



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt



Aktuelles, Aktivitäten, Aussichten

blickpunkt personal

Meinungsbilder zum
Personalmanagement





Dr. Volker Bonorden
Leiter Personalamt

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

für diese Ausgabe haben wir uns kein Schwerpunktthema gewählt. Stattdessen wollen wir einen Rückblick auf die vier Jahre der zu Ende gegangenen 18. Wahlperiode der Hamburgischen Bürgerschaft werfen, selbstverständlich nur aus Sicht des Personalmanagements.

In dieser doch eigentlich recht kurzen Zeit hat sich, wie Sie im Beitrag auf S. 18 lesen werden, eine Menge getan. Über die Implementierung eines Neuen Beurteilungswesens (NBW), der Begleitung der Verwaltungsreform, die Neuausrichtung und Erweiterung des Personalberichtswesens bis hin zur Gründung des Zentrums für Aus- und Fortbildung und der damit verbundenen Konzentration der Fortbildung haben wir vieles bewegt, aber noch längst nicht alles abgeschlossen. Beispiel NBW: Nach Vorlage des Zwischenberichts an unsere Verhandlungspartner bereiten wir derzeit bereits die für 2009 vereinbarte Evaluation vor. Und das Projekt Interner Arbeitsmarkt (PIA) ist gerade mitten dabei, seine bisher größte Aufgabe zu bewältigen - die Integration von über 1.600 Rückkehrerinnen und Rückkehrern der Asklepios-Kliniken GmbH. Da es immer interessant ist, wie andere diese Themen wahrnehmen, haben wir einige Vertreterinnen und Vertreter aus Behörden gebeten, sie aus ihrer Sicht zu kommentieren.

Doch ein Rückblick ist auch immer die Chance auf einen Ausblick: Eine große Herausforderung der nun begonnenen Legislaturperiode ist die Einführung leistungsbe-

zogener Bezahlungsbestandteile. Die seit Februar 2007 geführten Tarifverhandlungen mit dem DGB sind im März dieses Jahres von ihm ohne Ergebnis abgebrochen worden. Der dbb hat sie nicht abgebrochen, aber ausgesetzt. Einen kurzen Aufriss über die Hintergründe aus Sicht des Personalamtes finden Sie ebenfalls in diesem Heft. Wir sind nach wie vor davon überzeugt, dass eine moderne, outputorientierte Verwaltung, die im nationalen und internationalen Standortwettbewerb steht, als Teil ihres modernen Personalmanagements auch Instrumente der Leistungsbezahlung benötigt.

Änderungen stehen auch beim Thema Arbeitszeit an. Die derzeit bestehende Dienstzeitregelung geht bereits auf das Jahr 1996 zurück und bietet mit ihrer Gleitzeitmöglichkeit bereits eine gewisse Flexibilität, die die Dienstleistungsorientierung und die Zeitsouveränität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärken kann. Das Personalamt beabsichtigt, einen Schritt weiter zu gehen und gemeinsam mit den Spitzenorganisationen eine neue Dienstzeitvereinbarung abzuschließen, die statt der bisherigen Kernarbeitszeit eine Servicezeit und ein sogenanntes Ampelkonto vorsieht. Was sich dahinter verbirgt, lesen Sie selbst.

Ihr

Inhalt

Aktuelles

Zeitenwende	3
Nationale Arbeitstagung „Lehrergesundheit“	6
Matrosenfitness im Personalamt	8
Am Wasser lernen - Das ZAF zieht an den Mittelkanal!	10
Die Verwaltungsschule rief... und Hunderte kamen!	12

Impulse

Geld spielt eine Rolle! Wer nicht reich ist, muss früh vorsorgen!	13
-------------------------------------------------------------------------	----

Meinungsbilder

Zum Scheitern der Verhandlungen über die Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) im März 2008	15
Rückblick auf vier Jahre Personalmanagement	18
Rückblick „Personalmanagement“	23
Personalmanagement aus der Sicht einer Vorgesetzten in der Bezirksverwaltung	24
Innovatives Spannungsfeld: dezentrales und zentrales Personalmanagement	25

Der praktische Tipp	28
---------------------------	----

Was war eigentlich...?

Was war eigentlich die Bettkarte?	29
-----------------------------------------	----

Kurzmitteilungen

„Vielfalt als Chance - Kulturelle Vielfalt in der Ausbildung“ Hamburger Senat ausgezeichnet!	30
Ein Buchtipp: „Gesundheit selbstbestimmt - Bewegung, Ernährung, Entspannung“	32

Ausblick	32
----------------	----

Aktuelles

In dieser Rubrik berichten wir über aktuelle und rechtliche Themen. Ob neue Konzepte, veränderte Gesetze oder eine Veranstaltung, die stattgefunden hat – Sie werden

hier ein breites Spektrum unterschiedlicher Artikel finden, die eins gemeinsam haben: Sie sind wichtig und interessant für die Personalarbeit.

Ralph von der Reith

Personalamt, Dienst- und Tarifrecht, u.a. zuständig für Fragen der Arbeitszeit

Zeitenwende

Am Ostersonnabend konnte einem beim morgendlichen Studium der Fachpresse durchaus die Frühstückstasse aus der Hand fallen. „Toller Service: Behörden künftig von 6 bis 20 Uhr geöffnet“ wusste die Bild-Zeitung. Und weiter: „In jedem Fall müsse aber sichergestellt sein, dass von 6 bis 20 Uhr mindestens ein Mitarbeiter anwesend sei.“ Auch die „Welt“ konnte wenige Tage später das alarmierte Gemüt kaum beruhigen – im Gegenteil: „Die Kundenzentren der Bezirksämter dürften ihre Öffnungszeiten mit Sicherheit ausweiten“ war dort unter anderem zu lesen. Zur Beruhigung: Beide Berichte geben das Modell der Servicezeiten als neues Dienstzeitmodell, über das Verwaltung und Gewerkschaften in Kürze in Verhandlungen treten werden, nicht korrekt wieder.

Wie sieht das Modell stattdessen aus? Was ist anders und neu? Die Ausgangsthese ist folgende:

Das Modell der Servicezeiten geht davon aus, dass die Funktionsfähigkeit einer modernen und kundenorientierten Verwaltung nicht allein davon abhängen kann, dass in einer festgelegten Zeitspanne alle Beschäftigten anwesend sind. Viel wichtiger ist es, in bestimmten Zeiträumen, den sogenannten Servicezeiten, ansprechbar zu sein. Und zwar unabhängig von der Anwesenheit Einzelner. Mit anderen Worten: Es kommt nicht

darauf an, dass alle an Bord sind, sondern darauf, dass die Organisationseinheit ansprechbar und mindestens in diesem Sinne funktionsfähig ist.

Diese Idee ist zwar nicht mehr so ganz taufersch, ihre Umsetzung in der Verwaltung wird aber trotzdem wesentliche Veränderungen mit sich bringen. Folgende, hier kurz beschriebene Eckpunkte lassen sich ableiten:

Abschied von der Kernzeit

Das Modell verzichtet auf eine Kernzeit. An ihre Stelle tritt die Servicezeit. Diese steht für die Ansprechbarkeit einer Organisationseinheit, also etwa eines Sachgebiets, eines Referats oder einer Abteilung (Teams). Ansprechbar bedeutet in der Regel, dass Telefonate auch für die abwesenden Kolleginnen und Kollegen entgegen genommen oder Kundinnen und Kunden bedient werden. Man erteilt Auskünfte, vereinbart Termine für die Kollegin oder den Kollegen oder gibt zumindest Auskunft darüber, wann diese/r wieder selbst erreichbar sein werden.

Mehr Service durch erweiterte Ansprechbarkeit, mehr Eigenverantwortung

Die Servicezeiten bewegen sich innerhalb

eines Rahmens, sind variabel und orientieren sich am Kundenstrom. Der Rahmen wird zentral gesetzt und könnte z.B. von 6 Uhr morgens bis 20 Uhr abends reichen. Innerhalb dieses Rahmens, der mit dem bisherigen Gleitzeitrahmen vergleichbar ist, kann die Arbeit begonnen und beendet werden. Die Servicezeit legen die Teams gemeinsam mit ihrer Führungskraft fest. Dies ist schon deshalb sinnvoll, weil die Teams das Kundenverhalten am besten einschätzen können. Zu Kundinnen und Kunden in diesem Sinne gehören im Übrigen Externe und Interne gleichermaßen.

Der Vorteil der Servicezeit liegt darin, dass diese in der Regel über die bisherige Kernzeit hinaus geht und so die Ansprechbarkeit erweitert wird. Denkbar ist z.B. eine Servicezeit von 8 Uhr bis 16 oder 17 Uhr. Gegenüber der bisherigen Kernzeit wäre dies eine Erweiterung der garantierten Ansprechbarkeit um zwei oder drei Stunden. Während der Servicezeit können die Besetzungstärken in einem Team variieren. Das bedeutet, dass je nach erwartetem Kundenstrom unterschiedlich viele Mitglieder des Teams anwesend sind.

Arbeitszeitgestaltung und Berücksichtigung familiärer Belange

Die Vorteile der Servicezeit liegen aber nicht nur in der erweiterten Ansprechbarkeit. Die Abkehr von der Kernarbeitszeit bedeutet auch die Aufgabe einer einheitlich geltenden individuellen Anwesenheitspflicht. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und damit auch die Anwesenheitszeit in der Dienststelle insgesamt bleibt selbstverständlich unverändert. Die Anwesenheit wird im Modell der Servicezeit aber innerhalb des Teams abgestimmt. Dies ermöglicht eine noch flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit. Allerdings: eine jüngere Untersuchung rät hier zur Zurückhaltung. Danach haben Modelle mit Absprachen im Team keine nennenswerten Vorteile hinsichtlich der Nutzung für familiäre Zwecke gegenüber festen Arbeitszeiten¹. Die Erfahrungsberichte aus den

¹ vgl. Eltern schätzen verlässliche Arbeitszeit, in: Böcklerimpuls 17/2007, S. 3

Hamburger Modelldienststellen² konnten diese Einschränkung zwar nicht bestätigen. Trotzdem: Um entsprechenden Befürchtungen entgegenzuwirken, gilt es, im Team aufeinander zuzugehen. Private, insbesondere familiäre Belange können dort besser berücksichtigt werden, wo die Teams die Anwesenheit unter gegenseitiger Rücksichtnahme gestalten. Denn – auch das zeigt die Untersuchung – wichtig ist die Atmosphäre im Arbeitsumfeld. Betriebe werden dann als familienfreundlich empfunden, wenn Kolleginnen und Kollegen Verständnis für familiäre Belange zeigen.

Besser als bisher können auch persönliche Arbeitszeitpräferenzen bedient werden. Diejenigen, die ihren Dienst lieber früher beginnen – und früher beenden – haben hierzu erweiterte Möglichkeiten. Dies gilt in gleichem Maße für diejenigen, die z.B. wegen familiärer Belange den Dienst lieber später beginnen. Beide Wünsche gemeinsam führen tendenziell zu einer erweiterten Ansprechbarkeit des Teams.

Das Ampelkonto als Steuerungsinstrument

Eine wesentliche Veränderung zur bisherigen Gleitzeitregelung ist auch das sogenannte Ampelkonto. Auf dieses Zeitkonto fließen (ähnlich wie bislang) die Abweichungen zwischen der geleisteten Arbeitszeit und einer als Rechengröße definierten „Sollarbeitszeit“. Neben dieser klassischen Funktion eines Arbeitszeitkontos kommt dem Ampelkonto eine weitere Funktion zu: Das Zeitkonto ist ein Frühwarnsystem und geht nach dem Ampelprinzip vor.

Innerhalb der Grünphase kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter grundsätzlich eigenverantwortlich unter Beachtung der dienstlichen Belange im Team disponieren. Das Überschreiten der Schwellenwerte der Grünphase führt zum Eintritt in die Gelbphase. Hier



Foto: photocase.com/dije

² Ab Anfang der 2000er Jahre wurden in der Zentralverwaltung der Feuerwehr, der Landesvertretung Hamburgs in Berlin und – in abgewandelter Form - im BA Altona Modellversuche zur Servicezeit z.T. mit Ampelkonto erfolgreich durchgeführt.

sind Führungskraft und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter gefordert. Sie vereinbaren Maßnahmen, die zur Rückkehr in die Grünphase führen.

Wird ausnahmsweise die anschließende Rotphase erreicht, geht das Dispositionsrecht auf die Führungskraft über.

Das Ampelkonto wird kontinuierlich beobachtet. Dadurch kann vermieden werden, dass Zeitguthaben zu stark anwachsen und zu nicht mehr beherrschbaren Ausgleichsansprüchen führen. Das Frühwarnsystem verlangt zudem eine Analyse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Vorgesetzten – ggf. im Team – über die Ursachen hoher Zeitsalden. Das Ampelkonto ist damit insgesamt auch darauf ausgelegt, das Verantwortungsbewusstsein für die wirtschaftliche Nutzung der Ressource Arbeitszeit bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Vorgesetzten zu schärfen.

Keine Kappungsgrenzen mehr

Die Beschränkung, insbesondere der in den Folgemonat übertragbaren Zeitguthaben (Kappungsgrenze – zzt. +20 Std.) nach der zurzeit geltenden Gleitzeitregelung wird vielfach als unbillig empfunden. Dies liegt auch daran, dass die Ansammlung hoher Guthaben häufig auf hohe Belastung zurückgeht und nicht in der Verantwortung der bzw. des Einzelnen liegt. Die eigentliche Warnfunktion dieser Begrenzung, nämlich nicht zuviel Mehrstunden vor sich her zu schieben, läuft dann leer, die Streichung überstehender Mehrzeiten sorgt für Frust. Zudem geht von Kappungsgrenzen das zweifelhafte Signal aus, vorhandene Zeitguthaben unter Zu-

rückstellung dienstlicher Belange noch vor dem Monatsende auszugleichen, um deren Streichung zu vermeiden. Mit dem Ampelkonto als Steuerungsinstrument wird es nicht mehr notwendig sein, Zeitguthaben automatisch zu streichen. Vielmehr wird es gemeinsame Aufgabe von Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und Führungskraft sein, sie auszugleichen. Das Modell enthält daher keine Kappungsgrenzen.

Vollständiger Ausgleich

Auch die Begrenzung von Ausgleichstagen ist überholt. Im Sinne eines angemessenen und flexiblen Umgangs mit dem Arbeitszeitkonto soll der Ausgleich nicht durch Beschränkungen von Ausgleichstagen behindert werden. Es soll stattdessen der Grundsatz gelten, dass alle unter Berücksichtigung dienstlicher Belange das Konto vollständig ausgleichen können.

Wie geht es weiter?

Wie gesagt, es handelt sich zunächst um Eckpunkte. Das Staatsrätekollegium hat hiervon im Dezember 2007 Kenntnis genommen und dem Personalamt seine Zustimmung gegeben, auf dieser Basis Verhandlungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften über eine Vereinbarung nach § 94 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes aufzunehmen. Es wird abzuwarten sein, wie die Verhandlungen verlaufen und mit welchem Ergebnis sie abgeschlossen werden. Mit der Einführung einer neuen Dienstzeitregelung wird aber nicht vor dem 1.1.2009 zu rechnen sein.



Dr. Johanna Stranzinger, Karin Ginhold, Harald Floether (v.l.n.r.)
Arbeitsmedizinischer Dienst

Nationale Arbeitstagung „Lehrergesundheit“

Das Thema Lehrergesundheit wird seit ca. acht Jahren durch die Behörde für Bildung und Sport (BBS) intensiv bearbeitet, natürlich zusammen mit der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) und der abgeordneten Psychologin.

Seit mehreren Jahren finden in Hamburg Expertentreffen zu diesem Thema statt. Als Fortsetzung der bisherigen Symposien wurde an zwei Tagen im November 2007 in Hamburg eine Arbeitstagung der BBS durchgeführt, deren Zusammensetzung bisher einmalig war und unbedingt in dieser Form weitergeführt werden wird. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen aus 14 Bundesländern, davon 17 Referentinnen und Referenten aus den Bildungs- bzw. Kultusministerien, acht Personen aus Aus- und Fortbildungsinstituten und zwölf Betriebsärztinnen und -ärzte bzw. Arbeitsschutzexpertinnen und -experten.

Ziel war es, die bisher eher theoretischen Experten-Erkenntnisse in den Arbeitsalltag zu integrieren sowie alle Praktikerinnen und Praktiker zu vernetzen. Von Anfang an wurde deutlich, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen großen Bedarf sowohl am Austausch innerhalb der eigenen Personengruppe als auch mit den anderen haben.

Zunächst begrüßte Herr Rosenboom (Leiter des Amtes für Bildung der BBS) die Gäste

und würdigte in seiner Ansprache die Bedeutung des Themas „Lehrergesundheit“ sowohl für die Qualitäts- und Personalentwicklung an Schulen als auch für den Bildungs- und Erziehungsauftrag.

Psychosoziale Gesundheit am Arbeitsplatz

Der Einführungsvortrag wurde durch den international anerkannten arbeitsmedizinischen/ arbeitspsychologischen Experten Prof. Dr. Klaus Scheuch (TU Dresden) gehalten. Er stellte in seinem Vortrag die Frage: „Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Lehrern – sind Paradigmenwechsel notwendig?“. Er bejahte dies unter dem Aspekt der jeweiligen Blickwinkel auf diese Frage durch die Gesellschaft, die Vorgesetzte, die Eltern – aber auch durch die Lehrkräfte selber.

Er forderte eine Kompetenzentwicklung im Bereich Gesundheitsförderung und -erhaltung bei Lehr- und Führungskräften. Dies bedeute einen Paradigmenwechsel hin zur „Realisierung eines Sollzustandes“. Psychosoziale Gesundheit sei ein wesentlicher Produktivfaktor am Arbeitsplatz Schule.

Deutlicher müsse eine Trennung von Belastungen und Gefährdungsmerkmalen erfolgen, nicht alle Belastungen sind gefährdend, sie können auch gesundheitsförderlich sein. Lehrkräfte und Führungskräfte müssten akzeptieren, dass der Lehrerberuf niemals

frei von berufstypischen Belastungen sein werde. D. h. auch die Eigenverantwortung der Lehrkraft müsse gestärkt werden neben strukturell zu verbessernden Arbeitsbedingungen und Angeboten.

Sein anschaulicher Vortrag mündete in einer angeregten Diskussion über die Ausgangssituation, die es zu erfassen gilt (z.B. über Gefährdungsbeurteilungen), erprobte Maßnahmen wie Coaching und Trainings und die Problematik der Auswahl und Einstellung geeigneter Personen.

In einem anschließenden Plenumsgespräch unter Leitung von Herrn Gerd Burkhardt aus Sachsen-Anhalt wurden Beispiele zu Gesundheitsförderung und Prävention aus den Bundesländern vorgestellt und diskutiert. Hier wurde deutlich, dass fast alle Länder entweder bereits Gefährdungsbeurteilungen durchführen (z.B. Ba-Wü und NRW) oder im Entwicklungsprozess sind. Darüber hinaus sind Angebote zum Zeitmanagement und Konfliktmanagement sowie arbeitsmedizinische Beratung sehr verbreitet. Beispielgebend für viele Bundesländer ist die arbeitsmedizinische Betreuung von Schulen in Hamburg, die inzwischen mehr als 15 Jahre besteht. Anders als in Hamburg müssen die Ministerien häufig private Anbieter für den Arbeitsschutz und die Arbeitsmedizin einkaufen. Einige klagten, dass leider ein häufiger Personalwechsel bei den Anbietern einen kontinuierlichen Austausch und Weiterentwicklung des Angebots erschwere, andere dagegen bestätigten eine gute und kontinuierliche Zusammenarbeit.

Auch Konzepte zum Betrieblichen Wieder-eingliederungsmanagement (BEM) sind entweder bereits entwickelt und in der Abstimmungsphase oder sollen entwickelt werden. Um effektiv wirken zu können, wünschten sich die Teilnehmenden häufig eine sichtbare politische Unterstützung im Bereich Gesundheitsförderung.

Als sehr intensiv und wichtig für ihre eigene Arbeit bezeichneten alle die berufsgrup-

peninternen Workshops am Nachmittag mit einem regen Austausch von Sachinformationen, Themenschwerpunkten, nachhaltig wirkenden Maßnahmen und Hindernissen. Zu vielen Themen gibt es bereits mühsam erarbeitete Papiere, Projekte, Instrumente oder Internetdienste und -seiten, die andere Bundesländer nutzen können. Allerdings gibt es auch bewusste Abgrenzungen, wenn eine geschäftliche Nutzung durch Firmen abzusehen ist.

Es zeigte sich, dass die Bundesländer, die bereits psychosoziale Gefährdungsbeurteilungen und Gesundheitsförderung für Lehrkräfte anbieten, mindestens fünf Jahre kontinuierlicher Arbeit brauchten, um über eine entsprechende Organisation und ein Instrumentarium zu verfügen.

Projekt Gefährdungsbeurteilung

Am zweiten Tag stand das Thema Gefährdungsbeurteilung der psychosozialen Belastungen am Beispiel der Projektergebnisse in Hamburg im Vordergrund.

Themen waren hier insbesondere die Verfahren, Qualität der Fragebögen, Möglichkeiten der Erhebung über Onlinebefragungen und deren Auswertung, Wahrung der Vertraulichkeit der Befragungsergebnisse gegenüber anderen wie z.B. Schulaufsicht in Rahmen der selbstverantworteten Schule, Beteiligung der Lehrkräfte vor Ort und Unterstützungsangebote bei der Durchführung von Maßnahmen.

Die Länder, in denen bereits Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt wurden, haben sich bei deren Erarbeitung und Umsetzung wissenschaftliche Hilfe durch Universitäten geholt. Dr. Ralf Neuner von der Universität Ulm bereicherte die Tagung durch Informationen und den Austausch seiner Erkenntnisse hinsichtlich der Befragungsverfahren und der Ergebnisse in Baden-Württemberg. Es wurde von mehreren Bundesländern bestätigt, dass jede Schule bei der Befragung ein ganz spezifisches Profil zeigt und dieses Instrument daher für die Qualitätsentwicklung der Schule effektiv eingesetzt

werden kann. In der Abschlussrunde wurde beschlossen, diese Arbeitstagung zu einer festen jährlichen Veranstaltung in Hamburg zu machen, da der Austausch in dieser Zusammensetzung die eigene Arbeitsqualität und die eigene Vernetzung nachhaltig verbessert (nächster Termin: 6./7.10.2008, Landesinstitut Hamburg).

Insgesamt waren die Teilnehmenden sehr zufrieden mit der Tagung, insbesondere mit der Zusammensetzung des Personenkreises, den Themen und den Rahmenbedingungen. Viele Rückmeldungen bestätigen, dass sie etwas für ihren Bereich mitnehmen konnten und diese zwei Tage effektiv genutzt haben.



Lars Todtmann und Urte Niedermeier

Personalamt, haben mit sportlichem Teamgeist einen bewegten Tag im Personalamt organisiert.



Matrosenfitness im Personalamt

Am 6. November 2007 fand der erste Gesundheitstag des Personalamts statt. Während größere Behörde und Bezirksämter hierbei bereits auf eine längere Tradition zurückblicken können, war die Premiere im Personalamt eine aufregende Angelegenheit. Informationen, Ratschläge und Checks fanden großen Anklang, es wurde geguckt, getestet und gemessen, analysiert, beraten, gesund genascht und nett geschnackt. Das Haus stand zwar nicht yoga-mäßig Kopf, doch die eine und andere sportliche Übung wurde durchgeführt. Aber da man es in der Fitness ja keinesfalls überstürzen soll, fangen wir mal am Anfang an:

Ich, Lars Todtmann, kam im Juli 2007 als neuer Personalentwickler ins Personalamt. Bereits nach einer Woche hieß es im Rahmen einer Sitzung des neu gegründeten Arbeitskreises Gesundheitsförderung: „Wir wollen einen Gesundheitstag!“ Ups, damit hatte ich nicht so schnell gerechnet, aber

diese Herausforderung haben wir als kleines PE-Team gerne angenommen.

Zum Glück konnte ich auf meine Mitarbeiterin und Kollegin Urte Niedermeier zählen, die auf Basis ihrer Erfahrungen, Kontakte und Kreativität verschiedenste Vorschläge aus dem Hut zaubern konnte. Was dabei herauskam, können Sie dem abgebildeten Mindmap und den Fotos entnehmen.

In den dreieinhalb Stunden war ein reges Treiben zu verzeichnen, die Kolleginnen und Kollegen nutzten die unterschiedlichen Angebote sehr interessiert und mit viel Spaß an der Sache.

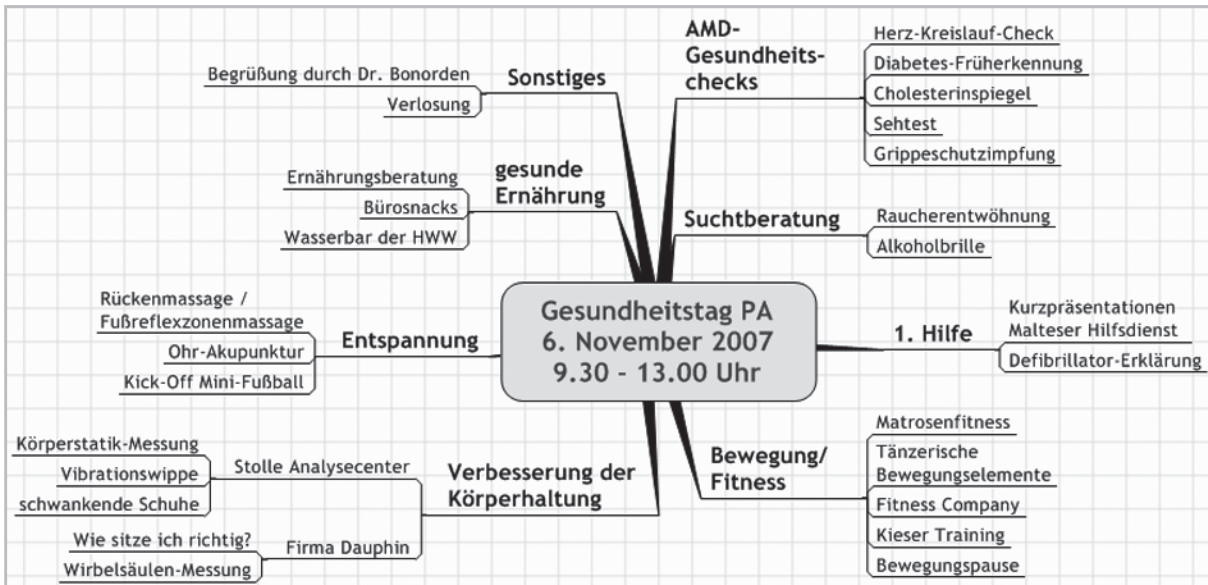


Matrosenfitness an Land

Fitness bedeutet ja nicht nur, sportlich bekleidet durch Turnhallen zu laufen, sondern

es soll auch mit Spaß und Wohlfühlen zu tun haben. Dass das möglich ist, haben wir alle am 6. November in netter Atmosphäre bestätigt bekommen. Ob Bürosnacks, die

richtige Haltung am Schreibtisch oder Bewegungsübungen für zwischendurch – mit den richtigen Tipps kann man schon im Arbeitsalltag mit dem Training beginnen.



Fazit

Der erste Gesundheitstag im Gotenhof ist sehr gut angekommen, was sich in der Teilnehmerzahl sowie in zahlreichen mündlichen und schriftlichen Rückmeldungen widerspiegelte. Im Jahr 2009 wird es daher einen erneuten Gesundheitstag im Personalamt geben, bei dem das ZAF seine Unterstützung bereits angekündigt hat. Bis dahin, bleiben Sie gesund!

Übrigens, mit Ausnahme der Angebote „Bürosnacks“ und „Matrosenfitness“ waren die Angebote nur mit geringen Ausgaben für uns verbunden.



Auch die Lachmuskeln werden trainiert!

Und gucken Sie doch mal ins Internet:

fhh.hamburg.de/stadt/ihr-arbeitgeber-hamburg/stellen/rueckkehrer/erfolgsgeschichten/start

In loser Folge werden hier Erfolgsgeschichten von Asklepios-Rückkehrerinnen und -Rückkehrern vorgestellt.



Alexandre Thomßen

Zentrum für Aus- und Fortbildung, ist verantwortlich für Auswahl, Gestaltung und den Umzug in den neuen Standort.

Am Wasser lernen – Das ZAF zieht an den Mittelkanal!

Nach über einem Jahr Planungs- und Ausbauphase wird das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) im Juni 2008 seine neuen Räume im Normannenweg 26-28 beziehen. An diesem Standort in dem im Aufbruch befindlichen Stadtteil Borgfelde in der City-Süd werden dann alle Aktivitäten des ZAF, die bisher im Kupferhof, in der Schwenckestraße und im Steckelhörn über die Stadt verteilt waren, zusammengefasst. Fünf Stockwerke stehen dem ZAF zukünftig zur Verfügung, um die vielfältigen Aufgaben besser und effizienter zu erfüllen.

Profitieren werden insbesondere die Kundinnen und Kunden des Seminarzentrums. Sie werden künftig auf zwei Etagen moderne Seminarräume mit einer angenehmen Lernatmosphäre vorfinden. Einladende Pausenbereiche werden den Kontakt und den Austausch zwischen den Seminarteilnehmenden künftig noch stärker fördern. Die Außenanlagen direkt am Wasser des Mittelkanals laden in den Pausen zum Kraft- und Sauerstofftanken ein. Übernachtungen sind dann wegen der citynahen Lage nicht mehr erforderlich. Nur wenige Gehminuten vom Normannenweg entfernt befindet sich der U- und S-Bahnhof Berliner Tor.

Auch die Auszubildenden werden die modernen Klassenräume der Verwaltungsschule schnell zu schätzen lernen. Lichtdurchflutete Räume, teilweise mit Blick auf das Wasser des Mittelkanals, laden zum Lernen geradezu ein. Technisch up-to-date und zeitgemäß mit flexiblen Möbelkonzepten

ausgestattet sollen die neuen Räumlichkeiten den Spaß und die Freude, aber auch den Erfolg in der Ausbildung im öffentlichen Dienst noch weiter fördern.

Gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern für den öffentlichen Dienst, die an den vielseitigen Ausbildungen der Verwaltung interessiert sind, wird sich der Arbeitgeber und Dienstherr Freie und Hansestadt Hamburg künftig ebenfalls in einem ganz neuen Licht darstellen. Freundlich und zeitgemäß gestaltete Empfangs- und Wartebereiche sowie ansprechende Räumlichkeiten für die Vorstellungsgespräche werden das Bild einer modernen Verwaltung viel besser wiedergeben, als dies bisher möglich war. Und selbstverständlich werden auch behinderte Menschen am neuen Standort eine barrierefreie Umgebung vorfinden. Behindertengerechte Parkplätze, Zugänge und Fahrstühle sowie automatische Türkontakte werden vorhanden sein und der Einsatz von Hörschleifen wird hörbehinderten Menschen ermöglichen, dem Lehrstoff leichter zu folgen.

Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ZAF werden künftig modernere Arbeitsbedingungen als bisher vorfinden. Die zergliederte Raumsituation im Steckelhörn wird endlich der Vergangenheit angehören. Moderne Bürokonzepte werden die Planungs-, Verwaltungs- und Serviceaufgaben erleichtern und die Abstimmungen unter- und innerhalb der Abteilungen verbessern helfen. Da der Kupferhof bereits zum 31. Dezember

2007 seine Pforten geschlossen hat, fanden und finden die Veranstaltungen im Bereich der fachübergreifenden Fortbildung und der Führungsfortbildung zur Zeit übergangsweise im citynahen Gotenhof (Steckelhörn 12) oder in der Verwaltungsschule in Hamburg-Eimsbüttel (Schwenckestraße 98-100) statt.

Hier lernen unsere Seminarteilnehmenden bereits das neue Cateringkonzept kennen. Heiße und kalte Getränke sowie Kekse, Obst oder andere kleine Aufmerksamkeiten werden während der Veranstaltung für die Teilnehmenden in Catering-Inseln und nicht mehr in allen Seminarräumen zur Verfü-

gung gestellt. In der Mittagspause besteht die Möglichkeit, in der näheren Umgebung essen zu gehen oder sich selbst zu verpflegen. Über Mittagstische bzw. Bäcker in der unmittelbaren Nähe gibt der Seminarservice vor Ort gerne Auskunft.

Wir hoffen, Ihnen in der Übergangszeit den Aufenthalt so angenehm wie möglich gestaltet und einen Seminarservice in der gewohnten Qualität angeboten zu haben. Nach unserem Umzug freuen wir uns, Sie dann in den Räumen an unseren neuen Standort im Normannenweg begrüßen zu dürfen.



Kupferhof



Verwaltungsschule in der Schwenckestraße



Neuer Standort im Normannenweg

Manfred Dörge, stellv. Leiter der Verwaltungsschule

Die Verwaltungsschule rief... und Hunderte kamen!

„Eine Ära geht zu Ende“, unter diesem Motto hat die Verwaltungsschule den Abschied vom Standort Schwenckestraße am 25. April mit ca. 1.800 Gästen gefeiert.

Es waren ehemalige Schülerinnen und Schüler, Absolventen der Fachhochschule, Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Fortbildungskursen, sogar einige aus Mecklenburg-Vorpommern, aber natürlich auch Schülerinnen und Schüler, ehemalige und jetzige Lehrerinnen und Lehrer dabei. Sie alle nutzten noch einmal die Gelegenheit, sich in dem ehrwürdigen Gebäude zu treffen und in Erinnerungen zu schwelgen.



Die übergroße Zahl der erschienenen Gäste war für alle am Fest Beteiligten eine

Herausforderung: sogar ein Rettungswagen stand bereit, aber der Wettergott hatte ein Einsehen und so konnte auf dem Hof bis in die Nacht gegrillt werden und dadurch war das Gebäude zwar voll, aber nicht überfüllt. Im zweiten Stock hatten die Schülerinnen und Schüler diverse Stände mit Essen und Getränken aufgebaut und im Helmuth-Hübener-Saal spielte die Band „Schmitz Katze“, wozu angeregt getanzt wurde.

Nach fast einhelliger Meinung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer war es ein gelungenes Abschiedsfest, an das man sich noch lange erinnern wird. Ein besonderer Dank gilt allen Mitwirkenden, Teamarbeit wurde groß geschrieben und die Vorbereitungen nahmen natürlich eine erhebliche Zeit in Anspruch.



Ein Name sei hervorgehoben:

In der Begrüßungsrede im randvollen Helmuth-Hübener-Saal wurde an Hartwig Kirschstein erinnert, der als Schulleiter lange Zeit bis 1992 die Geschicke der Verwaltungsschule gelenkt hatte. Er hat den Grundstein dafür gelegt, dass an der Schule in offener, menschlicher und methodisch aktueller Weise die notwendigen Kenntnisse für die Tätigkeiten in der hamburgischen Verwaltung vermittelt wurden und werden. Viele Ehemalige hatten sich sicher auf ein Wiedersehen mit ihm gefreut. Hartwig Kirschstein hatte auch schon zugesagt, ist dann aber bedauerlicherweise am 3. April ganz plötzlich verstorben. Sein Lebenswerk werden wir auch am neuen Standort fortsetzen.

Nach diesem rauschenden Fest machte sich ein gewisser - nicht nur alkoholbedingter - Kater über den Abschied von Eimsbüttel breit. Andererseits wurde auch eine positive Spannung auf das neue Gebäude am Normannenweg geweckt, wo mit den neuesten Techniken und modernen Unterrichtsformen eine neue Ära beginnt.



Die Verwaltungsschule wird im Rahmen des Zentrums für Aus- und Fortbildung auch für die künftigen Herausforderungen an den Unterricht gewappnet sein.

Auf die Eröffnungswoche am Normannenweg vom 8. bis 13.9. darf man gespannt sein.





Diana Winkler-Büttner

Personalamt, nimmt sich in Zukunft noch mehr zu Herzen, dass Finanzplanung und Altersvorsorge notwendig ist.

Geld spielt eine Rolle!

Wer nicht reich ist, muss früh vorsorgen!

Wenn es um wirklich viel Geld geht, dann haben es Männer in den Taschen und Frauen nicht zum Ausgeben! Achtung, Vorurteile! – meinen Sie und da haben Sie recht, aber nur wenn es um das Ausgeben geht! Ansonsten ist es eine Tatsache, dass die Gruppe der Frauen im Durchschnitt immer noch deutlich weniger als die Gruppe der Männer verdient. Immer wenn sich der Internationale Frauentag am 8. März nähert, schießen die Pressemeldungen geradezu aus dem Boden über die Ungleichheit bei der Bezahlung von Frauen und Männern. Und dabei geht es nicht nur ums Geld, sondern auch um die Besetzung von wichtigen Positionen in Wirtschaft und Politik – wobei Deutschland im internationalen Vergleich nicht gut aussieht! Aber zurück zum Geld: Der Unterschied bei den Gehältern beträgt in Deutschland immer noch ein Viertel zu Ungunsten der Frauen.

Eine neue Studie der Hans-Böckler-Stiftung hat gezeigt, dass die Einkommensdifferenz je nach Beruf zwischen 84 und 825 € liegt und dass junge Frauen eher geringere Einkommensunterschieden gegenüber ihren männlichen Kollegen haben als ältere. Beträgt der Abstand bei unter 25 Jährigen nur 7,8 %, liegt er bei über 55 Jährigen bei 26,7 %. Zum Teil verständlich, da Frauen vom Qualifikationsniveau aufholen und Berufsunterbrechungen als mögliche Karrierekiller in jungen Jahren (noch!) nicht so stark ins Gewicht fallen.

Nun mögen Sie sagen, dass dies für den öffentlichen Dienst nicht zutrifft, da Frauen und Männer gleich bezahlt werden. Richtig, wenn sie die gleiche Bezahlsgruppe innehaben. Aber wie sieht die Bezahlungsstruktur bei Beamtinnen und weiblichen Tarifbeschäftigten in der hamburgischen Verwaltung in der Hierarchie aus? Der letzte Erfahrungsbericht 2007 hat es offenbart: Egal, ob im mittleren, gehobenen oder höheren Dienst, nach oben wird die Luft für Frauen dünner!¹ Und „ganz oben“: Hat es tatsächlich den Frauen auf dem Weg in die Spitzenpositionen den Atem verschlagen? Als vornehme Zurückhaltung kann es kaum gemeint sein.

Die Handtaschen voller Geld haben die Frauen also eher weniger. Hinzu kommt auch die hohe Teilzeitquote im öffentlichen Dienst Hamburgs, welche die geringeren Einkommen begründet. Immerhin arbeiteten 2007 fast 25 % der Frauen in Teilzeit (Vergleich: Männer rund 6%).² Und mag die eine oder andere auch sagen, „ach was, das Geld reicht doch“ – das Alter kommt bestimmt, da hilft dann Anti- und Pro-Age aus der Werbung auch nicht mehr...

Vor diesem Hintergrund ist es umso wichtiger, dass Frauen ihre Finanzen gut im Griff haben und sich frühzeitig um ihre Altersvorsorge Gedanken machen.

¹ vgl. Personalmanagementbericht 2008

² vgl. Personalstrukturbericht 2008

Dies gilt selbstverständlich auch für Männer – vor allem, wenn sie nicht zu dem Kreis gehören, die in Geld und Reichtum schwimmen!

Die Schichten der Vernunft

Den Internationalen Frauentag hat das Personalamt diesmal als Anlass für eine Veranstaltung zum Thema Frauen und Geld genommen. Eingeladen waren alle Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten sowie die Mitglieder des Arbeitskreises Gleichstellung. Damit war ein Personenkreis angesprochen, der nicht nur für sich selbst das Thema im Kopf hat und sich zu Herzen nehmen sollte, sondern als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren weiter in die Behörden und Ämter tragen soll.

Als Referentin hatten wir Frau Kazemieh eingeladen, die seit nunmehr gut 18 Jahren die FrauenFinanzGruppe in Hamburg leitet und ca. 7.000 Kundinnen – und auch Kunden – betreut. Sie stellte das Vier-Schichten-Modell vor, das als Grundlage für eine Geldanlage unter dem Gesichtspunkt der Altersvorsorge entwickelt wurde. Denn Knappheit an finanziellen Mitteln macht sich besonders im Alter bemerkbar, wenn das Einkommen doch geschmälert ist und der Lebensstandard gern beibehalten werden möchte. Die vier Schichten umfassen folgende Arten der Vorsorge:

- I: Gesetzliche Rentenversicherung, Rürup-Rente
- II: Betriebliche Altersvorsorge, Riester-Rente
- III: Private Rentenversicherung, Lebensversicherung
- IV: Fonds

Für welche Anlage Sie sich entscheiden, hängt nicht nur von Ihrem Einkommen ab, sondern auch von Ihren Lebensumständen, vor allem ob Sie Kinder haben. So ist z.B. die sogenannte Riester-Rente sehr gut für die Mütter unter uns! Da bekommen wir hohe staatliche Zuschüsse – und die sollten wir uns nicht entgehen lassen!

Und denken Sie nicht gleich, ein Fonds sei sowieso nichts für Sie, denn dafür hätten Sie nicht genügend Geld. Ganz falsch, auch mit kleinen Beträgen lassen sich Fondsanteile – auch Monat für Monat – erwerben. Welche Anlage für Sie interessant und vor allem richtig ist, entscheiden allein Sie mit einer Beratung. Aber von einer Voraussetzung müssen Sie auf jeden Fall ausgehen: Geld vermehrt sich nicht allein und durch Nichtstun – Sie sind auf jeden Fall gefordert! Und dies können Sie als Frau nicht Lebenspartner, Freund oder Ehemann überlassen.

Denken Sie immer daran: Pecunia non olet (Geld stinkt nicht!).

Noch ein interessanter Hinweis in Frau Kazemiehs Vortrag sollte uns nachdenklich stimmen: Sie fragte, wer hat in Partnerschaften die Lebensversicherungen abgeschlossen und wer sind die Begünstigten? Sie liegen mit Ihrem Tipp mit hoher Wahrscheinlichkeit richtig: Meistens schließen die Ehemänner eine Lebensversicherung ab mit dem Hinweis, was passiert, wenn der Hauptversorger ausfällt. Sicherlich richtig, aber auch auf Sie als Versorgerin und mit einem Einkommen trifft dies zu. Und denken Sie auch daran: Begünstigte können jederzeit vom Versicherungsnehmer geändert werden!



Für 'n Appel und 'n Ei kriegt man jedenfalls nicht viel...

Verlieren wir also keine Zeit und nehmen Geld – und damit unsere Zukunft – selbst in die Hand! Zeit bleibt dann immer noch, um den Rat Salvador Dalis zu bedenken:

Geld zu haben ist schön, solange man nicht die Freude an Dingen verloren hat, die man nicht für Geld kaufen kann.

**Carsten Block**

Personalamt, war beteiligt an den Verhandlungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften über die Umsetzung von §18 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Hamburg.

Zum Scheitern der Verhandlungen über die Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) im März 2008

„Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) durch Gleichverteilung...“

war sicher nicht das, was die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes der Länder dazu bewogen hat, mit § 18 TV-L zum ersten Mal in einen Tarifvertrag für die TdL-Mitgliedsländer ausdrücklich leistungsorientierte Bezahlungsbestandteile aufzunehmen. Damals am 12. Oktober 2006 sind die Hauptakteure mit der Aussage an die Presse getreten, dies sei der historische Schritt zum Einstieg in die Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst. Zu diesem Schritt wird es für den Tarifbereich in Hamburg nun zunächst nicht kommen. Die Verhandlungen zwischen der FHH und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sind im März dieses Jahres von DGB abgebrochen und vom dbb ausgesetzt worden.

Abbruch nach schwierigen Verhandlungen über anderthalb Jahre

Da der §18 TV-L zur Ausgestaltung des Leistungsentgelts den Abschluss von landesbezirklichen Regelungen vorsieht, lud das Personalamt gleich nach der Unterzeichnung des TV-L die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände dbb und DGB Ende 2006 zu einer ersten Veranstaltung ein. Der Verhandlungsvorschlag des Personalamtes zielte darauf ab, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit überdurchschnittlich guten Leistungen

in einem Jahr eine Leistungsprämie zu gewähren. Weitere Eckpunkte, mit denen das Personalamt in die Verhandlungen gegangen ist, waren:

- ▶ Verzicht auf Quotierung, d.h. alle Beschäftigten sollten die Möglichkeit haben, an LOB zu partizipieren.
- ▶ Es sollte ein faires, transparentes Verfahren der Leistungsbewertung und Prämienvergabe entwickelt werden.
- ▶ Die Regelungen sollten deckungsgleich auf den Beamtenbereich übertragen werden.

Wie schwierig der Prozess werden würde, war bereits nach der Auftaktrunde klar: dbb und DGB entschieden sich – nachdem sie anfänglich ein gemeinsames Vorgehen angekündigt hatten – nicht gemeinsam zu verhandeln.

In den Verhandlungen mit dem dbb gelang es bis März dieses Jahres, die Grundzüge eines LOB-Systems weiter zu entwickeln.

Bei den Verhandlungen mit dem DGB hingegen wurde sehr schnell klar, dass es zunächst grundsätzliche Bedenken auszuräumen galt, was schlussendlich nicht gelungen ist. Die Mitglieder der Tarifkommission des DGB lehnen weiterhin die grundsätzliche Voraussetzung für ein leistungsorien-

tiert ausgestaltetes Leistungssystem ab: die Leistungsdifferenzierung – obwohl diese in weiten Teilen der Wirtschaft und auch in fast allen gesellschaftlichen Bereichen (Sport, Schule, u.v.m.) eine Selbstverständlichkeit ist. Diese Auffassung wird in der gemeinsamen Erklärung zum Scheitern der Verhandlungen von ver.di, GdP und GEW vom März 2008 geäußert, in der es heißt, *„dass eine Leistungsdifferenzierung den sozialen Frieden in den Dienststellen erheblich belasten wird, die Unzufriedenheit derer, die nichts erhalten, massiv verstärkt und bei der Mehrheit der Beschäftigten eher die Demotivation zunimmt.“*

Diese Auffassung zu vertreten ist selbstverständlich das gute Recht der Mitglieder der Tariffkommission des DGB und ich will dies weder bewerten noch kritisieren. Wir haben deshalb auch ein Angebot gemacht: Sollten wir – wider Erwarten – nach einem vereinbarten Zeitraum feststellen, dass diese Effekte eintreten, dann würden wir uns nicht verschließen, das System grundsätzlich in Frage zu stellen bzw. nachzujustieren. Dies hätte im Rahmen der Evaluierung sein können oder es hätte gar eine Befristung des Systems etwa auf drei oder fünf Leistungsjahre vereinbart werden können.

Kompromissbereitschaft

Insbesondere möchte ich aber dem in der vom DGB veröffentlichten Erklärung vermittelten Eindruck entgegentreten, die Verhandlungen seien an mangelnder Kompromissbereitschaft der Arbeitgeberseite gescheitert.

Als Teilnehmer seitens des Personalamts bin ich der Auffassung, dass wir sehr wohl mit großer Kompromissbereitschaft und Offenheit in die fast anderthalb Jahre währenden Verhandlungen gegangen sind. Dies wird allein dadurch ersichtlich, dass wir ohne Vorfestlegungen und ohne einen ausdifferenzierten Vorschlag für ein System in die Verhandlungen gegangen sind, denn wir sind davon ausgegangen, dass die Gewerk-

schaften grundsätzlich für eine Einführung von LOB sind; schließlich war die Grundlage der gemeinsam unterzeichnete Tarifvertrag (TV-L).

Fragenkatalog

Auf Wunsch der Gewerkschaftsseite haben wir zunächst einen umfangreichen Fragenkatalog erarbeitet, den wir gemeinsam abarbeiten wollten, um zu einem Vergabesystem zu kommen. Mit dem DGB haben wir es aber in acht teils ganztägigen Veranstaltungen bis zum Schluss nicht geschafft, diesen Fragenkatalog inhaltlich zu diskutieren. Seitens des DGB wurden vor allem einseitig Gründe vorgebracht, die **gegen** eine (zumindest baldige) Einführung von LOB sprechen.

Auch im Personalamt ist man sich bewusst, dass die erstmalige Einführung von leistungsorientierten Bezahlungsbestandteilen einen langwierigen Prozess bedeuten und die Einführung nicht einfach werden wird. Deswegen haben wir die Argumente unserer Verhandlungspartner immer ernst genommen und sind damit verbundenen Informationswünschen stets nachgekommen. So haben wir Experten hinzugezogen, beispielsweise zur Frage, wie Gender-Aspekte am besten berücksichtigt werden können. Es wurden immer wieder Berechnungen vorgelegt, welche Verteilungswirkungen die verschiedenen Varianten mit sich brächten. Wir haben eine Reihe von Vorschlägen unterbreitet, um die Akzeptanz des LOB-Systems zu erhöhen und sehr viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daran teilhaben zu lassen. Einem Vorschlag des DGB konnten wir allerdings - schon aus rechtlichen Gründen - nicht folgen, das LOB-System probeweise in einem großen Bereich einzuführen und während dieser Zeit in allen anderen Behörden linear auszuschießen.

Was ich kritisiere, ist vor allem die vertane Möglichkeit, während der Verhandlungen den o.g. Fragenkatalog und den vom Personalamt im Laufe der Verhandlungen erarbeiteten LOB-Tarifvertrag inhaltlich zu diskutie-

ren. Leider hat die Mehrheit der Mitglieder der DGB-Verhandlungskommission immer wieder – fast gebetsmühlenartig – die Grundsatzfrage der „Sinnhaftigkeit“ eines LOB-Systems angesprochen. Bemerkenswert ist allerdings, dass während der Tarifverhandlungen zwischen Bund/Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) und ver.di sowie dbb, die Anfang 2008 stattgefunden haben, sich der Bundesvorsitzende von ver.di – Frank Bsirske – öffentlich mehrfach für eine leistungsorientierte Bezahlung ausgesprochen hat. Im abgeschlossenen Tarifvertrag heißt es dann u.a. unter II. Leistungsentgelt: „Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur weiteren Stärkung der Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst.“

Wie geht es jetzt weiter?

Im Tarifbereich wird es durch das Scheitern der Einigung einer landesbezirklichen Regelung nach Absatz 5 des §18 TV-L dabei bleiben, dass den Tarifbeschäftigten jeweils mit

dem Tabellenentgelt des Monats Dezember eines Jahres 12 v.H. des Tabellenentgeltes ausgezahlt wird, das ihnen für den Monat September desselben Jahres zusteht. Dies ist im Jahr 2007 bereits einmal erfolgt.

Stichwort Demotivation:

Es wird immer von einer möglichen Demotivation derjenigen (wenigen) geredet, die im Rahmen von LOB keine oder nur eine geringe Prämie erhalten würden. Niemand spricht jedoch von der erhaltenswerten Motivation der Leistungsträger/-innen im jetzigen System, für die sich hervorragende Leistungen – unterjährig und abseits von Beförderungen – bisher nicht gesondert auszahlen.

Das Personalamt ist davon überzeugt, dass eine moderne, outputorientierte Verwaltung, die im nationalen und internationalen Standortwettbewerb steht, als Teil ihres modernen Personalmanagements auch Instrumente der Leistungsbezahlung benötigt.

§18 TV-L (Auszug)

(1) Ab dem 1. Januar 2007 wird ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt. Die Zielgröße ist 8 v.H. Bis zu einer anderen Vereinbarung wird ein Gesamtvolumen von 1 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers, mit Ausnahme der unter § 41 fallenden Ärztinnen und Ärzte, für das Leistungsentgelt zur Verfügung gestellt.

(4) Nähere Regelungen über die Ausgestaltung des Leistungsentgelts werden in landesbezirklichen Tarifverträgen vereinbart. Dabei kann über das tariflich festgelegte Leistungsentgelt hinaus ein zusätzlich höheres Leistungsentgelt vereinbart werden. In einem landesbezirklichen Tarifvertrag kann auch vereinbart werden, dass das Gesamtvolumen des Leistungsentgeltes zusätzlich zur Jahressonderzahlung auf alle Beschäftigten gleichmäßig verteilt ausgeschüttet wird.

(5) Solange eine landesbezirkliche Regelung nicht zustande kommt, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember ab dem Jahr 2007 12 v.H. des Tabellenentgeltes ausgezahlt, das für den Monat September desselben Jahres jeweils zusteht.



Katharina Dahrendorf

Personalamt, leitet seit Oktober 2003 das Referat Personalmanagementkonzepte und Marketing und findet, dass sich in den letzten vier Jahren im Personalmanagement viel getan hat.

Rückblick auf vier Jahre Personalmanagement

Das Ende einer Legislaturperiode und der Beginn einer neuen ist ein guter Anlass für einen Rückblick. Für mich persönlich auch ein Rückblick auf vier Jahre Arbeit im Personalamt, in denen sich eine Menge getan hat – nicht nur weil sich meine eigene Rolle zu dieser Zeit geändert hat. Nicht alles verlief reibungslos, sei dabei selbstkritisch angemerkt. Der Rückblick ist in jeden Fall eine sehr subjektiv gefärbte Zusammenstellung, die auch aus Platzgründen nicht vollständig sein kann – sie soll deshalb anschließend von Kolleginnen und Kollegen aus Behörden und Ämtern aus ihrer Sicht kommentiert werden.

Die „großen“ Themen des Personalmanagement der letzten Jahre fallen sofort ins Gedächtnis: Aktuell die Integration von über 1.600 Rückkehrerinnen und Rückkehrern der Asklepios Kliniken, dann natürlich die Einführung des Neuen Beurteilungswesens zum 01. September 2004, die Gründung des Zentrums für Aus- und Fortbildung (ZAF) zum 01. Juli 2005 und die Begleitung der Verwaltungsreform seit Herbst 2006. Und vieles mehr.

Das **Beurteilungswesen** war ein lange diskutiertes Thema. Die vorlaufenden Diskussionen gehen auf Mitte der 1990er Jahre zurück, als deutlich wurde, dass das bisherige System aus dem Jahr 1969 in seinen Verfahren und transportierten Werten nicht mehr zeitgemäß war. Die langen Geburtswehen, die das heutige System hatte, haben sich auch in die Praxis der Einführungszeit hinein

fortgesetzt. Dabei haben wir sicherlich die Komplexität der Prozesse unterschätzt, die die Einführung mit sich brachte – immerhin wurde das Verfahren zu einem Stichtag für ca. 40.000 Beschäftigte in Kraft gesetzt. In der Zwischenzeit hat sich deutlich gezeigt, dass mit dem Beurteilungswesen auch eine Veränderung im Umgang miteinander verbunden ist, die nicht eben zu einem Stichtag erreicht werden kann: Beurteilungsgespräche, das Ziel der Einhaltung vergleichbarer Maßstäbe und die Einführung von Beurteilungskonferenzen bedeuten im Vergleich zu vorher ein erheblich höheres Maß an Offenheit der Führungskräfte im Hinblick auf die Anforderungen und die Bewertung von Leistungen. Dennoch bin ich der Auffassung, dass sich die Anstrengungen lohnen, auch wenn sie den Führungskräften viel abverlangen.

Die **Gründung des ZAF** ist aus einem Auftrag des Senats im Jahr 2002 hervorgegangen. Der Neuorganisation waren eine Geschäftsprozessanalyse unter Beteiligung mehrerer Behörden und Ämter und eine flächendeckende Ressourcenabfrage vorausgegangen. Dabei wurden starke Überschneidungen der Angebote und eine durchschnittlich geringere Auslastung der dezentralen Fortbildung festgestellt. Darüber hinaus wurde mit der Zentralisierung die Hoffnung verbunden, durch eine



stärkere Bündelung der Angebote auch zu einer noch stärkeren Professionalisierung der Angebotsvergabe zu kommen. Der Umsetzungsprozess war von vielen Bedenken der Personalentwicklerinnen und -entwickler geprägt, die insbesondere darum fürchteten, dass behördenspezifische Bedarfe und Konzepte nicht mehr genügend Raum finden würden. Diese teilweise sehr emotional geführte Debatte entflammt bis in die heutige Zeit immer wieder neu. Als Raum, um diese Debatte miteinander führen zu können, wurde 2006 eine „Fokusgruppe“ gegründet, in der Vertreterinnen und Vertreter der Behörden und Ämter mit dem Personalamt zur Klärung strittiger Fragen und Verbesserung der Zusammenarbeit zusammen kommen.

Auch wenn der Prozess aus Sicht der Beteiligten nicht immer reibungsfrei verlaufen ist und von großem Misstrauen begleitet wurde und wird, so bin ich der Meinung, dass die die Gründung des ZAF richtig war. So war die zunehmende Zahl von Großprojekten, in einem Zentrum wie das ZAF, nur durch die Bündelung der Ressourcen möglich:

- ▶ die intensive Begleitung der Bezirksverwaltungsreform auf dem Gebiet der Fortbildung,
- ▶ die Vorbereitung einer IT-Qualifizierungsoffensive (Umsetzung von voraussichtlich 9000 Teilnehmertagen 2008 bis 2010),
- ▶ die Qualifizierung für die Großprojekte NHH und NRV,
- ▶ große Qualifizierungskampagnen einzelner Behörden – wie z.B. die Schreibwerkstatt der BSU und
- ▶ nicht zuletzt: die enormen Qualifizierungsangebote im Auftrag von PIA, aktuell v.a. im Zusammenhang mit der Integration der Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus den Asklepios Kliniken.

Vor vier Jahren haben wir darüber hinaus das **Personalberichtswesen** zumindest teilweise auf den Kopf gestellt. Seit 2004 haben wir ein einheitliches, aufeinander abgestimmtes Personalberichtswesen, das

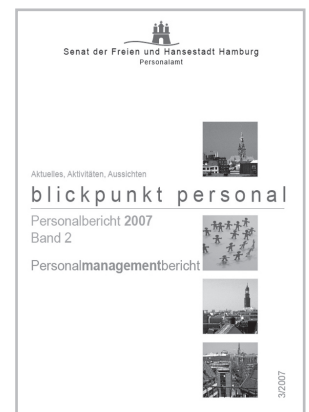
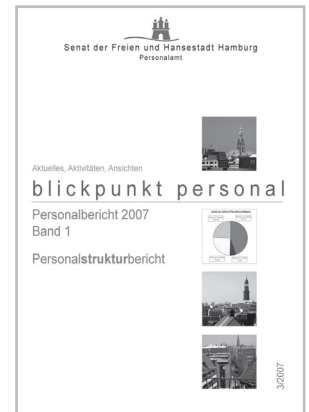
sich (auch) an den strategischen Schwerpunkten des Personalmanagements orientiert. Der jährliche Personalbericht umfasst nun neben dem **Personalstrukturbericht** den **Personalmanagementbericht**, in dem – anders als früher – nach Schwerpunkten berichtet wird. Alle drei Jahre ist der Erfahrungsbericht nach dem hamburgischen Gleichstellungsgesetz ein Schwerpunkt des **Personalmanagementberichts**.

Die strategischen Schwerpunkte werden in einem mehrstufigen Prozess beginnend bei den Personalentwicklerinnen und -entwicklern über das Gesprächsforum Personalmanagement bis zu der jährlich tagenden Personalstrategischen Staatsräterunde (auch diese ist seit 2004 eine neue Institution) entwickelt, vorgeschlagen und vereinbart.

So berichten wir seit 2004 über die Themen Personalbedarfsplanung, Betriebliche Gesundheitsförderung – Fehlzeiten (beides seit 2004), Mobilität und Interner Arbeitsmarkt (seit 2005), Erfahrungsbericht zum Gleichstellungsgesetz (2004 und 2007), Umgang mit der demografischen Entwicklung (2008).

Eine wesentliche Änderung ist die Verknüpfung der beiden Berichtsteile Struktur- und Managementbericht. Der Grundgedanke folgt dem Muster: Welche Herausforderungen ergeben sich aus den Daten? Wie wollen wir den Herausforderungen begegnen?

Demzufolge stellt der Strukturbericht die Daten des Vorjahres heraus, während der Managementbericht einen Spagat macht zwischen bisherigen Aktivitäten zu einem Schwerpunkt und ihren Effekten und künftigen Anforderungen – sowohl in den Behör-



den und Ämtern als auch im Personalamt. Letzteres geschieht vor allem dann, wenn neue Themen im Bericht aufgegriffen werden – wie 2005 mit dem Schwerpunktthema „Mobilität und Interner Arbeitsmarkt“ und 2008 mit dem Thema „Umgang mit der demografischen Entwicklung“.

Dieses Vorgehen hat sich bewährt, da es ermöglicht, sich in einem Diskussionsprozess über die evtl. vorhandenen Interessen einzelner Behörden und Ämter auf gemeinsame Themen zu verständigen. Parallel zum neuen Personalberichtswesen haben wir eine Basisstruktur aus **sieben Handlungsfeldern** für die Themen des Personalmanagements entwickelt. Jedes Thema wird in Bezug auf die Handlungsfelder¹ durchleuchtet, um auf diese Weise alle möglichen Facetten eines Themas in den Blick zu bekommen. So fragen wir uns beispielsweise, welche Bedeutung das Handlungsfeld „Personalgewinnung und Ausbildung“ für das Thema „demografische Entwicklung der Beschäftigten“ hat und kommen zu dem Schluss, dass wir uns verstärkt um Personalmarketing und (möglichst strategisch angelegte) Personalrekrutierung kümmern müssen (siehe **Personalmanagementbericht 2008**).

Zwei inhaltliche Schwerpunkte des **Personalmanagementberichts** seien hier hervorgehoben, weil sie über viele Jahre inhaltlich weiter entwickelt wurden: die Personalbedarfsplanung (PBP) und die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF).

Personalbedarfsplanung betreibt die FHH als Nachwuchsbedarfsplanung für verschiedene Berufsgruppen seit den 1990er Jahren. Seit 2004 erfolgt die Darstellung der PBP im Auftrag des Staatsrätekollegiums nach einem einheitlichen Muster (Matrix) für acht Jahre. Mittlerweile werden ca. 81% des Personalbestands durch die PBP erfasst.

Die PBP war von Beginn an von intensiver Kritik und tlw. Unverständnis von Seiten

¹ Personalgewinnung und Ausbildung, Führungskräftegewinnung und -entwicklung, Employability (Beschäftigungsfähigkeit), Kommunikationsfähigkeit, Betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeitszeit und -organisation und Professionalisierung des Personalmanagements

der Behörden und Ämter begleitet. Insbesondere der hohe Aufwand und die noch bescheidenen Schlussfolgerungen wurden bemängelt. Durch eine Reihe von qualitätsverbessernden Maßnahmen hat das Thema aber erheblich an Aufmerksamkeit bei den Entscheidungsträgern gewonnen.

Betriebliche Gesundheitsförderung ist seit der erstmaligen Veröffentlichung des **Personalmanagementberichts** ein Schwerpunktthema des Berichts. Durch die standardisierte Fehlzeitenquoten in den Berufskategorien und die Ermittlung spezifischer Richtwerte werden die Behörden und Ämter verpflichtet darzulegen, wie sie Ursachenermittlung betreiben, welche Maßnahmen sie planen und umgesetzt haben und wie sie deren Wirksamkeit bewerten. Darüber hinaus werden in überbehördlichen Gremien (Strategie- und Expertenkreis) gemeinsam strategische Schwerpunkte im Aufgabenfeld betriebliche Gesundheitsförderung verabredet und dazu gemeinsam Ansätze, Instrumente und Standards entwickelt.

Im Jahr 2007 wurde die Implementierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) mit der Herausgabe eines umfangreichen Leitfadens² für Vorgesetzte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgeschlossen. In den kommenden Jahren wird das Hauptaugenmerk auf der Evaluation und Weiterentwicklung des Verfahrens liegen. In Kürze wird zudem eine Vereinbarung³ mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung abgeschlossen.

Diese wird zunächst allgemeine Grundsätze enthalten und in der Folgezeit durch Module zu einzelnen Themen erweitert werden. Als

² Im Internet (www.hamburg.de) unter der Stichwortsuche „Leitfaden-BEM“ (unbedingt mit Bindestrich) zu finden.

³ Nach §94 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz



erste Module sollen das BEM und Gefährdungsbeurteilungen verhandelt werden.

Die **Verwaltungsreform** mit ihren Grundsätzen der Trennung von ministeriellen und Durchführungsaufgaben und one-face-to-the-customer hat in der Praxis nicht nur zu personellen Verschiebungen zwischen Fachbehörden und Bezirksämtern geführt, sondern auch zur Gründung der Dienstleistungszentren in den Bezirksämtern⁴ und damit zu deren grundlegender Neuorganisation.⁵

Flankierend zu diesen organisatorischen Maßnahmen wurden mit der Bürgerschaftsdrucksache 18/05010 Maßnahmen zur Förderung der Mobilität zwischen Fachbehörden und Bezirksämtern verabredet, um jungen Nachwuchskräften⁶ zu signalisieren, dass der Wechsel von Aufgaben nach einigen Berufsjahren gewollt und unterstützt wird und bereits in den ersten Berufsjahren einen Perspektivwechsel zwischen ministeriellen und Durchführungsaufgaben vorsehen. Mit den Fachpartnerschaften soll dagegen der Austausch von Personal der bezirklichen Fachbereiche mit den ministeriellen Steuerungsbereichen ermöglicht werden.⁷ Über beide Instrumente führt das Personalamt seit dem letzten Jahr Verhandlungen nach §94 HmbPersVG, die aber noch nicht abgeschlossen werden konnten.

Auch organisatorisch hat sich der Bereich Personalmanagement im Personalamt verändert. Neben der Gründung des damaligen Bereichs P34 als eigenständiges Referat im Jahr 2003 will ich vor allem die Gründung des **Projekts Interner Arbeitsmarkt (PIA)** (ebenfalls 2003) und die Gründung des **PersonalServices Integration (PSI)** im Jahr 2007 erwähnen.

⁴ Neben den bisherigen Kundenzentren entstehen so nach und nach die Sozialen Dienstleistungszentren und die Zentren für Wirtschaftsförderung, Bauen und Umwelt.

⁵ vgl. dazu z.B. blickpunkt personal 4/ 2005

⁶ Die „gesteuerte Mobilität“ ist eine Maßnahme, die sich auf Nachwuchskräfte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes beschränkt.

⁷ Siehe auch Dahrendorf, K.; Stange, D. (2007): Personalwirtschaftliche Maßnahmen für die Bezirksverwaltung. In: blickpunkt personal 2/ 2007, S.17

Die Arbeit von **PIA** steht mit der aktuellen Aufgabe, die über 1.600 Asklepios Rückkehrerinnen und Rückkehrer zu integrieren, sicherlich vor seiner anspruchsvollsten Aufgabe seit seiner Gründung. Bereits vor diesem Großauftrag wurden bis Ende 2007 mehr als 1.000 Beschäftigte innerhalb des internen Arbeitsmarkts vermittelt. Die Arbeit von PIA wurzelte auf dem früheren Mobilitätsbüro, dessen Aufgabe es war, an Mobilität interessierte Beschäftigte dabei zu unterstützen, eine andere Aufgabe zu finden. Mit der Gründung von PIA sollten neben diesen freiwillig Mobilien v.a. auch für die „strukturell mobilen“ Beschäftigten neue Tätigkeiten innerhalb des internen Arbeitsmarktes gefunden werden. Strukturell mobil sind Beschäftigte, deren Aufgaben aufgrund struktureller Maßnahmen, z.B. Verlagerungen, Privatisierungen oder Rationalisierungen, außerhalb der Kernverwaltung wahrgenommen werden oder entfallen. Ihnen werden umfangreiche Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Zur Bewältigung ihrer Aufgaben wurde PIA mit einer Reihe von Kompetenzen ausgestattet, z.B. dem geregelten Einstellungsverfahren, das die Einstellung Externer vorgegebenen Berufsgruppen vorbehalten lässt bzw. einem festgeschriebenen Verfahren unterwirft. Insgesamt hat PIA seit 2004 diverse Teilprojekte begleitet, darunter zum Beispiel die Privatisierung der Technischen Prüfstelle Hamburg (TPH) und der Suchtberatungsstellen, die Förderung der beruflichen Mobilität im Strafvollzug, die Auflösung des Behördentransportservice und Qualifizierung für Vor- und Geschäftszimmerkräften.

PSI ist seit dem 1.10.2007 als eine eigene Dienststelle des Personalamtes eingerichtet, um die Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus den Asklepios Kliniken aufzunehmen und die Arbeitgeberrolle für diejenigen auszufüllen, denen bei Rückkehr nicht sogleich ein fester Arbeitsplatz angeboten werden kann. **PSI** hat im Rahmen dieser Aufgabenstellung schon mit fast allen Rückkehrenden einen Arbeitsvertrag für die FHH abgeschlossen, alle Stammdaten erfasst und die Bezüge zahlbar gemacht.

Und sonst noch?

In den letzten Jahren wurden viele weitere wichtige Themen angestoßen, von denen hier aus Platzmangel nur ein paar erwähnt werden sollen:

▶ Die Einführung des obligatorischen **Entwicklungsassessmentcenter** (EAC) für Beschäftigte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes nach etwa vier bis sieben Berufsjahren.

▶ Die Einführung des **obligatorische Planstellenwechsel** (OPW) für Nachwuchskräfte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes seit 2007.

▶ Seit 2005 das flächendeckend für alle Behörden geltende Angebot einer **Kinder-notfallbetreuung**, um Bediensteten in definierten Notfallsituationen eine kostenlose Kinderbetreuung anbieten zu können.

▶ Aktivitäten zur Erweiterung der **Europakompetenz** der Beschäftigten, mit der Schaffung einer zentralen Anlaufstelle (KEE, Koordinierung der Europaeinsätze im Personalamt) und dem Aufbau eines Europaportals, eine umfassende Internetpräsenz für die Beschäftigten der FHH und für Referentinnen und Referenten der Europäischen Kommission, die eine Vielzahl von Informationen bündelt rund um das Thema „Tätigsein in Mitglieds- oder Beitrittsstaaten“. Zum Kernstück des Konzeptes – der Entsendung Hamburger Beschäftigte an die EU-Kommission als nationale Expertinnen und

Experten unter Nutzung des EU-

Stellenpools – verfolgt die KEE das

Ziel, diese nationalen Expertinnen und Experten insbesondere in für

Hamburg strategisch bedeutsame

Organisationseinheiten der Generaldirektionen der Europäischen Kommission zu entsenden.

▶ Die Durchführung von **Auswahl-ACs** für die Besetzung wichtiger Funktionen hat sich in den letzten Jahren mehr und mehr durchgesetzt. Das Personalamt hat in den letzten vier Jahren ca. 60 AC im Auftrag der Behörden und Ämter durchgeführt, darunter auch so komplexe Verfahren wie die Auswahl von 50 Führungskräften für die

ARGE, die Personalauswahl für das Welcome-Center und die mehrtägigen Assessmentcenter zur Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Polizeivollzugsdienst. Seit 2007 gibt es darüber hinaus einen neuen **Leitfaden zur Personalauswahl**, in dem das Personalamt ausgehend von den Erfahrungen mit Auswahlverfahren Durchführungshinweise zur Verbesserung von Personalauswahlverfahren in den Behörden und Ämtern gibt.

▶ Das **Mentoring** wurde nach seiner pilothaften Einführung im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst auf den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst ausgeweitet, wo das Programm auf außerordentlich positive Resonanz stößt.

▶ Die Einrichtung einer **Teilzeitbörse** für den gehobenen und höheren allgemeinen Verwaltungsdienst.

▶ Die **Verlagerung des Studiengangs** Allgemeine Verwaltung von der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHÖV) – die aufgelöst wurde – an die HAW in einem dualen Studiengang.

▶ Einführung des **Bachelorstudiengangs Public Management** (PuMa) und erfolgreicher Abschluss der Akkreditierung.

▶ Aufstellung und Umsetzung eines Aktionsplans **Migration**.

▶ Einführung einer **Rekrutierungssoftware C!You**.

▶ Entwicklung einer neuen **Führungskräftefortbildung**.

Und wie geht es weiter?

Mit der Vielzahl von Themen, die wir in den letzten Jahren bewegt haben und die sich ergänzen ließen, haben wir nicht nur uns, sondern auch unseren „Kundinnen und Kunden“ in den Behörden und Ämtern einiges zugemutet: Nicht nur unseren Ansprechpartnerinnen und -partnern, die für viele Bereiche des Personalamtes personenspezifisch sind, sondern vor allem auch den Beschäftigten, insbesondere den Führungs-



kräften. Auch war und ist aus meiner Sicht demgegenüber nicht immer klar, ob das Personalamt gerade in seiner Steuerungs- oder seiner Dienstleistungsrolle angesprochen ist. Dies müssen wir klarer formulieren. Ich würde mir außerdem eine noch stärkere Verzahnung von Personal- und Organisationsentwicklung wünschen, auch wenn wir in diesem Feld in den letzten Jahren große Fortschritte gemacht haben.

Derzeit laufen noch Verhandlungen mit den Spitzenorganisationen zu den Themen Mobilität (gesteuerte Mobilität im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst und Fachpartnerschaften), zum prüfungsgebundenen Aufstieg vom gehobenen in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst. Zu E-Learning und zur Gestaltung einer Servicezeitregelung (sie soll die geltende Gleitzeitregelung ersetzen) werden demnächst Verhandlungen aufgenommen (s. Beitrag S.3ff).

Jürgen Warmke-Rose,

Bezirksamtsleiter des Bezirks Hamburg-Altona, kommentiert aus Sicht seiner vorherigen Funktion als Leiter des Amtes für Bezirke und Verwaltungsreform.

Rückblick „Personalmanagement“

Im Zuge der Verwaltungsreform und jetzt auch aus Altonaer Sicht teile ich viele Eindrücke, die Frau Dahrendorf im Rückblick auf die vergangenen vier Jahre im Bereich des Personalmanagements in der Hamburger Verwaltung anspricht.

Gerade die **Verwaltungsreform** wäre ohne die Unterstützung des Personalamtes unvollständig geblieben. Der regelmäßige und verbindliche Personaltausch zwischen Fachbehörden und Senatsämtern einerseits und Bezirksämtern andererseits ist Voraussetzung dafür, dass sich die Menschen „am grünen Tisch“ und die Menschen „an der Nahtstelle zum Bürger“ verstehen, die inhaltlichen Herausforderung und Fragestellungen gemeinsam beurteilen und sich so jeweils aus den Zuständigkeiten heraus unterstützen können. Auch die – quantitativ durchaus beschränkte – Anpassung der **Bewertung von Stellen** in

den Bezirksämtern an die in den Fachbehörden üblichen Stellenwertigkeiten, um der Zusammenarbeit „auf gleicher Augenhöhe“ näher zu kommen, wäre ohne die Unterstützung des Personalmanagements des Personalamtes kaum durchsetzbar gewesen.

Seine Grenzen findet das moderne Personalmanagement allerdings immer mehr dort, wo die Entscheidungsmöglichkeiten der Beschäftigungsbehörden bei der **Personalauswahl** vor dem Hintergrund des Ressourcenmangels immer mehr beschränkt sind.

Ebenfalls problematisch ist die nahezu komplette **Abschottung des internen Arbeitsmarktes** von Außeneinstellungen. Notwendige Stellenbesetzungen – beispielsweise im technischen Bereich und bei sozialen Berufen – drohen inzwischen verschiedentlich am Bewerbermangel zu scheitern.

Annemarie Weidemann

Bezirksamt Hamburg-Nord, ist seit 2007 Dezernentin für Bürgerservice. Zuvor war sie an verschiedenen Stellen der Bezirksverwaltung und in der Wirtschaftsbehörde tätig.

Personalmanagement aus der Sicht einer Vorgesetzten in der Bezirksverwaltung

Ich möchte den Wunsch von Frau Dahrendorf am Ende Ihres Artikels aufgreifen, der für mich gleichzeitig auch den Einstieg in dieses Thema bedeutet: „...ich würde mir eine stärkere Verzahnung von Personal- und Organisationsentwicklung wünschen...“

Als ehemalige Personalentwicklerin der damaligen Wirtschaftsbehörde verfolge ich immer noch mit großem Interesse die Entwicklungen zum Thema Personalmanagement und versuche die Maßnahmen mit viel Herzblut und erfolgreich mit meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Praxis umzusetzen.

Manchmal läuft einem allerdings die Entwicklung davon und man weiß vor lauter Veränderungsprozessen nicht mehr, wie die Kolleginnen und Kollegen ihr Tagesgeschäft noch bewältigen sollen.

Durch die Zentralisierung der Wirtschafts- und Ordnungsabteilungen zu einem Verbraucherschutzamt waren wir mittendrin in diesen Veränderungsprozessen auch schon vor der offiziellen Verwaltungsreform. Hier hat sich als positiv erwiesen, dass das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) für die Führungskräfte Seminare zur Unterstützung angeboten hat. Wie z.B. „Professionell Handeln in Veränderungsprozessen“ oder „Coachingseminare“ zur Stärkung der Führungskompetenz. Das hat uns Teilnehmerinnen und Teilnehmern geholfen, diese Prozesse besser managen zu können.

Angebote für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Teamentwicklung, Arbeiten in Veränderungsprozessen und auch zusätzliche Schulungen im IT-Bereich sind sicher auch sehr wertvoll, um alle für die anstehenden Veränderungen „fit zu machen“.

Allerdings bleibt es der Eigeninitiative der Beschäftigten überlassen, sich für solche Prozesse „fit zu machen“. Da würde ich mir mehr konzeptionelle, aber auch praktische Unterstützung für die Begleitung von Veränderungsprozessen in den Dienststellen wünschen, d.h. insbesondere auch Unterstützung vor Ort. Profis z.B. aus dem Personalamt kommen in die Organisation, beraten und geben Hilfestellung bei der Bewältigung von Veränderungen, bevor sie überhaupt begonnen haben. Damit hätten die Dienststellen zumindest die Chance, alle in diesem Prozess auch mitzunehmen.

So haben wir im Verbraucherschutzamt dann auch unsere Grenzen in der Umsetzung solcher Veränderungsprozesse erkannt. Jede Veränderung der Organisation, der Arbeitsabläufe oder der Strukturen (neue Dezernatsstruktur z.B.) führt bei allen zu Unsicherheit, erzeugt zum Teil Ängste und im einfachsten Fall Irritationen.

Kommunikations- und Informationswege sind weggefallen, haben sich verändert oder mussten völlig neu aufgebaut werden.

Knappes Gut: Zeit

Das kostet Zeit, Zeit die eigentlich nicht da ist, die wir aber alle brauchen, um neben dem normalen Tagesgeschäft, solche Veränderungen überhaupt möglich zu machen. Denn die Veränderungen machen sich ja nicht von alleine, sondern es sind die Menschen, die sich in diesem System verändern müssen mit ihren Aufgaben, die sich auch verändern, damit sich die gesamte Organisation weiterentwickeln kann. Veränderung aber braucht Zeit und wir brauchen Zeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um sie

mitzunehmen in eine neue Struktur, in neue Räume oder in neue Dienstleistungszentren.

Ich bewundere, wie reibungslos das bisher alles läuft und erkenne doch auch immer mehr Belastungssituationen insbesondere auch bei älteren Beschäftigten. Insofern ist es gut, wenn die Themen Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement auch ganz oben stehen, damit wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei allem Reformdruck im Blick behalten und ggf. rechtzeitig bei Belastungen am Arbeitsplatz gegensteuern können.



Foto:photocase.com/sto.E

Gerade in meinem neuen Aufgabebereich stellt sich die Frage der geplanten Personalentwicklung und Mobilität insbesondere auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im mittleren Dienst. Sie sind hoch engagiert, sind hervorragend im Kundenservice an der Nahtstelle der Verwaltung zur Bürgerin/ zum Bürger. Hier wäre es förderlich, wenn es Perspektiven gäbe – z. B. nach fünfjähriger Tätigkeit in einem Kundenzentrum einen Wechsel zu ermöglichen – die speziell auch auf diese Zielgruppe ausgerichtet sind.

Gert Thinius

Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt

Innovatives Spannungsfeld: dezentrales und zentrales Personalmanagement

Der Geburtstag der BSU am 19. April 2004 gab uns die Gelegenheit, mit einem ersten eigenen Personalbericht zum 31.12.2004 den Status des Personalwesens dieser neuen Behörde zu erfassen. So konnten wir die sich schon damals abzeichnenden dramatischen Personalabgänge konkret und differenziert berechnen und graphisch darstellen. Auf dieser Grundlage vereinbarten wir in der Behörde konkrete Maßnahmen der Personalentwicklung, um so den in dem Personalbericht aufgezeigten Handlungserfordernissen zu begegnen.

Personalplanung der Technischen Berufe

So übernahm die BSU die Federführung für die Personalbedarfsplanung des Senats für die Technischen Berufe der FHH. Die auch durch uns kritisierten sehr umständlichen und schwer zu lesenden Planungsmatrizen waren nun mit unserer hier federführenden Beteiligung von uns konstruktiver auszuwerten, umzusetzen und weiterzuentwickeln.

Der Personalbericht der BSU mit differenzierter Personalabgangsvorausschau wurde so um den hamburgweiten Blick auf die Personalbedarfe für das Technische Personal insgesamt ergänzt. Das half, den Blick zu schärfen für Entscheidungen zwischen den dramatischen Personalersatzbedarfen einerseits und den drängenden Einsparforderungen zur Konsolidierung des Personalhaushalts andererseits.

Im Ergebnis hat die BSU sieben zusätzliche Stellen für technische/naturwissenschaftliche Nachwuchskräfte einrichten können. Als besonderer Erfolg ist die Gestaltung einer neuen Ausbildungsfachrichtung „Technischer Umweltschutz“ im höheren Dienst zu nennen. Zum 1. Juli werden wir die ersten vier Referendarinnen und Referendare der neuen Fachrichtung „Umwelttechnik/Umweltschutz“ einstellen sowie bereits zum 1. Juni eine zusätzliche Technische Oberinspektorin der Fachrichtung „Hochbau/Bauordnungswesen“.

Wir haben auch an anderen Stellen Anregungen, Initiativen und Maßnahmen des Personalmanagements des Personalamtes aufgegriffen und umgesetzt sowie in einem kollegial und fachlich guten Miteinander weiterentwickelt und dezentral verknüpft. Das gilt auch für eine weitere Folgerung aus unserem Personalbericht, der auch deutlich macht, dass in Zukunft eine große Zahl an Führungspositionen aus eigenen Reihen zu besetzen sind.

EAC ist effizient!

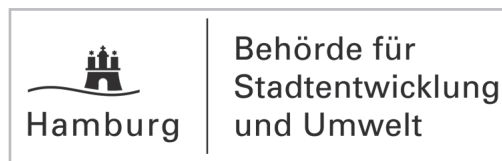
Seit Januar 2007 hat die BSU vier eigene, auf die Anforderungen des höheren Technischen Dienstes ausgerichtete Entwicklungsassessments (EAC) durchgeführt. Bei den Grundlagen, beim Design und Konzept dieses EAC haben uns die Kolleginnen des Personalamtes außerordentlich unterstützt. So folgte ich auch gern der Einladung des Personalamtes, an den dortigen EAC für

den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst teilzunehmen. Die Beteiligung an einem EAC eines großen internationalen Wirtschaftsunternehmens brachte mir eine zusätzliche Sicht der Dinge (Hamburg ist gut aufgestellt!). Nach dem EAC haben wir verbindlich mit den Kandidatinnen und Kandidaten und deren Führungskräften jeweils eine „Entwicklungsvereinbarung“ getroffen und umgesetzt.

Dazu haben wir u.a. in guter Zusammenarbeit mit dem ZAF eine Vielzahl von Entwicklungsmaßnahmen und Fortbildungen durchgeführt, die speziell auf die persönlichen Stärken und Lernfelder der Kandidatinnen und Kandidaten zugeschnitten wurden. Eine Auswertung der ersten zwei Durchgänge dieses EAC bestätigt das EAC als eine effiziente Entwicklungsmaßnahme mit personenspezifischer Förderung. Deshalb erwägen wir auch eine Fortentwicklung des EAC unter Einbeziehung weiterer Behörden.

Ach ja, das ZAF! Nachdem wir zunächst Personal- und Sachmittel sowie Aufgaben an das ZAF abgeben mussten, hielt sich unsere Freude über die Gründung des ZAF in engen Grenzen. Pilotbehörde waren wir für die Einführung der Lernplattform „CLIX“, mit deren Hilfe wir dann einige große Fortbildungsbrocken schultern konnten. Über 1.000 Anmeldungen mussten für unsere „Schreibwerkstatt“, eine halbtägige Schulungsveranstaltung zu verständlicher Behördensprache, verarbeitet werden. Unsere Englisch-Offensive, in der wir mit dem ZAF seit April 260 Beschäftigte in 30 Kursen in acht Niveaustufen und sechs Fachrichtungen schulen, ist ein weiterer Meilenstein auch auf dem Wege, die Geschäftsbeziehungen mit dem ZAF zu gestalten.

Das ZAF hat sich selbst die Gestaltung eines „aktiven Kundenbeziehungsmanagements“ zum Ziel gesetzt. Dazu wollen wir die Schnittstellen zwischen zentraler und dezentraler Fortbildung sowie spezifischen Führungs- und Teamentwick-



lungsprozessen definieren, Verantwortlichkeiten klären und uns über Qualitätssicherung verständigen; auch Kostentransparenz ist unverzichtbar. Der Weg ist noch lang, aber alle sind guten Willens.

Mit einer neuen Dienstvereinbarung zur Gleichstellung haben wir 2007 neue operationale Ziele für unsere Gleichstellungsarbeit gesetzt und zugleich eine Plattform geschaffen, um die Berichtspflichten des Gleichstellungsgesetzes und des Personalmanagementberichts zu erfüllen.

Geärgert hatten wir uns, dass unsere differenzierte und sehr aussagekräftige Datenbank zum Neuen Beurteilungswesen nicht nahtlos durch zentrale Auswertungen ersetzt wurde. Differenzierte Analysen sind eine unverzichtbare Grundlage für fundierte Beurteilungskonferenzen. Inzwischen liefert die neue zentrale Datenbank zunehmend verwertbare Ergebnisse.

Neue Ziele in der Gleichstellung

Ein weiteres Projekt bestimmt aktuell unseren Arbeitstag. Ich hoffe, dass wir Ende Mai das Grundzertifikat für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von der Hertie-

Stiftung in Berlin erhalten. Damit wird ein nachhaltiger mehrjähriger Prozess der Personalentwicklung in Gang gesetzt, den wir in workshops und unter Beteiligung aller Beschäftigten unserer Behörde intensiv vorbereitet haben.

Wir werden Themen befördern wie: Erhöhung der Zeitsouveränität, flexiblere Gestaltung der Arbeitsabläufe und -organisation, Erhöhung der Führungskompetenz/ wertorientierte Personalführung, Verbesserung der Informationswege und Kommunikation, individuelle Entwicklungsplanung insbesondere für Teilzeitbeschäftigte.

Schon diese kleine Auswahl der Themenpalette aus über 50 Maßnahmen in 20 Zielen zeigt wieder, dass wir uns hier erneut in einigen der Themen mit dem Personalamt und dem ZAF treffen, sie dezentral verknüpfen und weiterentwickeln werden.

Das Ineinandergreifen von zentralem und dezentralem Personalmanagement kann Innovations- und Gestaltungskraft entfalten, das zeigt unsere Erfahrung. Bleiben wir wachsam, uns dieses zu erhalten.



Foto:photocase.com/fult

Übrigens....
wir freuen uns über Leserbriefe!!!

blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Nah-Fern-Pendel oder heute schon mal mit den Augen gerollt?

Der praktische Tipp

Wer lange auf den Bildschirm starrt, der sollte seinen Augen hin und wieder etwas Abwechslung bieten. Nein, nicht ein anderes Dokument öffnen, sondern den Augen ein bißchen Bewegung gönnen. Das Nah-Fern-Pendel ist eine dazu passende Übung. Es geht darum, die Aufmerksamkeit von einem nahen Detail auf ein Motiv in der Ferne und wieder zurück zu richten.

Auf diese Weise fördern Sie die Flexibilität Ihrer Linse, entspannen sich und Ihre Augenmuskeln und lockern auch noch den Nacken.

So geht es:

Sie setzen sich bequem hin, so dass Sie auch durch ein Fenster den Blick ins Weite haben. Atmen Sie ruhig und tief. Dann schauen Sie auf einen Gegenstand in Ihrer Nähe (25 - 30 cm entfernt) und senken Sie dabei den Kopf leicht. Nun wandern Sie mit dem Blick in die Ferne zu einem ausgewählten Motiv. Dabei heben Sie den Kopf leicht. Anschließend pendeln Sie zurück zum Gegenstand in Ihrer Nähe.

Diese Pendelbewegung setzen Sie nun in Ihrem tiefen Atemrhythmus fort, dabei verweilen Sie sowohl im Nah- als auch im Fernblick einen Atemzug, um ein möglichst scharfes Bild zu erfassen.

Diese Übung sollten Sie ein bis zwei Minuten lang durchführen.

Aber Achtung: Bei Netzhautablösung sollte ein häufiger Fokuswechsel vermieden werden!

(nach *Amala S. Köhler: Übungen für Bildschirmarbeiter*, in: *Daniela Buch: Endlich gesunde Arbeitsbedingungen*, wirtschaft + weiterbildung 07/08/2007, S.36)

Was war eigentlich...?

Manchmal ist eine Rückschau erhellend für die Zukunft: Veränderungen werden sichtbarer und manche früh verworfene Idee erscheint im Licht der Gegenwart vielleicht

doch noch einmal in einer anderen Perspektive. Deshalb erinnern wir in dieser Rubrik an Ereignisse und legen dauerhaft interessante Artikel wieder auf.



Carsten Block

Personalamt, war zwar schon auf Dienstreise mit der Bahn, allerdings nicht liegenderweise.

Was war eigentlich die Bettkarte?

Diese Frage habe ich mir schon immer gestellt, wenn ich eine Reisekostenabrechnung für eine (selbstverständlich zuvor ordnungsgemäß genehmigte) Dienstreise ausfüllen musste. Umso erstaunter war ich nun, dass diese Ankreuzmöglichkeit auf dem seit einigen Tagen im Intranet verfügbaren neuen Formular zur Reisekostenabrechnung P.10.354 schlichtweg entfallen ist. Gleiches gilt übrigens für die sogenannte Blockkarte. Könnte ich aufgrund meines Nachnamens persönlich nehmen, tue ich aber nicht!

Das neue Formular habe ich jedenfalls zum Anlass genommen, mich darüber schlau zu machen, was denn nun eine Bettkarte ist. Also schnell mal „gegoogelt“, doch dummerweise bringt der erste Eintrag nur einen Verweis auf eine Sprichwörterseite. Darauf lerne ich, dass „Bettkarte stempeln“ umgangssprachlich Aufstehen heißt bzw. dass man Kinder am besten mit dem saloppen Spruch *„Jetzt wird nicht mehr Fernsehen geschaut, sondern die Bettkarte gestempelt“* ins Bett bekommt. Verwirrt ob des Widerspruchs recherchiere ich weiter und finde sogleich den Tipp über den Preis für eine Bettkarte von

Simferopol nach Kiew. Jetzt ist alles klar! Und es fällt mir wie Schuppen von den Augen. Wieso war ich nicht früher auf die Idee gekommen: Die Bettkarte ist natürlich die Reservierung für einen Schlafwagen.

Keine Zeit zum Liegen!

Nun stelle ich mir natürlich die Frage, warum diese Möglichkeit nicht mehr vorgesehen ist. Ganz einfach. Dafür gibt es drei Gründe. Erstens: Die meisten Dienstreisen finden innerhalb Deutschlands statt und aufgrund der immer schnelleren Zugverbindungen sind Fahrten über Nacht kaum noch notwendig. Deshalb gibt es innerdeutsch kaum noch Nachtzugverbindungen. Haben Sie dies gewusst? Zweitens: Insbesondere längere Strecken mit dem Flugzeug sind teilweise wesentlich kostengünstiger als mit der Bahn. Und drittens: Selbst wenn man mit einem Nachtzug fährt, ist eine Bettkarte letztlich nichts anderes als eine Platzreservierung mit Liegeberechtigung. Selbst wenn also jemand einen Nachtzug in Anspruch nimmt, könnte er dies auf dem Formular vermerken.

Tipp im Notfall: Hotel statt Bahn

Übrigens, das neue Reisekostenabrechnungsfeld und Informationen zur letzten umfassenden Änderung des Reisekostenrechts finden Sie im Personalportal unter der Rubrik „Arbeitsplatz“. Tipp: Falls Sie bei Ihrer Dienstreise übernachten müssen und

lieber keinen Schlafwagen benutzen wollen, finden Sie dort auch die TMS-Hotelliste der Bundesverwaltung. Mit den dort aufgeführten Hotels sind von der Bundesverwaltung bestimmte Konditionen für Dienstreisende vereinbart worden, die auch von Landesbediensteten in Anspruch genommen werden können. Dann gute Fahrt und gute Nacht!

Kurzmitteilungen

Kurze Nachrichten, Hinweise und Informationen, die uns noch kurz vor Redaktions-

schluss erreicht haben und die wir Ihnen nicht vorenthalten möchten.

Stefan Müller, Zentrum für Aus- und Fortbildung

„Vielfalt als Chance – Kulturelle Vielfalt in der Ausbildung“ Hamburger Senat ausgezeichnet!

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Frau Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer, zeichnete am 8. April 2008 im Bundeskanzleramt in Berlin die Gewinner des bundesweit erstmals durchgeführten Wettbewerbs „Kulturelle Vielfalt in der Ausbildung“ aus. In der Kategorie Öffentliche Verwaltung belegte Hamburg mit seinem Handlungskonzept zur Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in die Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung von 20 Teilnehmern den dritten Platz; der Leiter des Personalamtes, Herr Dr. Volker Bonorden, hat gemeinsam mit einer kleinen Delegation des Zentrums für Aus- und Fortbildung und zwei Nachwuchskräften mit russischem und türkischem Migrationshintergrund aus den

Ausbildungsbereichen Justizverwaltung und Steuerverwaltung den Preis entgegengenommen.

Insgesamt wurden 14 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen prämiert. Der Wettbewerb ist Teil der Kampagne „Vielfalt als Chance“, die seit Sommer 2007 von der Integrationsbeauftragten geführt wird mit dem Ziel, kulturelle Vielfalt als Erfolgsfaktor in Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung stärker zu verankern. An dem Wettbewerb konnten sich Firmen und Institutionen beteiligen, die sich in besonderer Weise um die Ausbildung von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien verdient machen. 71 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen hatten Wettbewerbsbeiträge einge-



Urkunde zum 3. Platz

reicht. Die Gewinner wurden von einer Expertenjury ermittelt. Die 1. Preise gingen an die Ford-Werke GmbH Köln (Kategorie Großunternehmen), die Hamburger Oktober Betriebe (Kategorie Kleine und Mittlere Unternehmen), das Ingenieurbüro M. Kaiser aus Dortmund (Kategorie Kleinstunternehmen) und die bayerische Landeshauptstadt München (Kategorie öffentliche Verwaltung). Die Sieger erhielten jeweils 15.000 Euro, die Zweit- und Drittplatzierten 10.000 beziehungsweise 5.000 Euro. Die Preise wurden gemeinschaftlich von Daimler, der Deutschen Bank, der Deutschen Telekom und der Integrationsbeauftragten gestiftet. Die Preisgelder werden für den weiteren Ausbau der Integrationsmaßnahmen eingesetzt.

Weitere Informationen zum Wettbewerb im Internet: www.vielfalt-als-chance.de

Hintergrund

Der Senat hatte im Oktober 2006 beschlossen, in den Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung (Beamtenausbildungen des mittleren und gehobenen Dienstes sowie vergleichbare Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz; Ausbildungsbereiche Allgemeine Verwaltung, Justizverwaltung, Strafvollzug, Polizei, Feuerwehr, Steuerverwaltung) den Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund bis zum Jahr 2011 auf

einen Zielwert von 20 Prozent zu erhöhen. Unter der Dachkampagne „**Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?**“ setzen die ausbildenden Behörden das neue Ausbildungskonzept gemeinsam um. Hier konnten bereits erste Erfolge erzielt werden. Im Einstellungsjahr 2006 lag der Einstellungsanteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund noch bei 5,2 Prozent (16 von 306 Auszubildenden). Ein Jahr später konnte die Zahl für das Einstellungsjahr 2007 bereits auf 10,9 Prozent (39 von 357 Auszubildenden) verdoppelt werden.

Kernbereiche des Konzeptes sind

- ▶ das Ausbildungsmarketing mit der gezielten Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Öffentlichkeit und in den Medien bei Kooperation mit Eltern, Schulen, Qualifizierungsträgern, Migrantenorganisationen: auf die Kampagne zugeschnittene Flyer, auch mit fremdsprachlichem Zugang, zeigen Nachwuchskräfte mit und ohne Migrationshintergrund; sie enthalten kurze, einladende Informationen über die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten und werden regelmäßig bei diversen Messen und Veranstaltungen verteilt. Stellenanzeigen werden auch in türkisch- und russischsprachigen Medien geschaltet.

- ▶ die kulturoffene Ausgestaltung der Bewerbungs- und Auswahlverfahren und

Feststellung interkultureller Kompetenzen wie durch die Erweiterung des Eignungstests um einen Culture Fair Test sowie um Interkulturelle Wissensfragen. Hierdurch sollen Potenziale besser erschlossen und Chancengerechtigkeit unter Berücksichtigung kultureller Verschiedenartigkeit verwirklicht werden.



Preisverleihung: Janna Böhl (Justizdienst), Prof. Dr. Maria Böhmer (Staatsministerin und Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration), Günther Fleig (Personalvorstand der Daimler AG), Umut Cantay (Steuerverwaltungsdienst), Dr. Volker Bonorden (Leiter des Personalamtes), Stefan Müller (Zentrum für Aus- und Fortbildung), Petra Lotzkat (Geschäftsführerin des Zentrums für Aus- und Fortbildung), Maud Pagel (Diversity Managerin Deutsche Telekom), Joachim Horras (Personalleiter Deutschland der Deutschen Bank)

Foto: José Giribás

Carsten Block, Personalamt

Ein Buchtipps: „Gesundheit selbstbestimmt – Bewegung, Ernährung, Entspannung“

Wer kennt das nicht: Der gute Vorsatz, sich mehr zu bewegen zum neuen Jahr, hat keine zwei Wochen gehalten und mit der Fastenzeit hat es in diesem Jahr auch wieder nicht geklappt. Viele Menschen wollen mehr für ihre Gesundheit tun, an Motivation mangelt es zunächst meist nicht, oftmals aber am Wissen. Zeitknappheit und Bequemlichkeit verhindern das Durchhalten.

Die Verbraucherzentrale Hamburg e.V. hat deshalb Ende letzten Jahres einen handlichen Ratgeber herausgebracht, der helfen soll, „[...] Ihre körperliche, psychische und soziale Gesundheit zu verbessern und zu stabilisieren.“ In kompakter und leicht verständlicher Form präsentieren die Autoren Dr. Hans Hermann Schrader und Inge Matthies-Schrader die wichtigsten Informationen zu den Themen Bewegung, Ernährung, Entspannung, Stressbewältigung und Selbstkommunikation. Besonders hilfreich sind die Übungen zu allen Themen, die es

erleichtern sollen, mit wenig Anstrengung, Zeit und Kosten nachhaltige Ergebnisse zu erreichen. Interessant ist aber vor allem der Ansatz des Grundlagenkapitels. Um die Informationen, Tipps und Übungen für sich selbst zielgerichtet nutzen zu können, bietet dieser Abschnitt Hilfestellung, die eigenen Ziele (was möchte ich verbessern oder ändern) und Rahmenbedingungen (was sind meine Stärken und Schwächen bzw. wie gesundheitsförderlich ist mein Umfeld) anhand strukturierter Fragenkataloge kennen zu lernen.

Alles in allem ein gelungenes Buch, das Sie sowohl im Buchhandel als auch direkt bei der Verbraucherzentrale Hamburg e.V. für den Preis von 5,90 Euro erwerben können.

Gesundheit selbstbestimmt – Bewegung, Ernährung, Entspannung
Herausgegeben von der Verbraucherzentrale Hamburg e.V., ISBN: 3-922940-07-2

Ausblick

Die nächste Ausgabe des blickpunkt personal wird traditionell die Zusammenfassung des Personalberichts sein. Der Schwerpunkt für die darauf folgende reguläre Ausgabe ist „Demografie und Personalpolitik“. Wenn Sie

bestimmte Themen und Aspekte zu diesem Schwerpunkt berücksichtigt wissen möchten, dann schicken Sie uns einfach eine E-Mail. Wir freuen uns auf Ihre Beiträge und Anregungen bis Mitte August.

Bis dahin! Ihr Redaktionsteam.

blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Impressum

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

Telefon: (040) 4 28 31- 14 10
Telefax: (040) 4 28 31- 22 26

Redaktion und Druckvorbereitung:
Katharina Dahrendorf (verantwortliche Redakteurin)
Carsten Block
Diana Winkler-Büttner
Susanne Neugebauer
Susanne Walter

eMail:
blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout:
Susanne Neugebauer

Farbiges Foto Titelseite: www.photocase.com/BastiDesign

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

Auflage:
1.100 Stück

Ausgabe:
12. Jahrgang, Mai 2008

Erscheinungsweise:
vierteljährlich

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

Der Inhalt dieser Ausgabe ersetzt keine offiziellen Rundschreiben des Personalamtes.

Anmerkung zur Verteilung:

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

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

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

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

