanden“ - dieses verursacht oft Abwehrreflexe. Unterschwellig befürchten allerdings auch viele Beschäftigte, den neuen - in der Regel fremden und unbekanntes - Heraus- und Anforderungen überhaupt gewachsen zu sein.

Wichtigstes Ziel sollte es daher sein, die Betroffenen möglichst zu Beteiligten zu machen und im Prozeß für folgende Rahmenbedingungen zu sorgen:

### **1. Klarheit der Ziele**

Veränderung und Wandel sind nicht Selbstzweck. Die Problemstellungen und die Veränderungsziele, Sinn und Zweck von Reformvorhaben müssen allen Beschäftigten klar sein.

### **2. Informationsstand und Problembewußtsein sichern**

Die Akzeptanz und das Mittragen von Veränderungsprozessen hängen weitgehend davon ab, wieweit die Mitarbeiter/innen über die Probleme und Fragestellungen orientiert sind, die den Reformbedarf ausgelöst haben.

### **3. Mitgestaltungsmöglichkeiten schaffen**

Betroffene Mitarbeiter/innen müssen Veränderungen auch mitgestalten dürfen. Es geht darum, ihr Wissen und ihre Erfahrungen sinnvoll einzubeziehen. Für Feedback und Kommunikation benötigt man Zeit und Offenheit für Auseinandersetzungen und Fragen.

## **4. Glaubwürdigkeit des Vorhabens**

Die Führungsebene muß den Veränderungsprozeß nach dem Prinzip „vorleben statt anweisen“ vorbehaltlos mittragen, unterstützen und die vereinbarten Maßnahmen auch effektiv leben.

## **5. Identifikation**

Gerade in Bereichen, in denen Beschäftigte Arbeitsüberlastung, Leerläufe, Handlungsdruck verspüren, erwarten sie, daß sich durch die Reform auch wirklich etwas für sie „verbessert“. Die Bereitschaft, sich auf einen Veränderungsprozeß einzulassen, ist dann am größten, wenn die Mitarbeiter/innen auch ihre eigenen Ziele darin erkennen können.

## **6. Unsicherheiten und Ängste erkennen**

Durch Mitarbeiter/innen-Versammlungen, Befragungen usw. erfahren die Projektverantwortlichen „wo der Schuh drückt“ und können darauf reagieren. Auf diese Weise wird sichergestellt, daß Unsicherheiten und Ängste rechtzeitig erkannt werden und darauf eingegangen werden kann.

## **7. Step by Step-Vorgehen**

Die gesetzten Ziele müssen realistisch und etappenweise erreichbar sein. Damit sind Zwischenerfolge sichtbar, die notwendig sind für die Motivation und den Durchhaltewillen. Auf diese Weise wird es z.B. auch ermöglicht, Rückschläge als Teil eines notwendigen Prozesses zu erleben.

Im Anschluß an das Eingangsreferat von Frau Fetz wurde in drei parallel stattfindenden Workshops mit den Teilnehmern/innen der Tagung an der gleichen, zentralen Fragestellung gearbeitet „Wie können die vorhandenen Geschlechterdifferenzen im Sinne eines ‚Gender-Working‘ für den Reformprozeß genutzt werden?“

Trotz grundsätzlich gleicher Themenstellung verliefen die Diskussionen in den Workshops natürlich auf der Grundlage der von den Referenten/innen jeweils eingesetzten Methodik und auch der jeweiligen gruppenspezifischen Prozesse sehr unterschiedlich. Dies war aber auch das Ziel der Tagung. Erreicht werden sollte in dieser Auftaktveranstaltung eine große Diskussionsbereitschaft und eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema „Geschlechterdifferenzen in Organisationen“. Die Teilnehmer/innen sollten hierdurch in die Lage versetzt werden, die gewonnenen Erkenntnisse in den eigenen Organisationsentwicklungsprozessen anwenden zu können.

Das Senatsamt für die Gleichstellung wird weiterhin Information und Beratung zu diesem Thema

anbieten und nach Möglichkeit auch einzelne Reformschritte in den hamburgischen Behörden projektorientiert begleiten.

Eine vollständige Dokumentation der Tagung wird voraussichtlich ab Mitte März 1999 im Senatsamt

für die Gleichstellung vorliegen und kann dann unter der Tel.-Nr. 0.428-41.3326 angefordert werden.

- 
- \* Zitiert wird aus einem Referat von Frau Anita Fetz, Unternehmensberaterin, femmedia Change Assist, Basel. Die Referentin berät seit 10 Jahren Verwaltungen und die Privatwirtschaft bei der Unterstützung von betrieblichen Veränderungsprozessen sowie bei der Umsetzung von PE-Maßnahmen.
- 

---

## „Frauen unterwegs in Hamburg - aber sicher“

Inge Kovarik, Senatsamt für die Gleichstellung

Mobilität - ein Schwerpunkt im blickpunkt personal 4/98 - Mobilität ganz anderer Art - ein Schwerpunkt der Veranstaltung „Frauen unterwegs in Hamburg - aber sicher“ am 2. Februar 1999. Im Mittelpunkt dieser Informations- und Diskussionsveranstaltung in der Rathauspassage, zu der das Senatsamt für die Gleichstellung, und die S-Bahn Hamburg mit Unterstützung des HVV eingeladen hatten, stand die Mobilität von Frauen. Sie sind die Hauptnutzerinnen des Öffentlichen Personen-Nahverkehrs (ÖPNV), aber sie sind auch diejenigen, die insbesondere in den Abendstunden aus Angst vor Übergriffen und Belästigung auf Mobilität und damit auf Aktivitäten und gesellschaftliche Teilhabe verzichten. Ihnen sollte die Veranstaltung ein Forum bieten, gemeinsam mit Verantwortlichen von Sicherheitsdiensten, Verkehrsbetrieben, der Polizei, einer Expertin für Frauenbelange im Nahverkehr (die gleichzeitig Selbstbehauptungstrainerin ist) sowie einer Teilnehmerin des vom SfG initiierten und gemeinsam mit der VHS durchgeführten ÖPNV-Projektes Neuwiedenthal über ihre Vorbehalte und Wünsche zu diskutieren.

Da es die erste Veranstaltung dieser Art in Hamburg war, blieben wir als Veranstalterinnen bis zuletzt sehr im Unklaren über die Resonanz und die Zahl der Frauen, die sich zur Diskussion dieses Themas in der Rathauspassage einfinden würden. Es zeigte sich aber bald, daß wir mit dem Motto „Frauen unterwegs in Hamburg ...aber sicher“ offenbar ein Thema angesprochen hatten, das vielen Frauen unter den Nägeln brannte. Schon eine halbe Stunde vor Veranstaltungsbeginn füllte sich die Rathauspassage mit Menschen. Schließlich waren fast 300 Frauen und überraschenderweise auch viele Männer anwesend. Nach der Begrüßung durch die Zweite Bürgermeisterin und Senatorin für die

Gleichstellung, Krista Sager, folgte ein kurzes Statement der Podiumsteilnehmerinnen und -teilnehmer. Entsprechend der Veranstaltungskonzeption standen Kritik, Wünsche, Anregungen des Publikums im Mittelpunkt. Und hier gab es eine Vielzahl von Verbesserungsvorschlägen und Fragen. Einen Schwerpunkt bildete das subjektive Sicherheitsempfinden, das nicht auf der Ebene der meßbaren - objektiven - Daten von angezeigten Delikten basiert. Breite Zustimmung fand hier die Formulierung der Zweiten Bürgermeisterin, wonach das subjektive Sicherheitsempfinden bereits dort beeinträchtigt ist, wo unterhalb der Kriminalitätsschwelle Grenzverletzungen gegenüber der persönlichen Integrität von Frauen stattfinden. Dies können verbale Anmache, unerwünschter Körperkontakt, Anstarren und Anpöbeln sein. All dies beeinträchtigt das Wohlfühlen, das subjektive Sicherheitsgefühl, und führt zur Meidung öffentlicher Verkehrsmittel.

Als sehr hilfreich erwies es sich, daß auch die Beantwortung weitergehender Fragen, die von den Podiumsteilnehmerinnen und -teilnehmern nicht beantwortet werden konnten, sichergestellt war: Im Publikum standen hierfür jeweils die Unternehmenssprecher bzw. die Geschäftsführung von S-Bahn und HVV zur Verfügung. So konnte gleich vor Ort kompetent auf Anregungen und Nachfragen eingegangen werden.

Als die Moderatorin, Frau Hoffmann-Riem, die zu diesem Zeitpunkt bereits seit einem Tag nicht mehr Leiterin des SfG war, die Liste der Wortmeldungen schließlich wegen der fortgeschrittenen Uhrzeit schließen mußte, war deutlich, daß dies zwar die erste, nicht aber die letzte Veranstaltung des SfG zum Thema Sicherheit und ÖPNV sein würde. Dies bestätigt auch die große Resonanz in den Medien.

---

# Ein Jahr Personalcontrolling in der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Heike Riek, Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales

## 1. Grundsätzliche Überlegungen

Private Unternehmen beschäftigen sich seit gut 10 Jahren mit Personalcontrolling, d.h. vor allem mit der Entwicklung von Personalberichten in Form kommentierter Statistiken und Kennzahlen. Ministerien in Bund und Ländern befinden sich, wie auch die BAGS, in ersten Erprobungsstadien. Theoretisch ausgearbeitete und praktisch evaluierte Konzepte und Instrumente liegen kaum vor. Einige Kommunen, vernetzt über die Kommunale Gemeinschaftsstelle KGSt, sind den Ländern um etwa 3-5 Jahre voraus.

Vor der Entscheidung, ob und wie eine Behörde Personalcontrolling (PC) einführen soll, müssen drei wesentliche Fragen beantwortet werden:

- Welche Ziele verfolgt die Behördenleitung in Bezug auf PC?
- Welche personellen Ressourcen sollen zur Verfügung gestellt werden?
- Wo wird Personalcontrolling organisatorisch eingebunden?

**Ziele der Behördenleitung:** Die obere und später auch die mittlere Führungsebene der Ämter sollen möglichst präzise über die Entwicklung der Personalkosten und die Wirkungen der Personalarbeit informiert werden. Warum?

Personalmittel sind knapp, erstmals dezentral budgetiert und ihr Abfluss muß von den Dienststellen eigenverantwortlich überwacht werden (Personalkostensteuerung).

Den Beschäftigten als wichtigster „Ressource“ der Verwaltung kommt eine entscheidende Bedeutung bei der Umsetzung der Verwaltungsreform zu. Die Personalarbeit soll bei gegebenen finanziellen Mitteln einen möglichst großen Nutzen stiften (Nutzenssteuerung).

Durch Veränderung der Aufbauorganisation von einer zentralen zu einer dezentralen - so sieht es das Neue Steuerungsmodell (NSM) vor- werden Verwaltungsprozesse für die Behördenleitung zunächst unübersichtlicher, müssen aber zentral planbar und steuerbar bleiben. Personalstatistiken und Kennzahlen sollen diese Lücke schließen (Steuerung mit Hilfe des Personalberichtswesens).

**Personelle Ressourcen:** Die BAGS schuf aus eigenen Mitteln zunächst eine Stelle im höheren Dienst, die intern und extern ausgeschrieben wurde; einige Monate später kam durch interne Umsetzung eine Stelle im gehobenen Dienst dazu.

**Organisation:** Die BAGS entschied sich für ein Referat in einer Querschnittsabteilung des Amtes V, den Steuerungs- und Beratungsdienst. Mit dieser Bezeichnung sind zugleich die Aufgabenschwerpunkte der dort beschäftigten Controllerinnen und Controller umrissen. Andere Behörden und Private Unternehmen bevorzugen für die Aufbauphase von Controlling z.T. Stabsabteilungen bei der Unternehmens- bzw. Behördenleitung. Beide Modelle haben Vor- und Nachteile, die in der betriebswirtschaftlichen Literatur vielfach erörtert wurden (beispielhaft: Wunderer/Schlagenhauser, Personalcontrolling, Stuttgart 1994, S. 87 ff.).

## 2. Steuerungs- und Beratungsdienst

Als ich zum März 1998 meine Stelle als Referentin für Personalplanung- und Personalcontrolling in der BAGS antrat, kam ich in eine Abteilung, die sich im Aufbau befindet. In fünf Referaten werden unterschiedliche Controlling-Themen (NSM-Schwerpunkte und Regelaufgaben) bearbeitet:

1. Produktsteuerung, Kontraktmanagement, Forschungsvorhaben, Regierungsprogramm
2. Personalcontrolling/Personalplanung
3. Zuwendungscontrolling mit Beratung der Fachämter
4. Pflegesatzvereinbarungen gem. Bundessozialhilfegesetz mit Beratung der Fachämter; Kosten- und Leistungsrechnung in Pilotprojekten
5. Prüfung von Verwendungsnachweisen gem. Landeshaushaltsordnung.

Es erwies sich für mich als vorteilhaft, daß alle Kolleginnen und Kollegen betriebswirtschaftliche Kenntnisse haben und ein gemeinsames Controllingverständnis entwickeln. Dieses setzt voraus, daß man sich gegenseitig informiert und regelmäßig miteinander kommuniziert. Im Alltag fehlt dafür allerdings häufig die nötige Zeit.

## 3. Ausgangslage

Wie erwartet waren die Strukturen für Personalcontrolling in der BAGS, mit Ausnahme des Personalkostencontrollings, das in der Abteilung für Organisations- und Personalentwicklung angesiedelt ist, kaum entwickelt. Der Aufbau eines zentralen (FHH) und dezentralen (BAGS) Personalberichtswesens mit Statistik und Kennzahlen erwies sich schnell als vordringlich. Ein für diese Zwecke nutzbares DV-gestütztes Personalinformationssystem war nicht vorhanden.

Eine Sonderrolle spielt in der BAGS das Amt für Gesundheit mit ca. 770 Beschäftigten. Als ehemalige Gesundheitsbehörde verfügt es noch über eine komplette eigene Verwaltungsabteilung mit allen Indendanzaufgaben und eigenem Personalrat. Seit 1990 wurde dort ein eigenes Personalinformationssystem auf der Basis von Filemaker-Pro in Form eines erweiterten Stellenplans entwickelt. Es liefert, bei sorgfältiger Pflege, in relativ kurzer Zeit alle wichtigen Personalstrukturdaten des Amtes. Die Ausgangsdaten stammen aus dem Personalreferat und dort aus **PAISY**.\*

Mit der hamburgweiten Umstellung der Gehaltsabrechnung auf PAISY verfügt die FHH über ein Informationssystem, welches relevante Daten für ein zentrales und dezentrales Personalberichtswesen (Kostenkontrolle und Statistik) vorhält. Hinzu kommen Daten aus der alten Personalstrukturdatei des Personalamtes, die PROPERS demnächst für dezentrale Auswertungen zur Verfügung stellen kann.

Ausgangspunkt für das dezentrale Personalberichtswesen der BAGS sind diese Daten. Das „Konzept für den Personalbericht 1999“ (FHH) mit dem dazugehörigen Kennzahlenbuch, das von einer behördenübergreifenden Arbeitsgruppe unter der Federführung von PROPERS entwickelt worden ist, bildet die methodische Grundlage. Es enthält wichtige Definitionen und Personalkennzahlen, die künftig in allen Behörden verwendet werden sollen. Nur dann kann man Ergebnisse miteinander vergleichen.

#### **4. Schritte beim Aufbau eines operativen Personalcontrollings**

PC bewegt sich in der BAGS gegenwärtig auf der operativen Ebene, d.h. der kurz- und mittelfristigen Bereitstellung von Personalstrukturdaten mit Ist-Ist-Vergleichen, Entwicklung von Planvorgaben und Abweichungsanalysen für eine bestimmte Periode. Z.Zt. zählen wir häufig noch manuell aus und geben die Zahlen in EXCEL-Tabellen ein.

Einige Personalkennzahlen, z.B. zur Altersstruktur, lassen sich relativ problemlos aus den Monatsberichten zur Budgetüberwachung extrahieren und werden auf EXCEL bearbeitet.

Die strategische Ebene hat später die Evaluation von längerfristigen Zielen und die Personalplanung im Blick. Dazu gehört auch der Frauenförderplan, an dem wir derzeit intensiv arbeiten.

Im 1. Schritt war eine schlichte Bestandsaufnahme erforderlich: welche Stellen lieferten bisher welche Personalstrukturdaten an wen? Die internen Recherchen ergaben, daß zumeist ad hoc von verschiedenen Referaten des Amtes V, manchmal auch der Fachämter, reagiert wurde auf Anfragen z.B.

- seitens der Behördenleitung zum Thema Altersteilzeit und Nebenbeschäftigungen

- des Statistischen Landesamtes zum Thema Ausfallzeiten
- der Finanzbehörde zum Thema durchschnittliche Personalbetreuungskosten
- des Senatsamtes für die Gleichstellung zum Thema Geschlechterverteilung in den Laufbahngruppen
- der Bürgerschaft zur Anzahl der aktiven und passiven Beschäftigten.

Diese Anfragen laufen jetzt in unserem Referat zusammen.

Im 2. Schritt haben wir sämtliche internen und externen Datenquellen die für uns relevant sind, ermittelt. Beispielfhaft seien hier genannt: das Personalreferat mit Daten aus PAISY zu Nebentätigkeiten und Beurlaubungen; die Stellenplanung mit Daten zu Vollzeit- und Teilzeitkräften; die Jobbörse mit Daten zur Mobilität und zu befristet Beschäftigten, die Finanzbehörde mit Daten zur Fluktuation.

Inzwischen haben wir ein Informations- und Kommunikationsnetz zu allen beteiligten Stellen und Personen, neun an der Zahl, aufgebaut.

Im 3. Schritt haben wir probeweise diverse Personalstrukturdaten ermittelt und eigene Berechnungsmethoden, z.B. zur Fluktuationsrate und zum Krankenstand, ausprobiert. Diese werden in Kürze mit dem Personalamt abgestimmt und dann innerhalb der BAGS mit verschiedenen Stellen diskutiert. Dazu gehört auch der Personalrat.

Parallel dazu haben wir im Tagesgeschäft auf Anfragen der Behördenleitung, der Finanzbehörde u.v.m. reagiert.

Der erste Entwurf eines internen Personalberichts steht kurz vor dem Abschluß.

Im 4. Schritt wollen wir die Zusammenarbeit mit den drei Fachämtern verbessern und auf eine gemeinsame Basis stellen. Hierzu gehören Fragen zu spezifischen, ämterbezogenen Kennzahlen, zu Berichtswegen und Berichtsrhythmen.

#### **5. Zusammenarbeit mit dem Projekt Personalwesen**

Um das o.g. aufwendige manuelle Verfahren abzulösen, kooperieren wir seit einigen Monaten mit PROPERS. Mit Hilfe eines joint-ventures wollen wir den Aufbau eines computergestützten dezentralen Personalberichtssystems für die BAGS mit PAISY als wichtigster Datenquelle forcieren. Es soll ein Datenbankprogramm auf der Basis von ACCESS 8.0 zur Selektion, Aufbereitung und Auswertung von Personaldaten sowie ein Präsentationsprogramm mit Graphik enthalten.

Die technischen Voraussetzungen sind im LIT und im Personalamt im wesentlichen geschaffen.

---

Probleme bereiten hingegen unsere Anforderungen an quantitative und qualitative Kennzahlen hinsichtlich des Umfangs und der Erhebungs- und Berechnungsmethoden.

### 5.1 Keine Datenfriedhöfe

Nach eingehender Diskussion haben wir uns darauf verständigt, nicht alle möglichen, sondern wesentliche Kennzahlen zu ermitteln, um den Eingabeaufwand der Personalsachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, die mit PAISY arbeiten, in Grenzen zu halten. Denn jede Kennzahl, die als Tabelle oder Graphik schön anzuschauen ist, setzt eine sorgfältige, regelmäßige Nacherfassung, Eingabe und Pflege von statistischen Daten voraus. Hier ist von unserer Seite noch weitere Aufklärungsarbeit gegenüber den Kolleginnen und Kollegen im Personalreferat zu leisten. Mit der bisherigen Zusammenarbeit sind wir sehr zufrieden, wohl wissend, daß diese mit der bevorstehenden Dezentralisierung der Gehaltsabrechnung stark belastet sein werden. Und nun kommen auch noch die Personalcontroller...

### 5.2 Mit oder ohne - Validität der Daten

Selbst eine schlichte Kennzahl wie der „Personalbestand“ zu einem Stichtag hat es in sich: rechnen Sie mit oder ohne befristet Beschäftigte, ABM-Kräfte, LKZ-Kräfte, Z-61-Beschäftigte, Praktikanten, Dritt-mittelbeschäftigte, Honorarkräfte, geringfügig Beschäftigte, beurlaubte Beamte, die z.Zt. als Angestellte in Anstalten öffentlichen Rechts beschäftigt sind?

Wie berechnen Sie die „Grundfluktuation (Abgänge)“, die immer noch einen wichtigen Indikator zur Deckung der prozentualen Einsparvorgaben im Personalkostenbudget darstellt? Mit oder ohne Beendigung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen? Was bedeutet in diesem Zusammenhang ein Wechsel von einer Behörde zur anderen? Aus Sicht der einzelnen Behörde handelt es sich u.E. um Fluktuation, aus Sicht der FHH um Mobilität.

Diese Beispiele mögen genügen, um das Problem der Erhebungsmethoden und der Berechnung von Kennzahlen zu verdeutlichen. Merke: nur solche Zahlen sind miteinander vergleichbar, die nach derselben Methode berechnet wurden.

Derzeit wird in Hamburgs Behörden munter nach unterschiedlichen Methoden ermittelt. Das Senatsamt für die Gleichstellung weiß nach zwei Erfahrungsberichten ein Lied davon zu singen.

## 6. Ausblick

Überbehördliche Kontakte waren und sind für mich ein Motor beim Aufbau von Personalcontrolling. Kolleginnen und Kollegen von PROPERS, der Behörde für Schule, Jugend und Be-

rufsbildung, dem Bezirksamt Nord, dem Landesbetrieb Krankenhäuser aber auch der Firma Bayer in Leverkusen gaben mir wertvolle Hinweise.

Mit einem funktionierenden Personalinformationssystem, können wir, so hoffe ich, zwei Dinge bewegen:

- eine kontinuierliche Informationsversorgung der Führungskräfte unserer Behörde
- und den Einstieg in die Personalplanung, insbesondere die Personalbedarfsplanung, schaffen.

Dieses Vorhaben kann aber nur gelingen, wenn Führungskräfte auf allen Ebenen bereit sind, Controlling als Führungsinstrument zu nutzen, um besser steuern zu können. Die Auseinandersetzung mit der Altersstruktur, der Geschlechterverteilung, der Mobilität und den Fehlzeiten in einem Amt, einer Abteilung wird künftig zum Handwerkszeug dazugehören. Dieses ist ohne grundlegende betriebswirtschaftliche Kenntnisse nicht zu gebrauchen. Die BAGS arbeitet deshalb an einem betriebswirtschaftlichen Schulungskonzept für Führungskräfte.

---

\* Das dem Berichtswesen zugrundeliegende IuK-Konzept wird in der nächsten Ausgabe von blickpunkt personal noch einmal ausführlich dargestellt werden.

---

## Kurznachrichten

### Ausgezeichnete Gesundheit - Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe Wirtschaft und Verwaltung

Dr. Michael Peschke

Die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG) verleiht in diesem Jahr erstmals den Hamburger Gesundheitspreis für besondere Aktivitäten und Projekte im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Prüfkriterien berücksichtigen insbesondere den Stellenwert der Gesundheitsförderung innerhalb des gesamten Unternehmens. Mit dem Preis wird das Ziel verfolgt, den Beitrag der betrieblichen Gesundheitsförderung für Modernisierungsprozesse zu verdeutlichen. Denn qualifizierte und gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Voraussetzung für Kunden- bzw. Bürgerorientierung und effizientes Verwaltungshandeln. Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung können über die Verbesserung von Leistungsfähigkeit und Motivation einen wichtigen Beitrag zum Qualitätsmanagement leisten. Die Senkung krankheitsbedingter Kosten ist ein weiterer Aspekt, der die betriebliche Gesundheitsförderung zu einer Investition in die Zukunft einer modernen Verwaltung macht.

Erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung setzt jedoch ein ganzheitliches Konzept voraus, das Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung mit Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verbindet. Ein innerbehördliches

Steuerungsgremium mit ausreichender Entscheidungskompetenz ist erforderlich, um bedarfsgerecht Prioritäten zu setzen und begrenzte Ressourcen zielgerichtet einzusetzen.

Behörden und Betriebe der freien und Hansestadt Hamburg, die diese Voraussetzungen geschaffen haben und bereits erste Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung durchführen, sollten sich um den Hamburger Gesundheitspreis bewerben. Der Erste Bürgermeister Herr Ortwin Runde wird die Auszeichnung im September 1999 im Rahmen einer Feierstunde überreichen. Die ausführlichen Teilnahmeunterlagen können ab sofort angefordert werden bei:

*Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für  
Gesundheitsförderung e.V.*  
**Frau Margrit Schlankhardt**  
**Fuhlsbüttler Straße 401**  
**22309 Hamburg**  
**FAX: 632 58 48**

Telefonische Informationen erteilt Frau Margrit Schlankhardt (Telefon: 632 22 20). Für weitere Auskünfte steht auch Herr Dr. Michael Peschke vom Arbeitsmedizinischen Dienst (Telefon: 0.42841-2100) zur Verfügung.

---

## Übernahme von Nachwuchskräften

Rolf Bendixen

Zum 1. April 1999 werden 36 Auszubildende zu Verwaltungsfachangestellten und 24 Regierungsinspektor-Anwärterinnen und Anwärter nach erfolgreicher Ausbildung von den Behörden und Ämtern eingestellt. Besonders erfreulich: Mit den Nachwuchskräften des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes können die Beschäftigungsbehörden unbefristete Arbeitsverträge in Vollzeit abschließen!

Bislang war das Personalamt davon ausgegangen, daß rechtzeitig vor dem Übernahmetermin am 1. April 1999 das Vierte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (Drucksache 16/1650) u.a. mit dem neugefaßten § 76b HmbBG <Einstellungsteilzeit> in Kraft getreten sein wird. Da sich nun ab-

zeichnet, daß dies voraussichtlich nicht der Fall sein wird, werden die Nachwuchskräfte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes wie bisher - also mit Zweijahresverträgen in 3/4-Teilzeit - übernommen.

Nach dem Inkrafttreten des Vierten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften wird das Personalamt die Behörden und Ämter über die weitere dienstrechtliche Behandlung der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen des mittleren und des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes, die seit März 1996 ihre Ausbildung beendet haben und bisher nicht in das Beamtenverhältnis übernommen worden sind, unterrichten.

---

## Fast 100 neue Beschäftigte durch Wahlarbeitszeit - bald 500 Sabbatjahr-Teilzeitbeschäftigte

Ralph von der Reith

Nach nunmehr fast dreieinhalbjähriger Laufzeit peilt die Wahlarbeitszeit die Zahl von 100 neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnissen an. Eine Behördenumfrage im Herbst vergangenen Jahres hat ergeben, dass sich seit Beginn der Wahlarbeitszeit 332 Beschäftigte an diesem Arbeitszeitmodell beteiligt haben. Mit den dadurch freigesetzten Mitteln konnten bis Dezember 1998 insgesamt 95 neue - in der Regel befristete - Beschäftigungsverhältnisse (48 Frauen und 47 Männer) geschaffen werden. Dabei ist bei objektiver Betrachtung zu berücksichtigen, dass es sich nicht um eine Stichtagserhebung, sondern um eine Gesamterhebung über einen dreijährigen Zeitraum handelt.

Das Sabbatjahr nehmen seit seiner Einführung im Januar 1997 insgesamt 464 Beamtinnen und Beamte (274 Frauen und 190 Männer) in Anspruch. Davon kommen allein 418 aus dem Lehrerbereich. Das Sabbatjahr im Tarifbereich ist noch sehr jung. Dadurch erklärt sich, dass seit seiner Einführung im Sommer 1998 erst 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieses Modell für sich entdeckt haben.

Telefonische Anfragen zeigen jedoch, dass mit dem Bekanntheitsgrad dieses Modells auch das Interesse daran steigt. Das Potenzial an Interessentinnen und Interessenten dürfte noch längst nicht ausgeschöpft sein.

---

## Beihilfen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende der Freien und Hansestadt Hamburg

Elke Eggert

Die Tarifverträge, auf deren Grundlage die Beschäftigten der FHH - soweit sie nicht im Beamtenverhältnis stehen - Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen erhalten, sind schon im Jahre 1970 von den Gewerkschaften gekündigt worden, werden seither aber weiterhin angewendet. Das wird künftig jedoch nicht mehr für diejenigen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Aus-

zubildenden geschehen, die ab 1. April 1999 oder später erstmals bei der FHH eingestellt werden. Einen entsprechenden Beschluß haben im vergangenen Jahr der Bund und auch die alten Bundesländer für ihre Tarifbeschäftigten gefaßt. In den neuen Bundesländern hat es Beihilferegelungen für den Tarifbereich nie gegeben.

---

## Modernisierungsmesse der Hamburger Verwaltung

Volker Wiedemann

Bereits im Herbst des Jahres 1996 veranstaltete ProVi eine Tagungsveranstaltung zum Thema „Verwaltungsmodernisierung in Hamburg“. Die Veranstaltung kam sowohl bei den Besucherinnen und Besuchern als auch bei den Ausstellerinnen und Ausstellern gleichermaßen gut an. Am 25. März bietet ProVi zusammen mit der Universität Hamburg dem Modernisierungsprozeß erneut ein Forum: die Modernisierungsmesse der Hamburger Verwaltung im Audimax.

Die Messe besteht aus zwei Bereichen: Herzstück

wird ein Informationsmarkt sein. Hier präsentieren die Ämter und Behörden einer breiten Verwaltungsöffentlichkeit ihre Modernisierungsprojekte. In separat angebotenen Vorträgen und Workshops wird den Besucherinnen und Besuchern die Möglichkeit geboten, aktiv das Modernisierungsgeschehen in Hamburg zu diskutieren.

Das Personalamt selbst wird sich mit vier Vorträgen und einer Reihe von Informationsständen an der Veranstaltung beteiligen:

In einem Vortrag mit anschließender Diskussion

---

werden die vielfältigen Möglichkeiten dargestellt, die die Freie und Hansestadt Hamburg ihren Beschäftigten bietet, ihre Arbeitszeit zu flexibilisieren und Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen (Referent: Dr. Volker Bonorden).

Ein weiterer Vortrag beschäftigt sich mit einem neuen Instrument zur Personalauswahl: der Potentialanalyse. Wichtigstes Hilfsmittel zur Durchführung einer Potentialanalyse ist das sog. Assessment-Center. Die Ergebnisse und Aussagen eines Assessment-Centers unterstützen Auswahlentscheidungen oder aber Entscheidungssituationen zur Förderungswürdigkeit und Entwicklungsnotwendigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die konzeptionellen Arbeiten des Personalamtes für das Rahmenkonzept eines Assessment-Centers, das auf die Arbeitsanforderungen in einer modernen und leistungsfähigen Verwaltung zugeschnitten ist, sollen in der Veranstaltung vorgestellt und diskutiert werden (Referent: Dr. Thomas Roth).

Die Frage, ob Fortbildung immer einen Dozenten oder Trainer als Gruppenleiter braucht, oder ob sie auch in selbstorganisierter Form möglich ist, wird in einem weiteren Beitrag aufgezeigt. In der anschließenden Diskussion soll kontrovers erörtert werden,

welche Nutzenaspekte dieser neuen Lernform zu erwarten sind (Referent: Tarek Abdel-al).

Der Arbeitsmedizinische Dienst veranstaltet in Zusammenarbeit mit dem UKE und der BAGS einen Workshop, in dem ausgearbeitet werden soll, welche Verbindungen zwischen dem Modernisierungsprozeß und den Bereichen Personalentwicklung, betriebliche Suchtprävention und Arbeitsmedizin bestehen.

Auf dem Informationsmarkt wird das Personalamt aktuelle Entwicklungen modernen Personalmanagements vorstellen: Computer-animierte Darstellungen von neuen Lernformen in der zentralen Fortbildung und im Bereich des Personalkostencontrollings werden neben den Bestrebungen zur Förderung der überbehördlichen Mobilität präsentiert. Ein Messestand des Arbeitsmedizinischen Dienstes zum Thema Gesundheitsförderung sowie Stellwände, die den Zusammenhang von Personalmanagement und Verwaltungsmodernisierung darstellen, runden das Bild ab.

***Das Schwerpunktthema der kommenden Ausgabe von blickpunkt personal:***

blickpunkt personal 2/99 wird sich dem Schwerpunktthema Führung im Neuen Steuerungsmodell befassen.

Das Redaktionsteam möchte an dieser Stelle um Beiträge aus den Behörden und Ämtern werben, die sich inhaltlich mit diesem Thema auseinandersetzen oder bereits auseinandergesetzt haben.

Der Redaktionsschluß für blickpunkt personal 2/99 ist für den 20. Mai 1999 vorgesehen.

Wir freuen uns auf Ihre Beiträge!

***Das Redaktionsteam***



---

# Impressum

## *Herausgeber:*

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
Personalamt  
Steckelhörn 12  
20457 Hamburg

Telefon: (040) 42831 14 10 (BN 042831)

Telefax: (040) 42831 22 26 (BN 042831)

E-mail: Bernd.Holtschneider@Personalamt.Hamburg.de

## *Redaktion und Druckvorbereitung:*

Petra Lotzkat (V.i.S.d.P.),  
Sabine Behrendt,  
Bernd Holtschneider,  
P.-Peter Jakobi,  
Ralf Staack

## *Druck:*

Druckerei der JVA Am Hasenberge

## *Auflage:*

1.200 Stück

## *Ausgabe:*

3. Jahrgang, März 1999

## *Erscheinungsweise:*

vierteljährlich

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers und 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.