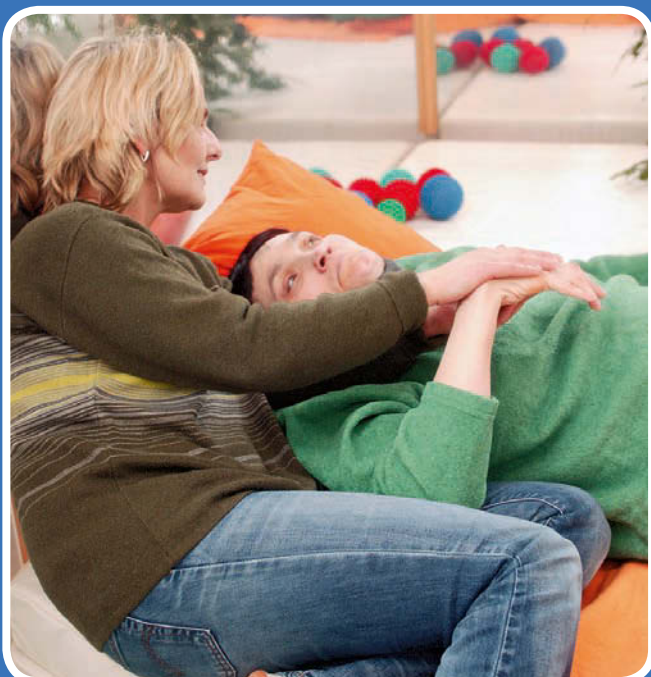


LWV-Gesundheitsmanagement GmbH geht an den Start



**Informationen
für Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter**

www.lwv-gesundheitsmanagement.de

Unternehmensziele gemeinsam erreichen

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Damen und Herren,

die Gründung der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH ist ein Gemeinschaftswerk. Wenn die örtlichen gemeinnützigen GmbHs in den vergangenen Wochen ihre Arbeit aufnehmen konnten, wenn die „Unternehmensmutter“ vom 1. Januar 2008 an handlungsfähig ist, dann haben Viele dazu beigetragen: Verbandsversammlung und Verwaltungsausschuss des LWV haben den Weg durch umfangreiche Beschlusspakete geebnet, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter erzielten in intensiven Verhandlungen einen fairen Interessenausgleich, interne und externe Experten setzten die vielen, unerlässlichen Detailaufgaben um. Die Zahl der Termine, Gespräche, Debatten und Diskussionen, in denen es um die Zukunft der Einrichtungen ging, vermag ich kaum noch zu zählen, doch die Intensität, mit der wir uns voranarbeiten konnten, war beeindruckend. Bei allen Beteiligten, besonders in den vielen Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, konnte ich etwas spüren, was Manager heute „Commitment“ nennen: Commitment ist eine in der täglichen Arbeit spürbare Verpflichtung, an der Zukunftsfähigkeit des eigenen Unternehmens aktiv mitzuwirken. Durch Commitment erwächst eine Haltung, dem dynamischen Wandel, dem heute alle Organisationen ausgesetzt sind, nicht nur erdulnd, sondern gestaltend zu begegnen, sich selbst als Akteur des Wandels zu begreifen. Diese Haltung habe ich sehr häufig erlebt. In ihr liegt zugleich einer der Gründe, warum wir auf dem Weg zur LWV-Gesundheitsmanagement GmbH so gut vorangekommen sind.

Unser Commitment war und ist nicht weniger als das Ziel, die Marktführerschaft im Bereich der psychiatrischen Versorgung in Hessen zu verteidigen, wo es möglich erscheint, diese auch auszubauen. Mit der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH und den örtlichen Gesellschaften haben wir die Voraussetzungen für einen zukunftssträchtigen, wettbewerbsorientierten und marktnahen Klinikträger geschaffen, ein Klinikträger, der die Notwendigkeit einer vorausschauenden, strategischen Unternehmensentwicklung erkannt hat. Die örtlichen Gesellschaften tragen als regionale Anbieter Verantwortung für ihren Unternehmenserfolg - mit der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH haben sie künftig einen starken Partner an ihrer Seite.

Ihr

Uwe Brückmann
Landesdirektor LWV Hessen
Vorsitzender des Aufsichtsrates der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH



LWV-Gesundheitsmanagement GmbH

Ständeplatz 2
34117 Kassel
Tel.: 0561/1004-5353
Fax: 0561/1004-2929
info@lww-gesundheitsmanagement.de
www.lww-gesundheitsmanagement.de



Eine Gesellschaft des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen

Fortbildungszentrum der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH

Licher Str. 106
35394 Gießen
Tel.: 0641/94375-0
Fax: 0641/94375-10
info@fortbildungszentrum-lww-hessen.de
www.fortbildungszentrum-lww-hessen.de

Impressum

Herausgeber: Landeswohlfahrtsverband Hessen
Öffentlichkeitsarbeit
Ständeplatz 6-10, 34117 Kassel
Tel.: 0561/1004-2536
Fax: 0561/1004-2640
pressestelle@lww-hessen.de
www.lww-hessen.de

Text, Redaktion: Astrid Briehle, Jörg Daniel (verantwortl.), Rose-Marie von Krauss, Jutta Schmelting, Monika Brauns

Titelfotos: Aumeier-Fotodesign, ZSP Rehbergpark, Klinikum Weilmünster

Gestaltung und Druck: Grafische Werkstatt von 1980 GmbH, Kassel

1. Auflage Januar 2008

Wer wir sind...

Mit der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH hat am 1. Januar 2008 ein neu gegründeter Gesundheitskonzern seine Geschäftstätigkeit aufgenommen. Die GmbH, die ihren Sitz in Kassel hat, fungiert als sog. Unternehmensholding: Unter ihrem Dach werden insgesamt mehr als 30 fachlich eigenständige Kliniken geführt, die aus organisatorischen und betriebswirtschaftlichen Gründen zu 12 gemeinnützigen GmbHs zusammengefasst sind. In Süd- und Mittelhessen bilden zudem jeweils 2 bzw. 3 gemeinnützige GmbHs regionale Verbünde, mit denen weitere Synergiepotentiale erschlossen werden sollen. Die LWV-Gesundheitsmanagement GmbH ist an mehr als 40 Standorten in Hessen und mit einer Institutsambulanz auch in Rheinland-Pfalz präsent. Die vielen Standorte sind eine Folge der dezentralen, gemeindenahen Struktur in der psychiatrischen Versorgung: Als Außenstellen der Kliniken für Psychiatrie und Psychotherapie stellen Tageskliniken und Institutsambulanzen örtliche Anlaufstellen für psychisch kranke Erwachsene sowie Kinder und Jugendliche dar. Sie werden als Alternative zu oder im Anschluss an eine stationäre Behandlung besucht.

Psychiatrische Kliniken bilden den Schwerpunkt, jedoch nicht den einzigen Bereich des Portfolios: Heilpädagogische und Jugendhilfeeinrichtungen sowie Wohn- und Pflegeheime ergänzen es, somatische Fachkliniken runden es ab. Gegenwärtig beschäftigt die LWV-Gesundheitsmanagement GmbH rund 8.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie ist damit größter Krankenhausträger im Bundesland Hessen und deckt einen Großteil der psychiatrischen Regelversorgung ab.



Die Organe der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH

Der Geschäftsführer

Der Geschäftsführer wird durch Beschluss der Gesellschafterversammlung bestimmt. Er leitet die LWV-Gesundheitsmanagement GmbH eigenverantwortlich nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und vertritt das Unternehmen nach außen.

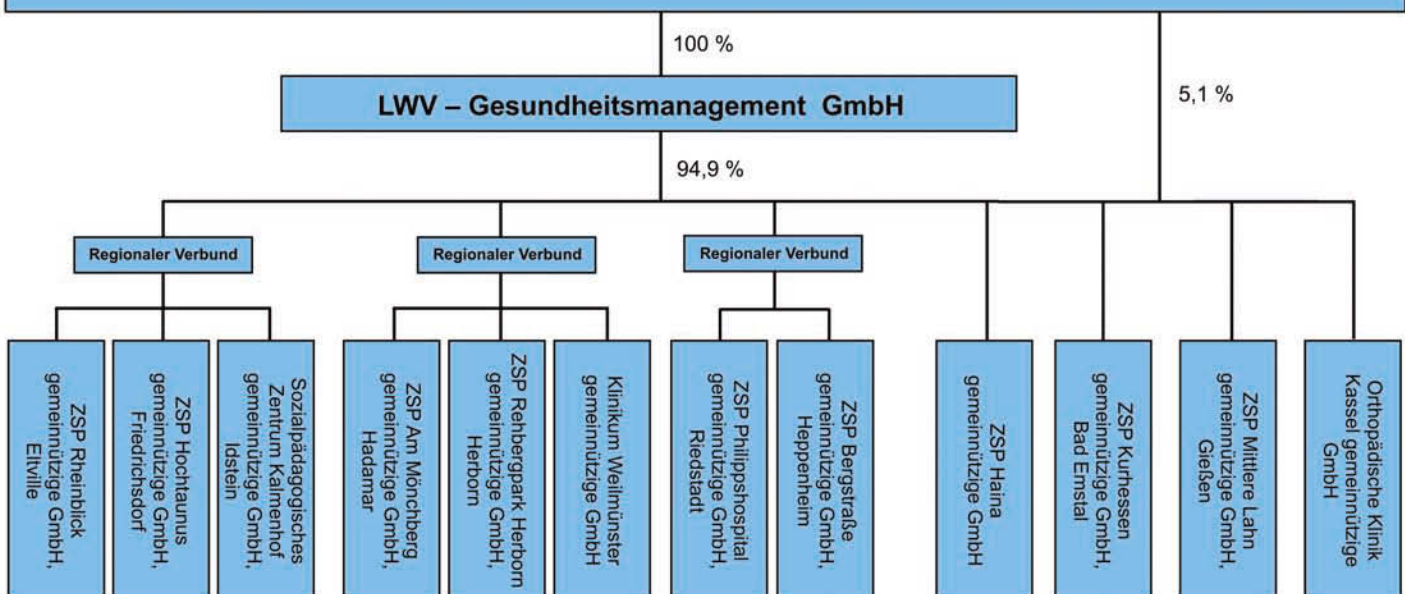
Die Gesellschafterversammlung

Die Gesellschafterversammlung ist das oberste Willensbildungsorgan der GmbH. Da der Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV) Alleingesellschafter der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH ist, haben in der Gesellschafterversammlung lediglich Vertreter des LWV Sitz und Stimme. Nach dem Gesellschaftsvertrag fungiert der Verwaltungsausschuss des LWV als Gesellschafterversammlung.

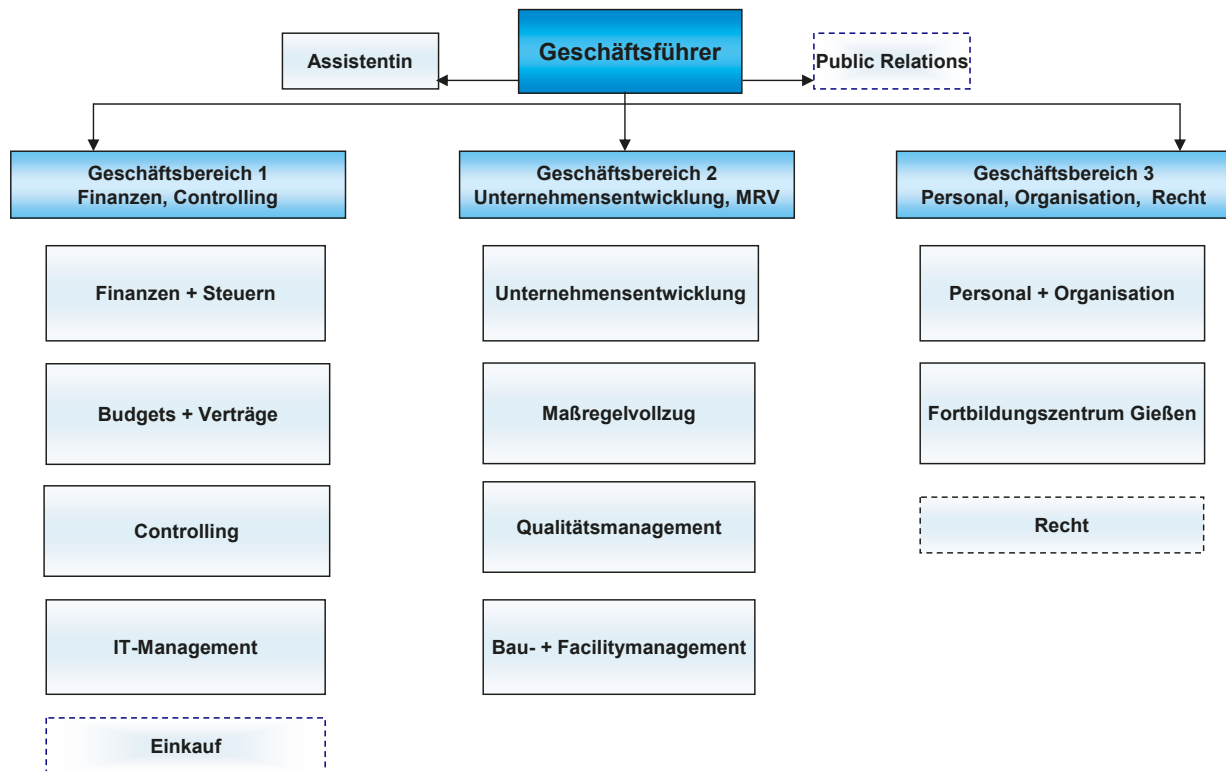
Der Aufsichtsrat

Nach dem Gesellschaftsvertrag bildet die LWV-Gesundheitsmanagement GmbH einen Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat ist das zentrale Kontrollgremium für die LWV-Gesundheitsmanagement GmbH und ihre 12 Tochtergesellschaften. Er besitzt ein umfassendes Informationsrecht, insbesondere bezüglich des Jahresabschlusses. Der Aufsichtsrat wird zu je einem Drittel von drei Gruppen besetzt: Vier Mitglieder werden durch die Verbandsversammlung des LWV benannt. Weitere vier Plätze belegt der LWV-Verwaltungsausschuss. Auch die Arbeitnehmerseite ist mit vier Vertretern dabei, mindestens drei von ihnen müssen Beschäftigte des LWV sein.

Landeswohlfahrtsverband Hessen - Körperschaft des öffentlichen Rechts



Die LWV-Gesundheitsmanagement GmbH stellt sich vor



Reinhard Belling, Geschäftsführer
Diplom-Volkswirt

Reinhard Belling absolvierte vor seinem Studium der Volkswirtschaftslehre eine Krankenpflegeausbildung. Nach dem Studienabschluss als Diplom-Volkswirt arbeitete Reinhard Belling zunächst als Referatsleiter in der Vertragsabteilung Krankenhäuser des Landesverbandes der Betriebskrankenkassen Rheinland-Pfalz/Saarland. Ab 1998 übernahm Belling leitende Funktionen in Krankenhäusern, u.a. als Kaufmännischer Direktor und Verbunddirektor. Im September 2004 bestellte ihn der LWV zum Geschäftsführer der Zentrum für Soziale Psychiatrie Rehbergpark Herborn gemeinnützige GmbH und der Klinikum Weilmünster gemeinnützige GmbH. Seit August 2007 war Reinhard Belling auch Geschäftsführer der neu gegründeten Zentrum für Soziale Psychiatrie Am Mönchberg gemeinnützige GmbH in Hadamar.

Geschäftsführer Reinhard Belling leitet die LWV-Gesundheitsmanagement GmbH eigenverantwortlich nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und vertritt das Unternehmen nach außen. Seine Schwerpunktaufgaben sind die Entwicklung und Festlegung der strategischen Zielsetzung des Konzerns sowie die Steuerung der Tochterunternehmen.

Tel.: 0561/1004-5301

E-Mail: r.belling@lww-gesundheitsmanagement.de



Tanja Giebel, Assistenz der Geschäftsführung
Bürogehilfin

Tanja Giebel war seit 1992 als Sekretärin zunächst im Büro des Persönlichen Referenten des LWV-Landesdirektors und anschließend im Büro der Fachbereichsleitung Einrichtungen tätig.

Sie führt die Sekretariate des Geschäftsführers und des Geschäftsbereichsleiters „Unternehmensentwicklung, Maßregelvollzug, Qualitätsmanagement, Bau- und Facilitymanagement“ und organisiert den Betriebsablauf. Bei Tanja Giebel liegt die Terminplanung und -vereinbarung sowie die Verwaltung von Sitzungsunterlagen.

Tel.: 0561/1004-5300

E-Mail: t.giebel@lww-gesundheitsmanagement.de

Geschäftsbereich Finanzen und Steuern, Controlling, Budgets und Verträge, IT-Management

- Wirtschaftliche Stärkung der Tochtergesellschaften durch auskömmliche Budgets und effiziente Vertragsverhandlungen mit Kostenträgern
- Sicherung von Investitionskapital
- Ökonomischer Ressourceneinsatz
- Optimierung der Steuerpflicht
- Risikomanagement
- Konzernabschluss
- Entwicklung einer konzernweiten IT-Strategie



**Jutta Brauers, Leiterin des Geschäftsbereiches
Diplom-Kauffrau**

Jutta Brauers war nach ihrem Studium der Wirtschaftswissenschaften zunächst in der Großindustrie, in mittelständischen Unternehmen und in der Unternehmensberatung tätig. Nach dem Wechsel in den gemeinnützigen Bereich arbeitete sie als Leiterin Controlling und später als Leiterin der Stabsabteilung Projekte/Revision/Risikomanagement und Mitglied des erweiterten Geschäftsführenden Vorstands beim Malteser Hilfsdienst in Köln. Zuletzt stand sie dem Fachbereich Finanzen/Controlling/Patientenservice/Einkauf der Städtischen Kliniken Mönchengladbach vor.

Jutta Brauers leitet in der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH den Geschäftsbereich und ist in Personalunion zuständig für die Abteilungsleitung Finanzen und Steuern.

Tel.: 0561/1004-5311

E-Mail: j.brauers@lww-gesundheitsmanagement.de

Abteilung Finanzen und Steuern

- Liquiditätssicherung
- Gewährleistung der Investitionsfähigkeit von Töchtern und Konzern
- Konzernbuchhaltung



Petra Brimmer, Mitarbeiterin

Petra Brimmer war langjährig als Sachbearbeiterin in der Prüfungsabteilung einer Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft mit Schwerpunkt Krankenhäuser und kommunale Unternehmen tätig. Sie arbeitete seit 2005 als Konzernbuchhalterin bei einer internationalen Holding in Kassel.

Sie ist in der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH zuständig für die Einführung und Überwachung von Standards im Rechnungswesen des Konzerns. Ferner obliegt ihr die Finanzbuchhaltung, der Jahresabschluss der Holding sowie der Konzernabschluss.

Tel.: 0561/1004-5312

E-Mail: p.brimmer@lww-gesundheitsmanagement.de

Abteilung Budgets und Verträge

- Sicherung leistungsgerechter Budgets und Entgelte
- Schiedsstellen- und Gerichtsverfahren

N.N., Abteilungsleiter/in

Abteilung Controlling

- Sicherung des optimalen Ressourceneinsatzes
- Aufbau eines Konzerncontrollings mit monatlichem Berichtswesen
- Entwicklung eines Risikomanagementsystems
- Benchmarking, Rating, Ranking



**Wolfgang Emde, Abteilungsleiter
Diplom-Betriebswirt (FH)**

Wolfgang Emde war seit 1974 für betriebswirtschaftliche Angelegenheiten der Krankenhäuser und Kliniken des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen zuständig. Zuletzt war er als Leiter des strategischen Einrichtungscontrollings im Fachbereich Einrichtungen mit der Umsetzung und Durchführung des Berichtswesens und interner Benchmarks betraut.

Er nimmt die fachliche Leitung der Abteilung Controlling wahr und ist für die Entwicklung, Einführung und Anwendung eines Controllingsystems im Konzern verantwortlich. Auch die Wirtschaftsplanung liegt in den Händen von Wolfgang Emde.

Tel.: 0561/1004-5313

E-Mail: w.emde@lwv-gesundheitsmanagement.de



**Kai Osterhorn, Mitarbeiter
Diplom-Kaufmann**

Kai Osterhorn war nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre bei der Landesbank Baden-Württemberg als Projektmanager Investmentbanking und seit 2006 beim Deutschen Roten Kreuz Kreisverband Lippe e.V. als Assistent des Geschäftsführers tätig. Parallel absolvierte er ein Zusatzstudium im Fach Gesundheits- und Sozialmanagement.

Er ist in der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH für die Überwachung des Geschäftsverlaufs der Tochtergesellschaften, das Berichtswesen im Konzern sowie das Leistungs- und Kostencontrolling verantwortlich. Kai Osterhorn übernimmt zudem das Controlling für die Holding.

Tel.: 0561/1004-5314

E-Mail: k.osterhorn@lwv-gesundheitsmanagement.de

Abteilung IT-Management

- Entwicklung einer konzernweiten IT-Strategie
- Entwicklung von Standards zur IT-Sicherheit
- Einführung eines konzernweiten Kommunikationsnetzes
- Vernetzung des Konzerns zur Unterstützung von Controlling und Berichtswesen



**Hans-Ulrich Graf, Abteilungsleiter
Krankenpfleger, Diplom-Chemiker und Betriebswirt (VWA)**

Hans-Ulrich Graf leitete seit 1997 die Abteilung EDV und Organisation im Evangelischen Diakoniewerk Friederikenstift in Hannover. Seit 2006 war er bei der Diakonischen Dienste Hannover gGmbH, einer Krankenhausholding, bestehend aus drei großen, freigemeinnützigen Akutkrankenhäusern sowie Alten- und Pflegeheimen, für den Geschäftsbereich IT und Organisation verantwortlich.

Er ist als fachlicher Leiter der Abteilung IT-Management für die Weiterentwicklung der Informationstechnik im Konzern, die Einführung eines konzernweiten Kommunikationsnetzes sowie die Steuerung der IT-Entwicklung in den Tochtergesellschaften verantwortlich.

Tel.: 0561/1004-5315

E-Mail: h-u.graf@lwv-gesundheitsmanagement.de

Geschäftsbereich Unternehmensentwicklung, Maßregelvollzug, Qualitätsmanagement, Bau- und Facilitymanagement

- Sicherung der Marktstellung der Tochtergesellschaften
- Sicherung und Weiterentwicklung der Qualitätsstandards für Behandlung, Pflege, Betreuung und Förderung kranker und behinderter Menschen
- Sicherstellung der Therapie und Sicherheit in der forensischen Psychiatrie
- Optimale Nutzung des Immobilienbestandes



Joachim Hübner, Leiter des Geschäftsbereiches Gehobener Verwaltungsdienst

Joachim Hübner war viele Jahre Abteilungsleiter für Grundsatzangelegenheiten der Krankenhäuser, Heime und des Maßregelvollzugs im Fachbereich Einrichtungen des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen sowie stellvertretender Leiter des Fachbereichs. Er ist seit 2005 Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft Träger psychiatrischer Krankenhäuser in Deutschland (BAG).

In der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH leitet er den Geschäftsbereich mit den Abteilungen Unternehmensentwicklung, Maßregelvollzug, Qualitätsmanagement und Bau- und Facilitymanagement. Joachim Hübner ist maßgeblich für die Erarbeitung der strategischen Zielvorgaben für den Konzern und seine Tochterunternehmen verantwortlich.

Tel.: 0561/1004-5321

E-Mail: j.huebner@lww-gesundheitsmanagement.de

Abteilung Unternehmensentwicklung

- Erhalt und Ausbau der Marktführerschaft in der psychiatrischen Versorgung
- Verankerung der Heime in den regionalen Versorgungsstrukturen
- Entwicklung/Übernahme neuer Angebote für psychisch kranke, behinderte und sozial benachteiligte Menschen



Jutta Schmelting, Abteilungsleiterin Gehobener Verwaltungsdienst

Als langjährige Abteilungsleiterin war Jutta Schmelting in der Krankenhausverwaltung des LWV Hessen, zuletzt als Funktionsbereichsleiterin im Fachbereich Einrichtungen, mit der Steuerung der Tochterunternehmen im wirtschaftlichen und investiven Bereich betraut.

In der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH leitet sie die Abteilung Unternehmensentwicklung und ist zuständig für den Erhalt und Ausbau der psychiatrischen Versorgung in Hessen und für die Entwicklung neuer

Angebote für psychisch kranke, behinderte und sozial benachteiligte Menschen.

Tel.: 0561/1004-5322

E-Mail: j.schmelting@lww-gesundheitsmanagement.de



Annemarie Wanser, Mitarbeiterin Diplom-Sozialarbeiterin (FH)

Annemarie Wanser war fünf Jahre am Zentrum für Psychiatrie der Uniklinik Gießen sowie drei Jahre beim Verein zur Wiedereingliederung psychisch Kranker „Die Brücke“ in Berlin als Sozialarbeiterin tätig, bevor sie 1999 in die LWV-Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie Herborn wechselte. Annemarie Wanser verfügt über ein erfolgreich absolviertes Zusatzstudium „Personalentwicklung“.

In der Holding ist sie mit der Erarbeitung und Begleitung zukunftssichernder Projekte und Finanzierungskonzepte für die psychiatrische Versorgung betraut. Annemarie Wanser ist dabei zuständig für die grundsätzlichen Angelegenheiten der Institutsambulanzen und der Rehabilitationseinrichtungen.

Tel.: 0561/1004-5324

E-Mail: a.wanser@lww-gesundheitsmanagement.de



**Gerhard Heinemann, Mitarbeiter
Gehobener Verwaltungsdienst**

Gerhard Heinemann war von 1976 an als Mitarbeiter in leitender Funktion in der Krankenhausverwaltung des LWV tätig. In seinen Verantwortungsbereich fielen die grundsätzlichen Angelegenheiten der Wohn- und Pflegeheime sowie der Heilpädagogischen Einrichtungen.

Er ist in der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH für den Aufbau und die Betreuung regionaler Versorgungsstrukturen der Wohn- und Pflegeheime für Menschen mit seelischer Behinderung und der Heilpädagogischen Einrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung in Abstimmung mit den Tochtergesellschaften verantwortlich.

Tel.: 0561/1004-5323

E-Mail: g.heinemann@lww-gesundheitsmanagement.de

Abteilung Maßregelvollzug

- Gewährleistung der gesetzlichen Anforderungen
- Sicherung eines dem Bedarf entsprechenden Maßregelvollzuges
- Sicherstellung der Therapie und Sicherheit in der forensischen Psychiatrie



**Wolfgang Tietz, Mitarbeiter
Gehobener Verwaltungsdienst**

Wolfgang Tietz war als langjähriger leitender Mitarbeiter in der Krankenhausverwaltung des LWV seit 2000 als stellvertretender Funktionsbereichsleiter „Grundsatzangelegenheiten des Maßregelvollzuges“ im Fachbereich Einrichtungen tätig.

Wolfgang Tietz ist auch in der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH für Grundsatzangelegenheiten im Maßregelvollzug und die forensischen Kliniken Riedstadt und Hanau zuständig. Er gehört mehreren Forensikbeiräten an.

Tel.: 0561/1004-5325

E-Mail: w.tietz@lww-gesundheitsmanagement.de



**Martin Neßhold, Mitarbeiter
Verwaltungsfachwirt**

Martin Neßhold war seit 1995 in der Krankenhausverwaltung des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen, zuletzt im Fachbereich Einrichtungen als Sachbearbeiter im Bereich Grundsatzangelegenheiten tätig.

Er bearbeitet in der Holding ebenfalls Grundsatzangelegenheiten des Maßregelvollzuges und ist für die forensischen Kliniken/Abteilungen Hadamar, Merxhausen und Lahnhöhe/Marburg zuständig. Martin Neßhold gehört mehreren Forensikbeiräten an.

Tel.: 0561/1004-5325

E-Mail: m.nesshold@lww-gesundheitsmanagement.de



**Astrid Briehle, Mitarbeiterin
Diplom-Verwaltungswirtin (FH)**

Astrid Briehle war seit 1994 in der Krankenhausverwaltung des LWV tätig, zuletzt im Fachbereich Einrichtungen. Dort war sie mit Ziel- und Investitionsplanungen der Tochterunternehmen betraut.

Neben Wolfgang Tietz und Martin Neßhold bearbeitet sie in der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH Grundsatzangelegenheiten des Maßregelvollzuges. Sie ist für die forensischen Kliniken Haina und Eichberg/Eltille sowie für die forensisch-psychiatrischen Ambulanzen zuständig. Sie ist Mitglied mehrerer Forensik-

beiräte.

Tel.: 0561/1004-5327

E-Mail: a.briehle@lww-gesundheitsmanagement.de

Geschäftsbereich Personal, Organisation, Recht

- Entwicklung zukunftsorientierter Personalmanagement- und Personalentwicklungsstrategien
- Grundsätze der Tarifierung und Vertragsgestaltung
- Koordination der Aus-, Fort- und Weiterbildung einschl. Steuerung des Fortbildungszentrums Gießen
- Schaffung von Rechtsklarheit und Rechtssicherheit im Konzern
- Organisation des Betriebsablaufes der Holding.



**Jochen Schütz, Leiter des Geschäftsbereiches
Diplom-Verwaltungswirt (FH)**

Jochen Schütz war seit Oktober 1988 im Funktionsbereich „Personalangelegenheiten der Einrichtungen“ tätig, den er seit 1991 leitet. Er war sowohl für Personalangelegenheiten der Führungskräfte der Tochterunternehmen als auch für die Weiterentwicklung von Personalführungs- und Steuerungsinstrumenten zuständig. Jochen Schütz war Mitglied in Einigungsstellen des LWV Hessen und vertrat den LWV Hessen in verschiedenen Arbeitsgruppen auf der Ebene des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Hessen.

Jochen Schütz leitet den Geschäftsbereich, dem die Abteilungen Personal und Organisation, Recht und das Fortbildungszentrum Gießen zugeordnet sind und ist Ansprechpartner für den Konzernbetriebsrat und die Konzernschwerbehindertenvertretung.

Tel.: 0561/1004-5331

E-Mail: j.schuetz@lww-gesundheitsmanagement.de



**Peter Erbe, Mitarbeiter
Gehobener Verwaltungsdienst**

Peter Erbe war seit 1996 Mitarbeiter der Personalverwaltung des LWV Hessen, seit 2001 arbeitete er im Funktionsbereich für Grundsatzangelegenheiten des Arbeits- und Tarifrechts.

Er unterstützt die Abteilungs- und Geschäftsereichsleitung bei der Entwicklung zukunftsorientierter Personalmanagement- und Personalentwicklungsstrategien. Peter Erbe ist zuständig für Grundsatzfragen der

Tarifierung, neuer Arbeitszeitmodelle, der Arbeitsvertragsgestaltung u.a.

Tel.: 0561/1004-5332

E-Mail: p.erbe@lww-gesundheitsmanagement.de



**Gabriele Wunderlich, Mitarbeiterin
Bürogehilfin**

Gabriele Wunderlich war als langjährige Mitarbeiterin im Fachbereich Einrichtungen des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen mit Vorzimmerfunktionen und der Organisation der Registratur betraut.

Sie wird die Sekretariate des Geschäftsbereichsleiters Personal, Organisation und Recht sowie für die Geschäftsbereichsleiterin Finanzen und Steuern, Controlling, Budgets und Verträge, IT-Management führen

und den Betriebsablauf organisieren.

Tel.: 0561/1004-5330

E-Mail: g.wunderlich@lww-gesundheitsmanagement.de

Fortbildungszentrum Gießen

Mit Gründung der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH ist das Fortbildungszentrum des LWV (FBZ) in Gießen mit Außenstelle in Riedstadt Teil dieser Gesellschaft geworden. Das FBZ hat seit über 25 Jahren den Auftrag, durch Weiterbildungsangebote die berufliche Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen in den psychiatrischen sowie sozial- und behindertenpädagogischen Einrichtungen des LWV zu fördern. Die Seminare können auch von externen Teilnehmern gebucht werden. Das Mitarbeiter-team erfüllt seinen Qualifizierungsauftrag als professionelles und innovatives Dienstleistungsunternehmen. Angebotsschwerpunkte:

- Basis- und Aufbaukurse für alle psychiatrischen und sozial- bzw. behindertenpädagogischen Arbeitsbereiche
- Seminare und Tagungen zur Aneignung von Leitungskompetenz
- längerfristige, berufsbegleitende Weiterbildungen.



**Leitung des FBZ
Albrecht Schäufler
Dipl.-Kommunikationswirt, Sozialmanager und Trainer
Tel.: 0641/94375-17
E-Mail: schaeufeler@fbz-giessen.de**

„Vielzahl an Kompetenzen entwickelt, die man noch ausbauen kann“

Geschäftsführer Reinhard Belling im Gespräch

Redaktion: „Vieles muss anders werden, damit es so bleiben kann, wie es ist“ – Dieses geflügelte Wort scheint auch für die deutschen Krankenhäuser zu gelten. Was wird sich in der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH kurzfristig, was wird sich eher mittel- und langfristig ändern müssen, damit sie als Klinikträger erfolgreich bleiben kann?

Reinhard Belling: Das Wettbewerbsumfeld für Krankenhäuser und Sozialeinrichtungen hat sich in den letzten Jahren in der Tat deutlich verschärft, so dass auch neue Antworten gefunden werden müssen. Nachdem man nun seit mehr als 10 Jahren mit der Budgetdeckelung und ihren Auswirkungen zu leben gelernt hat, werden wir uns in den kommenden Jahren mit Einkaufsmodellen der Krankenkassen, aber auch mit einheitlichen Vergütungen – z. B. tagesbezogenen Fallpauschalen – auseinandersetzen müssen. Dabei müssen wir die Kostenseite ständig im Blick behalten, genauso aber die Nachfrager unserer Leistungen. Zukünftig wird es wichtiger, Patienten und potentielle Patienten über eine starke Marke zu binden. Wir müssen es daher kurzfristig schaffen, uns nach außen einheitlich zu präsentieren. Mittelfristig muss es uns gelingen, unseren Patienten ein über die Einrichtungen hinweg einheitliches Versprechen über die Leistungen, die sie bei uns erhalten, zu geben. Gleichzeitig müssen wir es erreichen, dass auch diejenigen Patienten, die zurzeit aufgrund einer befürchteten Stigmatisierung nicht den Weg in unsere Einrichtungen finden und lieber in psychosomatische Kliniken gehen, die fachliche Qualität erkennen und sich bei uns behandeln lassen. Um dieses gewährleisten zu können, benötigen wir eine in den nächsten Jahren zu entwickelnde Qualitätspolitik, die eine Klammer über alle Einrichtungen hinweg bildet.

Redaktion: Welche Auswirkungen wird das für die Beschäftigten haben?

Reinhard Belling: In den vergangenen Jahren war das Thema Arbeitsverdichtung eines der großen Themen in den Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens. Hier sind wir sicherlich an manchen Stellen bereits an der Grenze angekommen, zum anderen drohen über diesen Weg auch nicht hinnehmbare



Qualitätsverluste. Unsere Kreativität darf sich nicht auf Sparen und Streichen konzentrieren. Im Personalbereich müssen wir neue Konzepte entwickeln, wer welche Aufgaben wahrnimmt. In somatischen Krankenhäusern werden hier bereits erste wegweisende Konzepte, wie z. B. Chirurgieassistenten, die operative Eingriffe in Teilen selbst vornehmen, getestet. Für die Psychiatrie und die verwandten Bereiche fehlen diese Projekte. Wir brauchen sie, schon allein, um dem zu erwartenden Fachkräftemangel zu begegnen. Gleichzeitig sind die Möglichkeiten, über effiziente Strukturen die Mitarbeiter zu unterstützen, noch nicht ausgeschöpft. Viele Einrichtungen haben heute noch eine Altbausubstanz in Pavillonstruktur, die hohen Logistikaufwand nach sich zieht. Gleichzeitig ist die EDV-Unterstützung nicht voll entwickelt.

Ich habe keinen Zweifel, dass die Gesundheitspolitik auch in den kommenden Jahren real sinkende Budgets vorgeben wird. Gleichzeitig sehe ich jedoch noch viele Möglichkeiten, wie wir uns durch konzernweite Maßnahmen effizienter aufstellen können.

Viele Einrichtungen haben in den vergangenen Jahren erfolgreich ein Qualitätsmanagement eingeführt. Auf Holdingebene müssen wir dies fortsetzen. Ich habe in den vergangenen Jahren gelernt, dass das Wort Standardisierung vielfach noch Ängste auslöst, die therapeutische Freiheit könnte hierdurch eingeschränkt werden. Gleichzeitig habe ich die Erfahrung gemacht, dass überall dort, wo Prozessbeschreibungen am Anfang und Standards am Ende standen, dies als Sicherheit und Unterstützung empfunden wird.

Redaktion: Besteht nicht die Gefahr, dass die Patienten bei diesen unternehmensstrategischen Überlegungen, zu denen Sie ja gezwungen werden, ins Hintertreffen geraten?

Reinhard Belling: Das können und wollen wir uns nicht leisten. „Der kranke und behinderte Mensch steht im Mittelpunkt unserer Arbeit“ heißt es im Leitbild des LWV – dieser Satz wird für die Gesundheitsmanagement GmbH an Bedeutung gewinnen, wenn wir unsere therapeutischen Leistungen noch genauer auf die Bedürfnisse unserer Patienten zuschneiden. Die medizinische, therapeutische, pflegerische und pädagogische Arbeit genießt dabei absoluten Vorrang. Für die Beziehung zwischen Ärztin, Psychologe, Krankenpflegerin oder Sozialarbeiter auf der einen und dem Patienten, der Bewohnerin und dem Jugendlichen auf der anderen Seite muss genügend Raum sein, um ein Klima des Vertrauens zu entwickeln. Die Patienten wollen mit Recht, genauso wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, kein bloßes Rädchen im Getriebe Krankenhaus sein. Das ist Voraus-

setzung, um den gewünschten Behandlungserfolg zu erzielen.

Redaktion: Konzern und Holding – das hört sich zunächst einmal nach Zentralisierung an. Wie werden die Entscheidungswege in der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH aussehen, wer kann künftig was entscheiden?

Reinhard Belling: Es geht meines Erachtens nicht um Zentralisierung, sondern um eine Abstimmung in den Bereichen, in denen es zwingend erforderlich ist. Viele Dinge entwickeln sich von „unten nach oben“: Eine einheitliche Qualitätspolitik wird beispielsweise nicht zentral entwickelt, sondern wird von den fachlich Verantwortlichen zu erarbeiten sein, die wiederum die Mitarbeiter vor Ort einbinden. Die örtlichen GmbHs sind nun in der Lage, schnelle Entscheidungen auf regionaler Ebene vorzubereiten und umzusetzen. Sie können ihre unternehmerische Freiheit nutzen, um beispielsweise Medizinische Versorgungszentren zu initiieren oder andere regionale Kooperationen zu suchen.

Redaktion: Ich frage auch deshalb, weil die ZSPs stark in den Regionen verwurzelt sind. Wird das so bleiben?

Reinhard Belling: Die ZSPs sind zwar in den Regionen stark verwurzelt, dennoch müssen wir sehen, ob sie überall in die regionalen Strukturen so eingebettet sind, wie dies zukünftig erforderlich sein wird. Auch stehen die ZSPs zu den regionalen Anbietern, sei es kommunal, freigemeinnützig oder privat, im Wettbewerb. In den vergangenen Jahren hat dies vielfach dazu geführt, dass die Versorgungsverträge der Krankenhäuser stark angeknabbert und die Einzugsgebiete verringert wurden. Hier wird es in den kommenden Jahren notwendig sein, das richtige Maß an Kooperation in der Region und auch Vernetzung im

Sinne der Patienten und Einrichtungen zu erreichen. Gleichzeitig müssen wir aber auch da, wo es erforderlich ist, die richtigen Antworten für einen Wettbewerb um den Patienten finden.

Redaktion: Unternehmerisches Denken und Handeln – das ist auch der Blick nach neuen Geschäftsfeldern. Gibt es hier schon Überlegungen?

Reinhard Belling: Der LWV und seine Einrichtungen haben in den vergangenen Jahren eine Vielzahl an Kompetenzen entwickelt, die man noch ausbauen kann. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist der gerontopsychiatrische Bereich der Wachstumsmarkt innerhalb der Psychiatrie.



Hier sind nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft. Gleichzeitig gibt es im Bereich der Psychosomatik, im neurologisch-psychiatrischen Bereich, aber auch bei dem Thema Selbstzahler und Privatpatienten erhebliche Möglichkeiten. Welche Themen und in welcher Art diese angegangen werden, gilt es in Kürze festzulegen.

Redaktion: Ein wachsendes Geschäftsfeld war in den vergangenen Jahren die forensische Psychiatrie. Welche Entwicklung erwarten Sie hier?

Reinhard Belling: In Hadamar, wo ich bis vor Kurzem noch Geschäftsführer war, können wir erleben, dass nach dem rasanten Wachstum der vergangenen Jahre die Belegungszahlen deutlich rückläufig sind. Dies liegt zum einen an der Eröffnung in Merxhausen, aber auch an einer sich abzeichnenden anderen Einweisungspraxis. Nach jetzigem Kenntnisstand sollte man im Bereich der forensischen Kliniken eher von einem geringeren Wachstum ausgehen.

Redaktion: Soll eine psychiatrische Behandlung erfolgreich und vor allem nachhaltig sein, muss sie über den Rahmen eines stationären Aufenthalts hinausreichen. Sehen Sie Ansätze für integrierte Konzepte gestärkt?

Reinhard Belling: Ich denke, dass gerade in diesem Bereich der LWV und seine Einrichtungen in den vergangenen 30 Jahren überaus erfolgreich waren. Tageskliniken und Institutsambulanzen sind fest im Angebot der Einrichtungen etabliert. Gleichzeitig sind auch die integrierten Tageskliniken und die integrierten Ambulanzen, die eine Behandlertkontinuität gewährleisten sollen, zumindest teilweise ausgebaut. Diese Ansätze gilt es weiter zu entwickeln. Die gesetzlich vorgesehenen Regelungen für integrierte Versorgung haben bisher bundesweit in der Psychiatrie wenig Beachtung gefunden. Dies liegt mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht an der mangelnden Innovationsfähigkeit der psychiatrischen Anbieter, sondern eher an der mangelnden Attraktivität für die Kassenseite. Hier gilt es natürlich, die Entwicklung sehr gut zu beobachten. In der Regel lohnen sich die Konzepte der integrierten Versorgung nur für eine größere Anzahl von Patienten. Die LWV-Gesundheitsmanagement GmbH mit ihrer großflächigen Versorgung in Hessen ist damit aber ein hervorragender Partner für die Krankenkassen.

Redaktion: Das Fortbildungszentrum des LWV ist Teil der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH geworden – eine bewusste Entscheidung. Welche Rolle wird das FBZ und damit die Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zukunft spielen?

Reinhard Belling: Das Fortbildungszentrum hat in den vergangenen Jahren insbesondere für den Pflegebereich eine sehr gute



Fortbildung angeboten. Auch andere Berufsgruppen sind in der Vergangenheit bereits angesprochen worden. Die Holding wird allerdings im Bereich der Führung, der Personalentwicklung, aber auch der Ausbildung anderer Berufsgruppen neue Akzente setzen. Hier wird das FBZ eine wichtige Rolle spielen. Ohne Fachkräfte wird es in Zukunft nicht möglich sein, den Wettbewerb zu gewinnen. Dabei muss die Unternehmenspolitik der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH darauf ausgerichtet sein, ein eigenes Potential an Fach- und Führungskräften herauszubilden.

Redaktion: Die LWV-Gesundheitsmanagement GmbH braucht unternehmerische Ziele und auch eine Gesamtstrategie. Wie werden diese entstehen?

Reinhard Belling: Das ist nicht an einem Tag zu schaffen, gehört aber zu den Aufgaben, mit denen wir am 1. Januar 2008 begonnen haben. Dazu werde ich mir zunächst einen eingehenden Überblick verschaffen, alle GmbHs und möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen lernen. Strategische Fragen werden wir gemeinsam mit den Mitarbeitern der Gesundheitsmanagement GmbH, natürlich aber auch mit den Führungskräften der örtlichen gemeinnützigen GmbHs entwickeln. 2008 wird ein anstrengendes, aber mit Sicherheit auch sehr spannendes Jahr!

Redaktion: Herzlichen Dank für das Gespräch!
Interview: Jörg Daniel

Betriebsübergang: Rechte der Beschäftigten und Mitbestimmung gesichert

Bereits mit dem Beschluss der LWV-Verbandsversammlung zu den GmbH-Gründungen vom Mai 2005 wurde ein Umsetzungsbeirat ins Leben gerufen, der fortan regelmäßig zur Beratung des Reformvorhabens zusammenkam. In ihm hatten Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter wie auch die verschiedenen Leitungsgruppen Sitz und Stimme. Parallel dazu wurden Verhandlungen zu einem Personalüberleitungstarifvertrag aufgenommen. Diese konnten im Dezember 2006 nach 6 Verhandlungsrunden erfolgreich abgeschlossen werden: Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite einigten sich auf die Eckpunkte eines Personalüberleitungstarifvertrages, der für die Beschäftigten der künftigen GmbHs gelten soll. Durch den Beschluss des Präsidiums des Kommunalen Arbeitgeberverbandes im September 2007 trat der Überleitungstarif endgültig in Kraft. In ihm wurden Forderungen der Beschäftigten zur Arbeits-

platzsicherheit und zur Fortgeltung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) wie auch des Tarifvertrags für die Ärzte (TV-Ärzte/VKA) aufgenommen. Die tarifliche Vereinbarung sichert, dass Arbeitsverträge weitergelten, erworbene Beschäftigungszeiten anerkannt bleiben. Die Holding mit ihren künftigen Töchtern wird Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband wie auch in der Zusatzversorgungskasse. Beim Übergang in die neuen GmbHs kommt es zu keinen betriebsbedingten Kündigungen. Die Arbeitgeberseite erklärte ihre Zustimmung zur Bildung eines Konzernbetriebsrates und wird ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat den Arbeitnehmervertretern überlassen. Ein Paket, welches durch eine ergänzende Dienstvereinbarung zur Bildung der Unternehmensgruppe komplettiert wurde.

Grundstein für einen guten Start in den Konzern gelegt

Nachdem der Rechtsformänderungsprozess der Einrichtungen des Landeswohlfahrtsverbandes und die Bildung der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH als Holding-Gesellschaft nun nahezu abgeschlossen sind, blicken wir gespannt auf das Jahr 2008, in dem der größte öffentliche Gesundheitskonzern Hessens seine Arbeit aufnimmt. In der äußerst schwierigen Umstrukturierungsphase ist es gelungen, die Besitzstände der 8.500 Beschäftigten im Konzern und die Mitbestimmung in den Tochtergesellschaften und auf der Konzernebene zu sichern. Die vereinbarte Mitgliedschaft im kommunalen Arbeitgeberverband beinhaltet zugleich die Fortgeltung der Tarifverträge für die Beschäftigten der Gemeinden und die Sicherung der betrieblichen Altersversorgung durch die ZVK.

Der Konzernbetriebsrat und die Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter/innen im Konzernaufsichtsrat sind Garanten dafür, dass auch auf der Konzernebene die Interessen der Beschäftigten im Rahmen der Mitbestimmung durch eine starke Arbeitnehmervertretung durchgesetzt werden können. Mit entschiedener Unterstützung der LWV-Beschäftigten, die u. a. auch ihren Ausdruck in den zwei großen Demonstrationen am 9. März 2005 und 11. Oktober 2006 fand, konnten die folgenden Regelungen durchgesetzt werden:

- Überleitungstarifvertrag vom Dezember 2006
- Vereinbarungen zur Mitbestimmung
- Dienstvereinbarung zur Bildung der LWV-Unternehmensgruppe

- Vereinbarungen für die bereits bestehenden Gesellschaften

Aus Sicht der Arbeitnehmer/innen ist damit der Grundstein für einen guten Start in den Konzern gelegt. Die neu gegründete LWV-Gesundheitsmanagement GmbH soll als Holding-Gesellschaft die Leistungsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit auf qualitativ

hohem Niveau sicherstellen. Der Ausbau der „Marke LWV“, die strategische Marktpositionierung und die Sicherung der Marktstellung des LWV als größtem öffentlichen Gesundheitskonzern in Hessen, sollen den Bestand der LWV-Tochtergesellschaften nachhaltig absichern.

Ich wünsche uns, dass das, was jetzt auf den Weg gebracht wird, in eine Erfolgsgeschichte mündet, in der die Interessen der Patienten, der Beschäftigten und des Arbeitgebers ausgewogen und angemessen berücksichtigt werden und in der es keine Gewinner und Verlierer gibt.

Manfred Huberti
Vorsitzender des Gesamtpersonalrates LWV Hessen
bis 2007



Stichwort Konzernbetriebsrat

Durch die Gründung der gemeinnützigen GmbHs gilt für die betriebliche Mitbestimmung nicht mehr das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG), sondern das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG) mit seinen Beteiligungsrechten, die zum Teil über die des HPVG hinausgehen. Deutlichste Veränderung nach außen: Aus den Personalräten werden Betriebsräte, nach einer Übergangsphase müssen diese neu gewählt werden. Die örtlichen Betriebsräte entsenden Mitglieder in einen neu zu besetzenden Konzern-Betriebsrat, der die Interessen der Beschäftigten in der LWV-Gesundheitsmanagement-GmbH wahrnimmt.

Stichwort Unternehmensmitbestimmung

Für alle 12 Töchter der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH wird ein zentraler Aufsichtsrat wichtige Kontrollaufgaben übernehmen. Die örtlichen gemeinnützigen GmbHs erhalten als Beratungsgremien Beiräte, denen auch Arbeitnehmervertreter angehören werden. Auch auf der Holding-Ebene ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer sichergestellt: Im Aufsichtsrat der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH erhalten die Arbeitnehmer ein Drittel der Sitze.

Nur gemeinsam sind wir erfolgreich!

Die Umwandlung aller Eigenbetriebe des LWV Hessen in gemeinnützige Gesellschaften mit beschränkter Haftung sowie die Gründung einer strategischen Managementholding zur Steuerung der Gesellschaften stellt eine so bedeutende und für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtungen so wesentliche Veränderung dar, dass diese nur dann erfolgreich umgesetzt werden kann, wenn im Rahmen des Umstrukturierungsprozesses insbesondere auch die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen berücksichtigt werden. Dies war allen Verantwortlichen von Beginn an bewusst - so entschied sich der LWV bereits frühzeitig, die Arbeitnehmerinteressen durch Abschluss eines Personalüberleitungs-Tarifvertrages zwischen den Gewerkschaften ver.di, dbb tarifunion und dem Marburger Bund auf der einen sowie dem Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen und dem LWV Hessen auf der anderen Seite zu sichern.

Die Tarifverhandlungen gestalteten sich jedoch komplexer als von Vielen zunächst gedacht. Neben den unstrittigen Punkten wie etwa dem Bestandsschutz der bestehenden Arbeitsverhältnisse, der Mitgliedschaft der Gesellschaften in Kommunalem Arbeitgeberverband und ZVK bestanden zwischen den Verhandlungsparteien in der Frage des Umfangs der Unternehmensmitbestimmung unterschiedliche Auffassungen. Die in den Personalversammlungen offen geführten und zum Teil auch kontroversen Diskussionen führten aber zu einem besseren Verständnis auf beiden Seiten. Ausschlag

gebend für den im Dezember 2006 erzielten Kompromiss, der die Einrichtung eines Konzernbetriebsrates vorsieht und der Arbeitnehmerseite ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat garantiert, war schließlich, dass bei allen an den Tarifverhandlungen Beteiligten der gemeinsame Wille zu spüren war, die Verhandlungen erfolgreich abzuschließen, um die Zukunftsfähigkeit der LWV-Gesellschaften zu sichern.



Foto: Monika Brauns

Die unterzeichneten Vereinbarungen ermöglichen es, die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Übergang umfassend zu sichern und die Arbeitnehmervertretungen an den wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen angemessen zu beteiligen. Nur gemeinsam werden wir erfolgreich sein und unsere Angebote und Leistungen zum Wohle der uns anvertrauten Patienten und Bewohner zukunftsorientiert weiterentwickeln können.

Jochen Schütz
Geschäftsbereichsleiter Personal, Organisation und Recht

Diese 12 gemeinnützigen GmbHs gehören zur LWV-Gesundheitsmanagement GmbH:

Zentrum für Soziale Psychiatrie Philipppshospital gemeinnützige GmbH, Riedstadt

- Betriebsstätten:
- Walter-Picard-Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie
- Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie des Kindes- und Jugendalters Riedstadt
- Heilpädagogische Einrichtung für Menschen mit geistiger Behinderung Riedstadt
- Wohn- und Pflegeheim für Menschen mit seelischer Behinderung Riedstadt
- Klinik für forensische Psychiatrie (in Planung)
- Umsatz: 44,1 Mio. €
- Beschäftigte (Vollkräfte): 684
- Geschäftsführer: Siegfried Hüttenberger
- Internet: www.zsp-riedstadt.de
- Kontakt: 64560 Riedstadt, Tel.: 06158/183-0, Fax: 06158/183-233



Zentrum für Soziale Psychiatrie Bergstraße gemeinnützige GmbH, Heppenheim

- Betriebsstätte:
- Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie Heppenheim
- Umsatz: 23,9 Mio. €
- Beschäftigte (Vollkräfte): 370
- Geschäftsführer: Siegfried Hüttenberger
- Internet: www.zsp-bergstrasse.de
- Kontakt: Ludwigstr. 54, 64646 Heppenheim, Tel.: 06252/16-1, Fax: 06252/16-400



Zentrum für Soziale Psychiatrie Rheinblick gemeinnützige GmbH, Eltville

- Betriebsstätten:
- Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie Eichberg
- Klinik für forensische Psychiatrie Eltville
- Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie des Kindes- und Jugendalters Rheinhöhe
- Wohn- und Pflegeheim für Menschen mit seelischer Behinderung Eltville
- Umsatz: 32,0 Mio. €
- Beschäftigte (Vollkräfte): 474
- Geschäftsführer: Stephan Köhler
- Internet: www.zsp-rheinblick.de
- Kontakt: Kloster-Eberbach-Str. 4, 65346 Eltville, Tel.: 06123/602-0, Fax: 06123/602-297



Zentrum für Soziale Psychiatrie Hochtaunus gemeinnützige GmbH, Friedrichsdorf

- Betriebsstätten:
- Waldkrankenhaus Köppern, Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie mit Außenstelle „Bamberger Hof“, Frankfurt am Main
- Haus Bornberg, Gerontopsychiatrische Tagesstätte
- Umsatz: 16,7 Mio. €
- Beschäftigte (Vollkräfte): 220
- Geschäftsführer: Stephan Köhler
- Internet: www.zsp-hochtaunus.de
- Kontakt: Emil-Sioli-Weg 1-3, 61381 Friedrichsdorf/Ts., Tel.: 06175/791-1, Fax: 06175/791-344



Sozialpädagogisches Zentrum Kalmenhof gemeinnützige GmbH, Idstein

- Einrichtungen und Fachdienste der ambulanten, teilstationären und stationären Jugendhilfe und der Behindertenhilfe
- Umsatz: 19,2 Mio. €
- Beschäftigte (Vollkräfte): 257
- Geschäftsführer: Stephan Köhler
- Internet: www.spz-kalmenhof.de
- Kontakt: Veitenmühlweg 10, 65510 Idstein, Tel.: 06126/23-0, Fax: 06126/23-211



Zentrum für Soziale Psychiatrie Am Mönchberg gemeinnützige GmbH, Hadamar

- Betriebsstätten:
- Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie Hadamar
- Klinik für forensische Psychiatrie Hadamar
- Wohn- und Pflegeheim für Menschen mit seelischer Behinderung Hadamar
- Umsatz: 32,9 Mio. €
- Beschäftigte (Vollkräfte): 523
- Geschäftsführer: Martin Engelhardt
- Internet: www.zsp-hadamar.de
- Kontakt: Mönchberg 8, 65589 Hadamar, Tel.: 06433/917-0, Fax: 06433/917-272



Zentrum für Soziale Psychiatrie Rehbergpark Herborn gemeinnützige GmbH

- Betriebsstätten:
- Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie Herborn
- Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie des Kindes- und Jugendalters Herborn
- Heilpädagogische Einrichtung für Menschen mit geistiger Behinderung Herborn
- Wohn- und Pflegeheim für Menschen mit seelischer Behinderung Herborn
- Umsatz: 37,3 Mio. €
- Beschäftigte (Vollkräfte): 589
- Geschäftsführer: Martin Engelhardt
- Internet: www.rehbergpark.com
- Kontakt: Austr. 40, 35745 Herborn, Tel.: 02772/504-0, Fax: 02772/504-599



Klinikum Weilmünster gemeinnützige GmbH

- Betriebsstätten:
- Klinik für Neurologie
- Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie
- Klinik für Stimm- und Spracherkrankungen
- Umsatz: 35,1 Mio. €
- Beschäftigte (Vollkräfte): 466
- Geschäftsführer: Martin Engelhardt
- Internet: www.klinikum-weilmuenster.de
- Kontakt: Weilstr. 10, 35789 Weilmünster, Tel.: 06472/60-0, Fax: 06472/60-260



Zentrum für Soziale Psychiatrie Mittlere Lahn gemeinnützige GmbH, Gießen

- Betriebsstätten:
- Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie Gießen
- Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie Marburg
- Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie des Kindes- und Jugendalters Lahnhöhe Marburg
- Klinik für forensische Psychiatrie Hanau
- Wohn- und Pflegeheim für Menschen mit seelischer Behinderung Marburg
- Umsatz: 53,6 Mio. €
- Beschäftigte (Vollkräfte): 804
- Geschäftsführer: Tim Allendorfer
- Internet: www.zsp-mittlere-lahn.de
- Kontakt: Licher Str. 106, 35394 Gießen, Tel.: 0641/403-0, Fax: 0641/403-490



Zentrum für Soziale Psychiatrie Kurhessen gemeinnützige GmbH, Bad Emstal

- Betriebsstätten:
- Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie Merxhausen
- Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie des Kindes- und Jugendalters Kassel
- Klinik für forensische Psychiatrie Merxhausen
- Heilpädagogische Einrichtung für Menschen mit geistiger Behinderung Merxhausen
- Wohn- und Pflegeheim für Menschen mit seelischer Behinderung Merxhausen
- Rehabilitationseinrichtung für Suchtkranke und psychisch Kranke Guxhagen
- Sozialpädagogisches Zentrum Wabern-Homberg
- Umsatz: 48,7 Mio. €
- Beschäftigte (Vollkräfte): 728
- Geschäftsführer: Herbert Dreisbach
- Internet: www.zsp-kurhessen.de
- Kontakt: Landgraf-Philipp-Straße 9, 34308 Bad Emstal, Tel.: 05624/60-0, Fax: 05624/60-10516



Zentrum für Soziale Psychiatrie Haina gemeinnützige GmbH

- Betriebsstätten:
- Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie Haina
- Klinik für forensische Psychiatrie Haina
- Heilpädagogische Einrichtung für Menschen mit geistiger Behinderung Haina
- Wohn- und Pflegeheim für Menschen mit seelischer Behinderung Haina
- Umsatz: 60,6 Mio. €
- Beschäftigte (Vollkräfte): 930
- Geschäftsführer: Jürgen Hammerschlag
- Internet: www.zsp-haina.de
- Kontakt: Landgraf-Philipp-Platz 3, 35114 Haina(Kloster), Tel.: 06456/91-0, Fax: 06456/91-230



Orthopädische Klinik Kassel gemeinnützige GmbH

- Umsatz: 18,7 Mio. €
- Beschäftigte (Vollkräfte): 187
- Geschäftsführer: Volker Horn
- Internet: www.okkassel.de
- Kontakt: Wilhelmshöher Allee 345, 34131 Kassel, Tel.: 0561/3084-0, Fax: 0561/3084-304



Mit regionalen Verbänden in die Zukunft

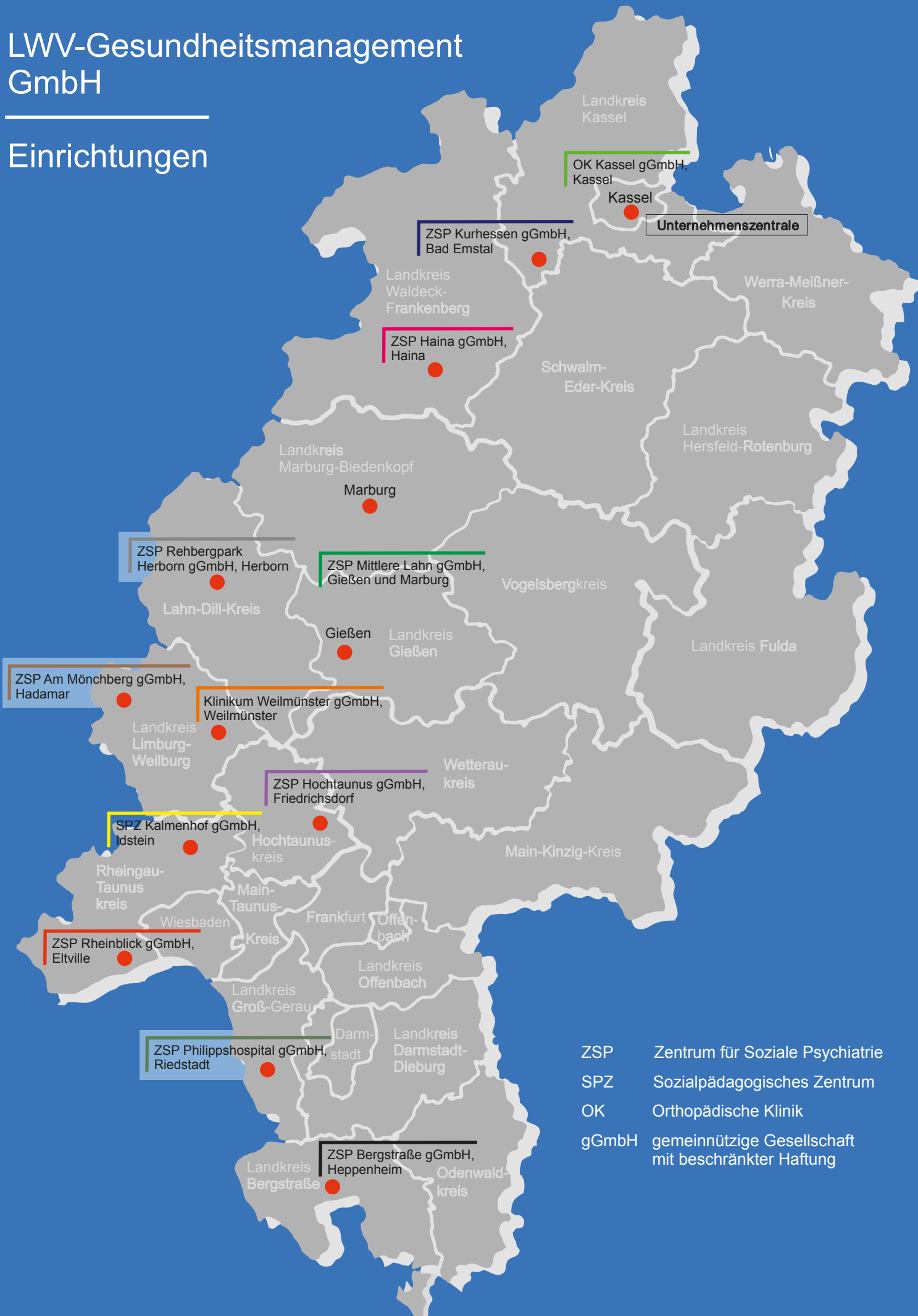
Als die LWV-Verbandsversammlung im Mai 2007 die LWV-Gesundheitsmanagement GmbH auf den Weg brachte, geriet eine weitere wichtige Entscheidung für einige LWV-Einrichtungen ein wenig in den Hintergrund: der Zusammenschluss einiger Zentren für Soziale Psychiatrie zu regionalen Verbänden mit jeweils einer gemeinsamen Geschäftsführung. Von den 12 gemeinnützigen GmbHs bilden die Zentren für Soziale Psychiatrie in Riedstadt und Heppenheim einen regionalen Verbund unter der Leitung von Geschäftsführer Siegfried Hüttenberger. Einen weiteren regionalen Verbund stellen die Zentren für Soziale Psychiatrie in Eltville, in Friedrichsdorf sowie das Sozialpädagogische Zentrum Kalmenhof in Idstein dar. Der Verbundgeschäftsführer ist Stephan Köhler. Der dritte regionale Verbund unter der Leitung von Martin Engelhardt setzt sich aus den Zentren für Soziale Psychiatrie in Hadamar und Herborn sowie dem Klinikum Weilmünster zusammen. Die Zentren für Soziale Psychiatrie in Gießen, in Bad Emstal und in Haina (Kloster)

gehen aufgrund ihrer Größe keinen Verbund ein. Genauso wie die Orthopädische Klinik Kassel gemeinnützige GmbH, für die wegen ihres speziellen Aufgabengebietes keine Verbundlösung angestrebt wurde.

Ziel der Verbundgründungen ist, dass die einzelnen Häuser eigenständig und selbstständig bleiben, durch Kooperationen aber zusätzliche Synergieeffekte erzielen. So sind zum Beispiel in jedem Haus die selben gesetzlichen Richtlinien im Bereich von Hygiene, Datenschutz oder Gleichstellung von Männern und Frauen umzusetzen. Solche Aufgaben können – unter Beachtung einrichtungsspezifischer Besonderheiten – für den Verbund zusammen erledigt werden. Aber auch in der Verwaltung sind positive Effekte denkbar, etwa im Bereich öffentlicher Ausschreibungen. Derzeit wachsen die noch jungen Verbünde zu Einheiten zusammen und suchen in Arbeitsgruppen in den unterschiedlichen Aufgabengebieten nach Einsparpotenzialen.



Foto: ZSP Rehbergpark



ZSP Zentrum für Soziale Psychiatrie
SPZ Sozialpädagogisches Zentrum
OK Orthopädische Klinik
gGmbH gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung