



blickpunkt personal

Nr. 2/2018

Aktuelles - Aktivitäten - Aussichten

Inhaltsverzeichnis

Editorial	Seite	3
Digitale Vorbereitung auf den Ruhestand: Die eigene Versorgung einfach selbst ausrechnen	Seite	4
Neue Wege entstehen beim Gehen - beidhändige Führung in der digitalen Transformation	Seite	7
Eine runde Sache: Gesprächszirkel Arbeitsrecht	Seite	11
Impressum.....	Seite	13

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,
blickpunkt personal bietet Ihnen in dieser Ausgabe drei spannende Themen:

Wenn Sie tarifbeschäftigt sind, können Sie schon seit längerer Zeit einen Versorgungsrechner im Personalportal nutzen und Ihre zukünftige Zusatzversorgung in Form einer Versorgungsauskunft berechnen lassen. Nun können auch Beamtinnen und Beamte die eigene Versorgung einfach selbst ausrechnen. Das Zentrum für Personaldienste stellt dafür den neuen Online-Versorgungsrechner vor.

Digitalisierung geht uns alle an, denn sie geht auf keinen Fall einfach an uns vorbei. Der fortlaufende Veränderungsprozess, den die digitalen Technologien auslösen und der sich auf die gesamte Gesellschaft auswirkt, fordert besonders unsere Führungskräfte. Lesen Sie über „beidhändige Führung“ als ein Schlüsselkonzept für Führungskräfte in der digitalen Transformation.

Das Justitiariat des Personalamts hat einen „Gesprächszirkel Arbeitsrecht“ ins Leben gerufen. Damit möchte es allen interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen betraut sind, Erfahrungswissen und Erkenntnisse über erprobte Vorgehensweisen zugänglich machen. Ein schönes Format, wie man organisationsübergreifend zusammenarbeiten und aus arbeitsrechtlichen Fragestellungen eine runde Sache machen kann.

Die Redaktion wünscht
viel Spaß beim Lesen!

Britta Becker



Digitale Vorbereitung auf den Ruhestand: Die eigene Versorgung einfach selbst ausrechnen

Im Zeitalter der Digitalisierung stellt die hamburgische Verwaltung bisher „analoge“ Verfahren auf digitale Formate um bzw. richtet neue digitale Verfahren ein.



Für den Bereich der Beamtenversorgung haben Sie seit Ende Juni 2018 die Möglichkeit, Ihre eigenen Versorgungsansprüche selbst über den Online-Versorgungsrechner des Zentrums für Personaldienste (ZPD) zu berechnen.

Wenn Sie tarifbeschäftigt sind, können Sie schon seit längerer Zeit einen Zusatzversorgungsrechner im Personalportal nutzen. Er wurde vor kurzem inhaltlich

überarbeitet und anwenderfreundlicher gestaltet. Mit Hilfe dieses Rechners können Sie sich die Höhe Ihres voraussichtlichen Zusatzversorgungsanspruchs jederzeit selbst ausrechnen.

Die Vorteile der Versorgungsrechner für Sie sind klar:

- Die Nutzung der Versorgungsrechner ist nicht an Voraussetzungen (zum Beispiel Erreichen eines bestimmten Lebensalters) gebunden.
- Sie können uneingeschränkt Alternativberechnungen vornehmen.
- Sie brauchen keine Wartezeiten in Kauf zu nehmen.

In wenigen Schritten zu Ihrer Versorgung als hamburgische Beamtin oder Beamter

Bei diesem Versorgungsrechner handelt es sich um eine Web-Anwendung, mit der Sie sich Ihren voraussichtlichen Versorgungsanspruch selbst ausrechnen können. Für die Berechnung benötigen Sie neben

dem Geburtsdatum, der Laufbahn und dem Grund und Zeitpunkt für den Eintritt in den Ruhestand nur noch die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und Dienstzeiten. Um den Versorgungsrechner zu nutzen, ist es also nötig, sich die eigenen Dienst- und Beschäftigungszeiten bereits im Vorfeld übersichtlich bereit zu legen, um diese dann in den Versorgungsrechner eingeben zu können. Mehr Informationen gibt es hier:

- [Internetauftritt des ZPD](#)
- [Personalportal \(intern\)](#)

Dort finden Sie beschrieben, wie Sie Ihre ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und Dienstzeiten berechnen können. Um den Aufwand gering zu halten, wenn Sie Ihre ruhegehaltfähigen Dienstzeiten ermitteln, beachten Sie bitte die Hinweise zu den unterschiedlichen Beamtenlaufbahnen und deren Auswirkung auf die Berechnung.

Für die Berechnung ist ein **Internetzugang** notwendig.

Die eingegebenen Daten können Sie mithilfe der automatisch erzeugten ID (Identifikationsnummer) innerhalb von 14 Tagen

wieder aufrufen und somit Ihre Berechnung fortführen oder abändern. Nach Ablauf der 14 Tage werden Ihre Daten unwiderruflich gelöscht. Sollten Sie innerhalb der 14 Tage Ihre Berechnung aufrufen, startet die Frist von vorn.

Für Rückfragen zur Handhabung des Versorgungsrechners steht Ihnen das Funktionspostfach zur Verfügung:

versorgungsrechner-beamtenversorgung@zpd.hamburg.de



Als Tarifbeschäftigte können Sie Ihre Zusatzversorgung berechnen

Der Zusatzversorgungsrechner für die hamburgischen Tarifbeschäftigten ist über das [Personalportal](#) (intern) der Stadt zu erreichen. Mit nur wenigen Eingaben können Sie Ihren späteren Ruhegeldanspruch

nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz ausrechnen.

Die Regelung der Zusatzversorgung in Gesetzesform ist eine Besonderheit in der betrieblichen Altersversorgung des öffentlichen Dienstes, die es so nur in Hamburg gibt. Zusammen mit der Rentenauskunft des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung haben Sie als Tarifbeschäftigte oder Tarifbeschäftigter so einen guten Überblick über Ihre voraussichtlichen Versorgungsansprüche im Alter.

Der Zusatzversorgungsrechner unterscheidet zwischen

- Beschäftigten, die **vor dem 1. April 1995** (hier gelten Übergangsvorschriften) und
- Beschäftigten, die später eingestellt worden sind.

Der Zusatzversorgungsrechner wählt dann aus der Eingabe Ihres Einstellungsdatums in der ersten Eingabemaske automatisch den richtigen Berechnungszweig aus. In den folgenden Eingabemasken geben Sie Ihre Beschäftigungszeiten mit dem jewei-

ligen Beschäftigungsumfang und die Höhe der letzten monatlichen Brutto-Bezüge an. Bei der Berechnung mit Übergangsvorschriften müssen Sie zusätzliche Angaben machen

- zur Berechnung eines Grundruhegeldes für die Beschäftigungszeit bis **zum 31.07.2003** (Stichtag zur Umstellung des Zusatzversicherungsrechts in Hamburg) und
- zur Höhe der Brutto-Bezüge an diesem Stichtag.

Das Berechnungsergebnis wird auf einer eigenen Seite dargestellt und kann bei Bedarf ausgedruckt werden. Im Personalportal ist auch ein Leitfaden enthalten, der die Rechtsgrundlagen erläutert und die Berechnungsschritte ausführlich beschreibt.

Bei Fragen zum Zusatzversorgungsrechner können Sie sich an Ihre zuständige Personalabteilung wenden.

Autoren Alexander Walter und Ralf Fletmeier, Zentrum für Personaldienste, Geschäftsbereich „HR-Systemhaus“.

Neue Wege entstehen beim Gehen – beidhändige Führung in der digitalen Transformation

„Digitalisierung geht uns alle an!“ Diese Aussage kommt von Christian Pfromm, dem Chief Digital Officer der FHH. Mit seinem Amt für IT und Digitalisierung (ITD) spielt er in diesem Prozess eine maßgebliche Rolle. Hinzufügen möchte man: „Und die Führungskräfte ganz besonders!“



Welche Rolle haben die Führungskräfte und warum sind diese besonders wichtig, damit Digitalisierung gelingt? Wenn Sie sich für dieses Thema interessieren, dann können Sie derzeit überall Diskussionen rund um die Digitalisierung mitverfolgen. Vielleicht kennen Sie dieses Gefühl, dass alle von etwas reden, es viele Fragen gibt, aber noch sehr wenig Antworten? Über uns schwebt derzeit die Digitalisierungswolke und sie lichtet sich nur langsam. An dieser Stelle kommen die Führungskräfte ins Spiel.

Die Digitalisierung ernstnehmen!

Die digitale Transformation, also der fortlaufende Veränderungsprozess, der durch digitale Technologien begründet ist und sich auf die gesamte Gesellschaft auswirkt, muss in Teilen vorausgedacht und geplant werden, denn die Auswirkungen betreffen sehr viele Menschen. Fokussieren wir uns auf die Öffentliche Verwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH), so sind eben mindestens alle Beschäftigten betroffen und darüber hinaus alle Bürgerinnen und Bürger, Unterneh-

men und gesellschaftlichen Einrichtungen dieser Stadt. Da bekommt das Vorausdenken und Planen ein ganz neues Gewicht. Die Politik gibt Rahmenbedingungen vor. Die Umsetzungsarbeit liegt bei den Führungskräften und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Spätestens jetzt ist klar, dass man die digitale Transformation sehr ernst nehmen sollte – jede und jeder sollte dies tun – und dass die Führungskräfte der FHH hierbei eine sehr zentrale Rolle spielen.

Vielen ist dies bereits bewusst. Wie kann ihr Beitrag konkret aussehen? Jede Fachbehörde und jedes Amt wird über kurz oder lang eine Digitalstrategie entwickeln. Dabei wird der Fokus auf IT-Anwendungen liegen, die den Bürgerinnen und Bürgern den Kontakt mit der Verwaltung so einfach wie möglich machen. Smartphone an, drei Klicks, und die Baugenehmigung ist erteilt, das Kindergeld ist auf dem Konto, der neue Personalausweis wird nach Hause geschickt. So einfach ist das...oder?

Gemeinsame Erfahrung: Lange Prozesse und viel Aufwand

Spulen wir etwas zurück: Bevor die mobilen Anwendungen auf dem Smartphone

laufen, ist vermutlich Folgendes passiert:

- In den Digitalstrategien der Behörden, die über Monate in vielen Runden unter den Führungskräften abgestimmt wurden, wurde festgelegt, welche Anwendungen für die Bürgerinnen und Bürger als erstes digitalisiert werden.
- Danach gab es Workshops mit allen Beschäftigten, um die Ziele zu vermitteln, mit dem Personalrat wurde debattiert, vielleicht wurde eine Beratung hinzugezogen.
- Die Prozesse wurden analysiert und optimiert, alles wurde dokumentiert, es wurde programmiert. Man stellte fest, dass stark standardisiert werden muss.
- Inzwischen sind Jahre vergangen, die Anwendung lief erst nicht, erste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fragten sich, wie sich ihre Arbeit in der Zukunft verändern wird.
- Es wurden Schulungen abgehalten, dann ging es in die heiße Phase, die Anwendung ging online, an der Fehlerbehebung sitzen heute noch einige Kolleginnen und Kollegen.

Sie kennen das alles, Sie wissen, welche Arbeit und Abstimmung hinter all dem steckt.

Einfach mal machen.....

Die digitale Transformation der Verwaltung ist ein sehr großes, vielschichtiges Changeprojekt. Und damit nicht genug! Schon jetzt ist klar, dass auch unsere Zusammenarbeit sich gravierend verändern wird. Dies hat mit der Digitalisierung zu tun, damit, dass alles komplexer wird, dass manche Dinge nur noch in interdisziplinären Teams erarbeitet werden können, dass neue Generationen in den Arbeitsmarkt drängen, die selbstbewusst sind, die Work-Life-Balance wollen und die Hierarchien neu denken möchten.

Das müssen wir im Blick haben, gerade weil wir so dringend auf guten Nachwuchs

und gute Fachkräfte angewiesen sind. Die großen Firmen um uns herum sind in dem Changeprozess einfach schon etwas weiter. Auch sie arbeiten an ihrer Arbeitgeberattraktivität und ihrem Digitalisierungsgrad.

Die Verwaltung wird nie ein Start-up sein, wir brauchen Verlässlichkeit, aber wir brauchen auch höhere Flexibilität, mehr Innovation, schnellere Reaktionen und besseren Umgang mit Datenmengen. An manchen Stellen sollten auch wir experimentieren, einfach mal machen, vielleicht auch mal scheitern und dann wieder aufstehen.



Gute Veränderungen macht man nicht mit links, sondern beidhändig und im Team.^{1 2}

Hier kommt die beidhändige Führung ins Spiel. Wenn Sie sich fragen, wie Sie diese Anforderungen alle unter einen Hut bringen können als Führungskraft, dann ist das eine Antwort. Tun Sie quasi mit der linken Hand etwas anderes als mit der rechten. Das Konzept der beidhändigen Führung (Ambidextrous Leadership von Tushman und O'Reilly) besagt, dass Führungskräfte für den digitalen Wandel zwei Führungsparadigmen brauchen: Das Klassische und das Neue.

- **Die rechte Hand** steht für den bekannten Führungsstil, der Bestehendes verbessert, der Prozesse optimiert, Kosten senkt, Produkte günstiger und besser macht, der mit bewährten Methoden herangeht, effizient ist und der eher von oben nach unten kommuniziert. Kurz, der alles – wie bisher – am Laufen hält.
- **Die linke Hand** bringt nun das neue Führungsparadigma in die Organisation. Hier geht es um Arbeit in komplexen Systemen, um cross-funktionalen Austausch, um digitale Lösungen, um agile

Arbeitsformen. Die Fachlichkeit liegt im Team, der Fokus liegt auf der Vernetzung, um neue Lösungen zu finden. Das Ziel ist es, eine Organisation zu schaffen, die flexibel und wandlungsfähig ist, um sich den Anforderungen, die an sie gestellt werden, optimal anpassen zu können.

Natürlich gehört zu einer guten Transformation eine Menge mehr, aber die beidhändige Führung kann eine Brücke bauen. Einen Versuch ist es wert. Es findet sich sicher ein Thema, das digital viel besser erledigt werden kann und wenn Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fragen, dann fällt denen bestimmt mindestens ein alter Zopf ein, den man im Grunde abschneiden könnte.

Autorin Anne Xepapadakos, Personalamt, Referat Führungskräftegewinnung und -entwicklung: *„Auf die Frage >>Weiter klassisch führen oder Führung ganz neu denken?<< kann ich nur sagen: Beides!“*



¹ „Beidhändige Führung ist ein ideales Denk- und Handlungsmodell“ Onlineartikel von Andrea Amerland, 28.2.2018

² Ambidextrous Leadership – ein interaktiver Ergebnistransfer von LeadershipGarage Team 30.4.2018

Eine runde Sache: Gesprächszirkel Arbeitsrecht

An vielen arbeitsrechtlichen Fällen und Fragen kann man sich schon die Zähne ausbeißen. Haben Sie manchmal das Gefühl, Sie finden keine passende Lösung oder brauchen Rat, wie es weitergehen kann? Sie sind nicht allein



Die Idee

In großen Personalabteilungen gehören arbeitsrechtliche Fragestellungen zum Alltagsgeschäft, in kleineren Dienststellen fehlt manchmal die Routine. Mit dem vom Justitiariat des Personalamts ins Leben gerufenen Gesprächszirkel Arbeitsrecht sollen Erfahrungswissen und Erkenntnisse über erprobte Vorgehensweisen allen interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen betraut sind, zugänglich gemacht werden. Auch aus missglückten Versuchen kann man viel lernen.

Das behördenübergreifende Forum eröffnet insofern einen offenen Austausch. Wir – das fünfköpfige „Fachteam Arbeitsrecht“ aus dem Justitiariat des Personalamtes – bereiten die Termine inhaltlich vor, moderieren die Diskussion und nehmen Fragen und Anregungen auf. Willkommen sind Einsteigerinnen und Einsteiger genauso wie Expertinnen und Experten, die

fit und erfahren im Umgang mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen sind. Teilnehmerstimmen:

„Der Gesprächszirkel bietet eine gute Gelegenheit, sich mit anderen Kolleginnen und Kollegen der FHH über personalrechtliche Themen auszutauschen, die für alle Relevanz haben. Im direkten Austausch können Erfahrungen miteinander geteilt werden.“

„Als Mitarbeiter einer kleineren Einrichtung ohne Justitiariat, bzw. ohne direkten Zugriff auf ein solches, war ich an einer Teilnahme besonders interessiert.“

Aller guten Dinge sind drei - drei Formate, drei Themenbereiche

Der Startschuss fiel im April 2017. Im ersten Termin ging es in drei Gruppen um die Themen „Langzeiterkrankung“, „Minderleistung“ und „Möglichkeiten und Grenzen des Direktionsrechts“.

Den Gesprächszirkel im September 2017 gestalteten wir – einen Wunsch aus dem ersten Termin aufgreifend – als Fallkonferenz und diskutierten gemeinsam drei „echte“ Fälle – natürlich anonymisiert – aus verschiedenen Bereichen.

Häufig tauchten Fragen zu personalärztlichen Begutachtungen auf; daher befassten wir uns beim dritten Mal im April 2018 ganz speziell mit dem Thema Gutachtenaufträge an den Personalärztlichen Dienst (PÄD), unter Beteiligung seiner Leiterin, Frau Dr. Zinner-Feyerabend.

Das sagen die Teilnehmenden:

„Sowohl die unterschiedlichen Formate als auch die bisherigen Inhalte der Gesprächszirkel haben mir sehr gut gefallen. Dass die Themen anhand konkreter Einzelfälle aufbereitet werden, spiegelt die Praxisrelevanz wider und macht die Schwierigkeiten bei der Bearbeitung gut nachvollziehbar, wobei Lösungsmöglichkeiten geboten werden.“

„Dank des Gesprächszirkels sind wir mit konkreter gefassten Nachfragen zu einer bestehenden zusammenfassenden Beurteilung an den PÄD herangetreten.“

Wie war's bisher?

Aus unserer Sicht: Nach aufregendem Start mit vielen zu klärenden Fragen (was, wo, wann, wie lange, Plenum oder Gruppe, Kaffee und Kekse...) konnten wir nach allen Terminen auf einen anregenden Vormittag mit einem lebendigen interessanten Austausch und engagierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern zurückblicken.

Und aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

„Ich kenne jetzt die Namen und Gesichter möglicher Ansprechpersonen aus anderen Behörden. Mir war nicht bewusst, wie viele Kolleginnen und Kollegen in der FHH sich täglich mit personalrechtlichen Fragestellungen beschäftigen.“

„Als Forum ideal.“

„Die Inhalte waren gut aufbereitet und die fachlichen Diskussionen aufschlussreich, so dass aus meiner Sicht sowohl Veranstalter als auch Teilnehmende davon profitieren konnten.“

Wie geht's weiter?

Ideen und Anregungen haben wir viele; der Stoff für weitere Gesprächszirkel geht uns nicht aus. Gewappnet mit dem im letzten Gesprächszirkel erworbenen Wissen, wie man einen Gutachtenauftrag formuliert, drängt sich aktuell für den nächsten Zirkel die Frage auf: „Was fange ich jetzt mit dem Gutachtenergebnis an?“ Mit dieser Frage wollen wir uns im Herbst dieses Jahres beschäftigen.

Gern stehen wir Ihnen auch außerhalb des Gesprächszirkels für Fragen zur Verfü-

gung. Wenn Sie arbeitsrechtlichen Beratungsbedarf oder die Idee einer Fallkonferenz haben oder in den Verteiler für den Gesprächszirkel aufgenommen werden möchten, wenden Sie sich an das „Fachteam Arbeitsrecht“ (E-Mail: P33-Arbeitsrecht@personalamt.hamburg.de).

Fachteam Arbeitsrecht, Personalamt, Dr. Maike Steenbock, Stephan Klenzner, Wiebke Riemann, Elke Loock, Lynn Hammerich

Impressum

Herausgeber:
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg - Personalamt, Volker Wiedemann, Steckelhorn 12, 20457 Hamburg, Tel. 040 42831-1410

Redaktion:
Katharina Dahrendorf (Chefredakteurin), Britta Becker, Susanne Neugebauer, Sarah Dabrowski

Interne Organisation:
Susanne Walter

Kontakt:
blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout und Satz:
Susanne Walter

Bildnachweis:
Titelseite großes Bild (© unpict - Fotolia.com),
Titelseite kleine Bilder (Personalamt),

S. 4 (© momius/ Fotolia.com),
S. 5 (© Gerhard Seybert/ Fotolia.com),
S. 7 (© phonlamaiphoto/ Fotolia.com),
S. 9 (© kentoh/ Fotolia.com),
S. 11 (© Lysenko/ Fotolia.com),

Download im Internet:
www.hamburg.de/personalamt/blickpunkt

Erschienen am:
06.08.2018

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12

20457 Hamburg