

BLICKPUNKT

PERSONAL

Ausgabe 04/2021



Hamburg



INHALT

Editorial	3
Digitale Barrierefreiheit.....	4
Interaktiver Personalbericht – Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte	7
Young Network – Ein neues Netzwerk stellt sich vor	9
Ältere Beschäftigte: Gelebte Diversität in altersgemischten Teams.....	12
Frauen in Hamburgs Parlamentsverwaltung.....	15
Neue Gleichstellungspläne ab 2021	17
FHH-Bike: Start des Dienstfahrradleasings.....	19

Herausgeber: Senat der Freien und Hansestadt Hamburg - Personalamt, Volker Wiedemann, Steckelhorn 12, 20457 Hamburg, Tel. 040 42831-1511

Redaktion: Britta Becker (Chefredakteurin), Susanne Neugebauer, Sandrina Lorenz

Interne Organisation: Susanne Walter

Kontakt: blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout und Satz: Susanne Neugebauer, Susanne Walter

Gestaltung Titelseite: Ralf Jacobson

Internet: www.hamburg.de/personalamt/blickpunkt

Ausgabe 4-2021, erschienen im Dezember 2021

Bildnachweis: S. 2 © BillionPhotos/ Fotolia.com, S. 3 oben © johannes86/ Fotolia.com, S. 4 oben Icon, Jana Langkabel/ Sozialbehörde, unten © wrightstudio/ 123RF.com, S. 5 Logo Management Digitale Behörde MDB/ Sozialbehörde, S. 7 Screenshot Interaktiver Personalbericht, S. 9 oben und unten © YouNet, S. 10 © YouNet, S. 12 © m_gmast3r/ 123RF.com und Screenshot Personalbericht 2021, S. 15 und S. 16 © Michael Zapf/ Bürgerschaftskanzlei, S. 17 Auszug aus dem Personalbericht 2021, S.18 © Personalamt, S. 19 oben © m_gmast3r/ 123RF.com, unten Logo © JobRad GmbH, S. 20 Logo © Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

„Jeder neue Tag ist wie eine leere Bühne!“ Dieser Satz stand in einer Werbung für ein Theaterstück in Hamburg. Warum bin ich an diesem Satz hängen geblieben? Weil mir sofort der Gedanke kam, dass wir in der Redaktion bei jeder neuen Ausgabe von blickpunkt personal so ähnlich empfinden. Zunächst sammeln wir viele Impulse für mögliche Themen, schauen was spannend und interessant für Sie sein könnte und gestalten daraus eine neue Ausgabe. Bei der aktuellen Ausgabe war uns nur eines klar, wir wollen zum Jahresabschluss noch einmal eine gut gefüllte Ausgabe präsentieren. Ob uns das gelungen ist, entscheiden Sie.

In dieser Ausgabe schauen wir auf die Bedeutung der digitalen Barrierefreiheit und auf die Arbeit der extra eingerichteten Stelle „Digitale Barrierefreiheit“ in der Sozialbehörde. Wir stellen Ihnen das neue Netzwerk „Young Network“ vor, welches der jungen Verwaltung bei aktuellen Themen eine Stimme gibt. Gleichzeitig blicken wir auf ältere Beschäftigte. Ein Blick der sich lohnt, denn die Gruppe der 50 bis 59-Jährigen umfasst mehr als zwanzigtausend Personen! Zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männer haben die Dienststellen Gleichstellungspläne für die nächsten vier Jahre erstellt. Das Personalamt hat sie ausgewertet und freut sich über eine positive Entwicklung. Ein ganz praktisches Beispiel zeigt die hamburgische Parlamentsverwaltung. Sie setzt moderne Führungskonzepte um und das erste weibliche Führungsteam in der Bürgerschaftskanzlei ein. Sie haben ein Faible für Zahlen? Dann steigen Sie mit dem interaktiven Personalbericht im Intranet der FHH selbstständig tiefergehend in die Personaldatenanalyse ein.

Die Redaktion von blickpunkt Personal wünscht Ihnen viel Spaß beim Lesen. Kommen Sie gut in das nächste Jahr und bleiben Sie vor allem gesund.

Ach ja, beim Gesundbleiben hilft vielleicht das neue Angebot „Dienstfahrradleasing“ der hamburgischen Verwaltung, in dieser Ausgabe zu finden unter dem Stichwort „FHH-Bike“!

Britta Becker





DIGITALE

BARRIEREFREIHEIT

Die digitale Barrierefreiheit rückt mehr und mehr in den Fokus, sowohl im privaten als auch im beruflichen Alltag. Die Sozialbehörde hat letztes Jahr eine eigene Stelle dafür eingerichtet, um digitale Barrieren abzubauen.

Oft erscheint es nur in einem Neben- oder Nachsatz. Ach ja, Barrierefreiheit brauchen wir auch. Dabei spielt das Thema in der Digitalisierung eine zentrale Rolle. Wir müssen uns mit digitaler Barrierefreiheit auseinandersetzen, weil Standard-IT-Produkte noch nicht so gestaltet sind, dass alle Menschen sie gut benutzen können. Ganz ohne böse Absicht gehen auch in Entwicklungsteams die meisten von sich selbst und ihrem Arbeitsumfeld aus. Und das ist immer noch oft männlich, weiß, akademisch gebildet, ohne Schwerbehinderung. Erst ein bewusster Fokus auf andere Zielgruppen zeigt, dass ein digitales Angebot andere Eigenschaften, Funktionen oder einfach Anpassbarkeit für die Nutzenden vorweisen muss.

Prinzipien der digitalen Barrierefreiheit

Die vier Prinzipien lauten: Die digitalen Produkte müssen wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und mit gängigen Systemen und Programmen kompatibel (hier: „robust“) sein. Diese Anforderungen leuchten ein. Wenn ich online eine Pizza bestelle, will ich gut erkennen können, welche Beläge im Angebot sind. Ich will den Onlineshop einfach bedienen können, mich schnell zurechtfinden und verstehen, welche Angaben ich machen muss, damit die Pizza zu mir geliefert wird. Und ich erwarte ganz selbstverständlich, dass die Website oder App mit meinem Browser und Smartphone kompatibel ist. Barrierefreiheit kann übersetzt werden mit: es für die Nutzenden nicht unnötig schwierig machen.



Bei Diensten der öffentlichen Verwaltung ist das nicht weniger wichtig. Unsere „Kundschaft“ ist vielleicht nicht hungrig, hat aber ein anderes dringendes Anliegen. Viele Anlässe, die Kontakt „zum Amt“ erfordern, sind stressig oder belastend. Wenn dann das digitale Produkt so gestaltet ist, dass ich es nicht wahrnehmen, verstehen oder bedienen kann, ist das äußerst frustrierend – und im Gegensatz zur Pizza kann ich nicht einfach auf andere Anbietende ausweichen.

Dasselbe gilt innerhalb der Verwaltung. Auch an unsere internen Programme stellen wir zurecht dieselben Anforderungen. Wenn ein Videokonferenztool nur für Menschen

DIGITALE BARRIEREFREIHEIT

ohne Höreinschränkung gemacht ist, sind alle anderen von den Online-Meetings ausgeschlossen. Texte, die als gescanntes Bild gespeichert und versandt werden, sind nicht auslesbar für Screenreader-Software (Bildschirm-Vorlese-Software), die viele sehbehinderte und blinde Menschen nutzen. Und die Einführung nicht barrierefreier Fachverfahren kann für erfahrene und versierte Fachkräfte heißen, dass sie ihre Tätigkeit nicht mehr ausüben können.

Abgesehen davon, dass wir in der öffentlichen Verwaltung gesetzlich zur Barrierefreiheit verpflichtet sind, ist es einfach sinnvoll und richtig, unsere digitalen Produkte und Angebote darauf auszurichten, dass alle sie nutzen können. In Zeiten des Fachkräftemangels wäre es fahrlässig, auf qualifizierte Menschen zu verzichten, weil wir sie bei der Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben nicht berücksichtigt haben.

Meter für Meter auf dem Weg zur digitalen Barrierefreiheit

Bestehende Systeme zu ändern ist viel schwieriger als neue Systeme von vornherein inklusiv zu gestalten. Für die Verwaltung heißt das, dass auf dem Weg zum Ziel der Barrierefreiheit eher ein Langstreckenlauf zu absolvieren ist. Umso wichtiger ist, dass wir uns auf den Weg machen, und zwar nicht vereinzelt, sondern stadtweit mit vereinten Kräften – überall da, wo digitale Angebote erstellt und entwickelt werden.

Die Realisierung der digitalen Barrierefreiheit muss ein gemeinsames Ziel sein. Wenn alle Behörden, Ämter und Landesbetriebe nur noch barrierefreie IT-Produkte einkaufen, entsteht für Dienstleistende ein echter Anreiz, ihr Angebot danach auszurichten. Dafür bedarf es zentralen Wissens, praxisnaher und niedrigschwelliger Beratung und einheitlicher Standards. Im gesamtstädtischen Schulterschluss kann so gemeinsame politische Stärke entstehen.

Die Umsetzung an übergeordneter Stelle wäre auch notwendig, um allen Beschäftigten Software zur Erstellung barrierefreier Dateien zur Verfügung zu stellen, damit jede einzelne Person im Arbeitsalltag ihren Beitrag zu Barrierefreiheit leisten kann. Während Office-Dateien, insbesondere in Word, relativ leicht barrierefrei gestaltet werden können, haben wir nicht flächendeckend Software, um auch barrierefreie PDF-Dateien zu erstellen.

Beratung und Unterstützung

Die Stelle Digitale Barrierefreiheit im Management Digitale Behörde (MDB) berät die Digitalisierungsprojekte der Sozialbehörde, damit Barrierefreiheit von Anfang an berücksichtigt wird, und sie unterstützt die Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsalltag. In diesem Jahr wurden alle Nachwuchskräfte, die im Rahmen der Ausbildung ihre Praxisstation in der Sozialbehörde hatten, unter anderem zum Thema Digitale Barrierefreiheit geschult.

Es gibt Anleitungen und Schulungen für die Beschäftigten, die das notwendige Wissen vermitteln: Wie mache ich eine barrierefreie Word-Datei? Was ist bei Skype-Konferenzen zu beachten? An welchen Punkten kann ich in SharePoint Barrieren abbauen?



DIGITALE BARRIEREFREIHEIT

Wie mache ich einen Social-Media-Auftritt barrierefrei? Und auch: Wie kann uns in der Verwaltung eine leicht verständliche Sprache gelingen? Nichts davon ist schwierig – wir müssen nur wissen, was zu tun ist, und dann Routine in der Umsetzung bekommen.

Die Anleitungen stehen im SharePoint der Sozialbehörde zur Verfügung. Zusätzlich gibt es die „Offene Werkstatt Digitale Barrierefreiheit“ als regelmäßigen Ort des Austausches und der Beratung.

Geschrieben von **Dr. Christina Maria Huber**

Referentin Digitale Barrierefreiheit, Sozialbehörde

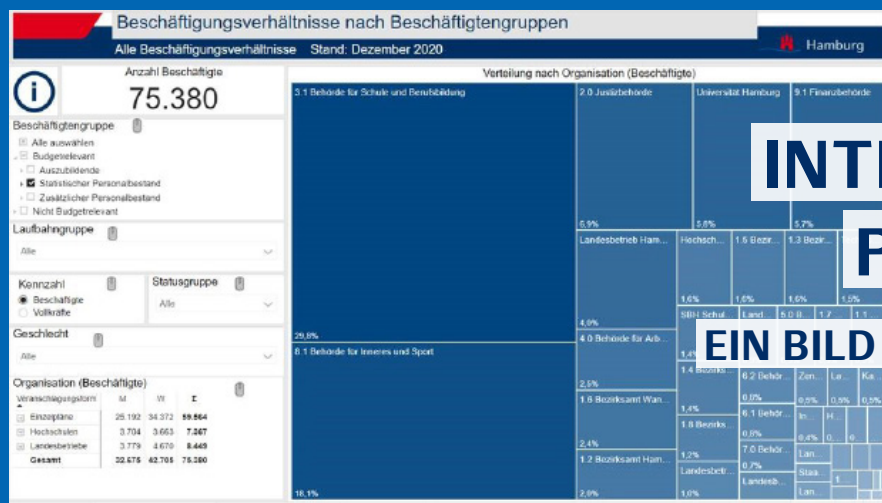
„Der Anfang ist gemacht, die ersten Meter sind geschafft. Wir haben noch eine beachtliche Strecke vor uns. Je mehr Menschen mitmachen, desto schneller kommen wir voran.“



Weitere Links

[SharePoint Digitale Barrierefreiheit - Sozialbehörde](#)

[Offene Werkstatt Digitale Barrierefreiheit - Sozialbehörde](#)



INTERAKTIVER PERSONALBERICHT

EIN BILD SAGT MEHR ALS 1.000 WORTE

Der jährliche zentrale Personalbericht der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) bildet verschiedene Themen aus dem Personalmanagement mit umfangreichen Daten ab. Digitale Infografiken helfen, die Geschichten hinter den komplexen Zahlen zu vermitteln.

Bei der Erstellung des zentralen Personalberichtes steht den Beteiligten jedes Jahr ein Meer aus Daten zur Verfügung. Diese oftmals trockenen Datenzusammenhänge sollen eine spannende Geschichte erzählen, die Betrachter:innen fesseln und vor allem der Hamburgischen Bürgerschaft alle wichtigen Informationen zum Personalkörper der FHH vermitteln.

Das Zentrum für Personaldienste und das Personalamt nutzen jetzt im zweiten Jahr die **Software Power BI**, um digitale Infografiken für den interaktiven Personalbericht zu erstellen. Damit können komplexe Fragestellungen optisch aufbereitet und von der Leserschaft leichter verstanden werden. Die Software hat sich auch in anderen Bereichen der Hamburger Verwaltung bewährt.

Diese Vorgehensweise bietet einige Vorteile:

- einfaches Aufbereiten, Modellieren und Visualisieren der vorhandenen Daten,
- leichtes Erstellen von interaktiven Berichten,
- unkompliziertes Veröffentlichen für unterschiedliche Endgeräte,
- unterschiedliche Analysemöglichkeiten in der Entnutzung,
- Integration in unterschiedliche cloudbasierte Systeme wie zum Beispiel SharePoint.

Wie Sie als Beschäftigte der FHH den Interaktiven Personalbericht nutzen können

Der interaktive Personalbericht steht im Intranet der FHH zur Verfügung und ergänzt den Textteil und den Tabellenanhang des Personalberichtes, der im Herbst vom Senat beschlossen wurde. Hier können Sie sich interaktiv und selbstständig tiefergehend mit dem Thema Personaldatenanalyse beschäftigen.

Sie finden Antworten auf Fragen zu

- Beschäftigungsumfang,
- Fluktuation,
- Ausbildung und
- Fehlzeiten.

INTERAKTIVER PERSONALBERICHT

Probieren Sie es aus und entdecken Sie viele der spannenden versteckten Geschichten. Den Link finden Sie am Ende dieser Seite.

Geschrieben von **Frank Grebe**

Referent für Strategisches Personalberichtswesen im Personalamt



Weitere Links

[Der interaktive Personalbericht](#)

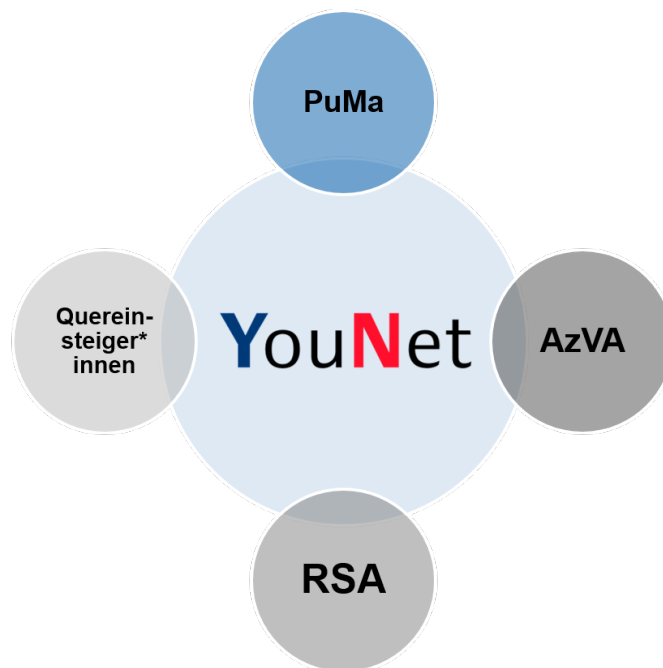
YouNet

YOUNG NETWORK - EIN NEUES NETZWERK STELLT SICH VOR

Das neu gegründete Netzwerk YouNet schließt die Lücke der Vernetzungsangebote für Einsteiger:innen aus dem früheren mittleren und gehobenen Dienst. Sandrina Lorenz hat für blickpunkt personal dem YouNet-Kernteam Jan-Ole Behn, Marlene Klaus, Annika Rix, Henry Stehnke und Lucas Vogel einige Fragen gestellt.

blickpunkt personal: YouNet steht für Young Network. Wer ist alles bei euch willkommen?

YouNet: YouNet ist das Netzwerk für die junge Verwaltung in der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH). Bei uns sind alle Einsteiger:innen in der FHH aus dem ehemals mittleren und gehobenen Dienst willkommen. Dabei erstreckt sich unsere Zielgruppe über ehemalige Regierungssekretär-Anwärter:innen (RSA), die Auszubildenden zu Verwaltungsfachangestellten (AzVa), Regierungsinspektor-Anwärter:innen (RIA) bis hin zu Quereinsteiger:innen, die in den letzten fünf Jahren in die FHH gekommen sind.



blickpunkt personal: Warum braucht es ein solches Netzwerk in der FHH?

YouNet: Wir möchten allen jungen Kolleg:innen das Ankommen in der Hamburger Verwaltung und zumeist auch in das Berufsleben erleichtern. Dafür bieten wir eine Plattform, um sich auszutauschen, Kolleg:innen aus anderen Behörden und anderen Laufbahnen kennenzulernen und sich zu vernetzen. Zudem möchten wir der jungen Verwaltung bei aktuellen Themen eine Stimme in der FHH geben.

blickpunkt personal: Welche Veranstaltungsformate bietet ihr an?

YouNet: Unser Netzwerk befindet sich noch in der Kinderstube, die pandemiebedingt leider primär vor dem Bildschirm stattfinden musste. Auf unsere erste digitale Auftaktveranstaltung Ende Juni diesen Jahres folgten einige Workshops – etwa zum Thema Personalentwicklung, aber auch zu der Ausgestaltung unseres Netzwerkes selbst, da die Vorstellungen und Wünsche der Mitglieder unseres Netzwerkes die Themen und Formate bestimmen. Darüber hinaus bieten wir monatlich eine digitale Mittagspause („YouLunch“) an. Auch wenn die digitalen Formate in unserem Netzwerk sehr gut ankommen, freuen wir uns sehr darauf, klassische After-Work Veranstaltungen in einer netten Lokalität oder an der frischen Luft durchführen zu können. Persönlich lässt es sich einfach am besten netzwerken.

blickpunkt personal: Wie laufen diese Veranstaltungen ab?

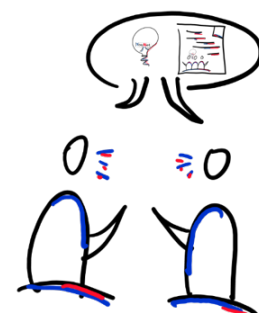
YouNet: Der Ablauf der Veranstaltungen variiert je nach Format, im Vordergrund stehen immer der Austausch und das Netzwerken. Die After-Work-Treffen sind sehr informell, die Workshops hingegen werden von unserem Kernteam moderiert, im Anschluss inhaltlich aufbereitet und von kleineren Arbeitsgruppen weiterverarbeitet. Unser monatliches YouLunch wird je nach Thema vom Kernteam, Mitgliedern des Netzwerkes oder Expert:innen aus dem Verwaltungsumfeld moderiert. Besonders beliebt waren etwa unsere Mittagsmenüs zum Thema WOL („Working out Loud“) oder auch zum Thema Bildungsurlaub mit der Leiterin des Referats für Bildungsurlaub/Bildungsfreistellung im Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB). Die Teilnahme an den Veranstaltungen ist natürlich freiwillig und nicht von dem Besuch vorhergehender Veranstaltungen abhängig.

blickpunkt personal: Wie viele Mitglieder habt ihr schon?

YouNet: Seit unserem Start im Frühjahr 2021 haben bereits 160 Personen den Weg zu unserem Netzwerk gefunden. Wir hoffen, dass unser Beitrag im blickpunkt und der Flurfunk uns noch ein wenig vergrößern.

blickpunkt personal: Tauscht ihr euch auch mit anderen Netzwerken aus?

YouNet: Unser junges Netzwerk wird sehr durch den Austausch und die Erfahrungen der „älteren Hasen“ bereichert. Daher an dieser Stelle auch ein Dank an die Ratten-AG (das Netzwerk der Regierungsrät:innen) und natürlich an den Orga Think-



YOUNG NETWORK

Tank (OTT)! Die gemeinsame Veranstaltung mit dem OTT im November in Form eines Barcamps zum Thema Generationenaustausch hat uns sehr viel Freude bereitet und sehr bereichert.

blickpunkt personal: Welches mittelfristige Ziel habt ihr?

YouNet: YouNet soll als junges Netzwerk seinen Mitgliedern den Onboarding-Prozess erleichtern und langfristig den Austausch zwischen den Verwaltungsinstanzen bereichern. Gerne möchten wir unsere Veranstaltungsformate weiter ausweiten, zum Beispiel ein Mentoring-Programm auf die Beine stellen.

blickpunkt personal: Wenn Leser:innen jetzt Interesse bekommen haben mitzumachen – wo bzw. bei wem sollen sie sich melden?

YouNet: Wir freuen uns auf Euch! Schaut gerne auf unserer SharePoint-Seite („YouNet“) vorbei, beantragt Euren Zugriff für uneingeschränkte Einblicke und schnuppert in eine unserer Veranstaltungen. Alternativ könnt Ihr uns auch gerne eine E-Mail schreiben.

„Wir möchten uns gerne an dieser Stelle bei allen bedanken, die uns in den vergangenen Monaten so wunderbar unterstützt haben! Besonders Julia Sprei, Geschäftsführerin des Zentrums für Aus- und Fortbildung, den Ausbildungsleitungen sowie den anderen Netzwerken gilt unser herzlichster Dank. Für alle Leser:innen mit interessanten Themen oder Fragestellungen: Schreiben Sie gerne an unser Funktionspostfach – wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen und sind immer auf der Suche nach weiterem Input für unsere Veranstaltungsformate! Gemeinsam möchten wir die Zukunft gestalten!“



Das YouNet-Kernteam: **Jan-Ole Behn, Marlene Klaus, Annika Rix, Lucas Vogel** und **Henry Sehnke** (fehlt)

Kontakt: younet@zafamd.hamburg.de

Weitere Links
[YouNet](#)
[OrgaThinkTank](#)

ÄLTERE BESCHÄFTIGTE

GELEBTE DIVERSITÄT IN ALTERSGEMISCHTEN TEAMS

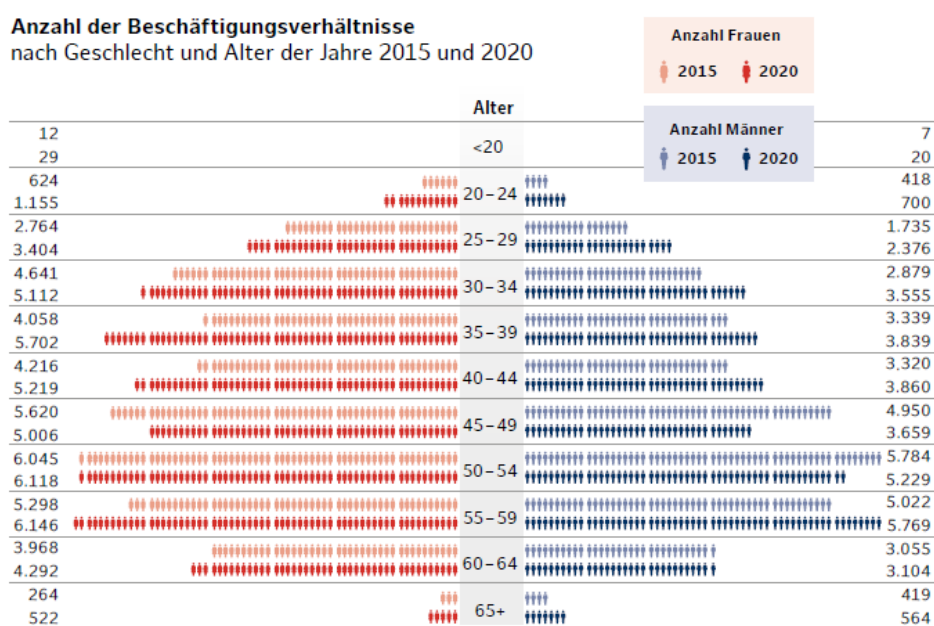


„Viele Unternehmen unterschätzen die Fähigkeiten älterer Mitarbeiter – dabei fehlen Fachkräfte.“ (Lamparter 2019). Der Wissens- und Erfahrungsschatz, über den die Älteren verfügen, ist im Berufsleben daher unverzichtbar.

Wer sind die älteren Beschäftigten in Unternehmen? Gehören Beschäftigte mit 55 Jahren schon dazu? Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) definiert Beschäftigte, die in der zweiten Hälfte des Berufslebens stehen, das Rentenalter noch nicht erreicht haben sowie gesund und leistungsfähig sind, als ältere Beschäftigte. Die Bundesagentur für Arbeit sieht eine fließende Grenze zu den Älteren zwischen dem 45. und 55. Lebensjahr. Wer die Älteren sind, ist also nicht trennscharf formuliert.

Die Altersstruktur in der Hamburger Verwaltung

Die Gruppe der 55- bis 59-jährigen Beschäftigten ist die größte Altersgruppe in der Hamburger Verwaltung, gefolgt von der Gruppe der 50- bis 54-jährigen. Das sind zusammen weit über zwanzigtausend Personen – die Arbeitgeberin Hamburg verfügt damit über einen hohen Anteil an älteren Beschäftigten. Aufgrund verschiedener Einstellungsoffensiven sinkt das Durchschnittsalter in den vergangenen Jahren zwar langsam und der Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahren steigt beständig. Dennoch bleibt es aktuell bei einer alterszentrierten Beschäftigtenstruktur. Diese Entwicklung gilt ebenso für weite Bereiche der Gesellschaft. Die aktuelle Erwerbsbevölkerung in Deutschland ist so alt wie nie zuvor und der demografische Wandel in vollem Gange.



ÄLTERE BESCHÄFTIGTE

Ein Blick in die Zukunft

Beschäftigte, die heute 55 Jahre alt sind, werden bei aktuell bekanntem Renteneintrittsalter noch mindestens 12 Jahre für die Arbeitgeberin Hamburg arbeiten. In diesem Zeitraum wird auf das Personalmanagement der Hamburger Verwaltung ein tiefgreifender Wandel zukommen. Die in dieser Zeit ins Erwerbsleben nachrückenden Jahrgänge sind kleiner und dies wird den zunehmenden Mangel an Fachkräften verstärken. Das stellt die Arbeitgeberin Hamburg vor die großen Herausforderungen, vorhandene Beschäftigte zu qualifizieren und neue Beschäftigte einzustellen. Neben diesem Generationswechsel muss die Verwaltung auch die zunehmende Digitalisierung in der Arbeit, deren Auswirkungen noch nicht vollständig bekannt sind, meistern.

Leistungsfähigkeit

Sind Beschäftigte mit 55 Jahren überhaupt noch leistungsfähig genug, diesen Wandel mitzugestalten? In einigen Köpfen existiert die Vorstellung, dass ältere Beschäftigte weniger belastbar und häufiger krank sind. Eine genauere Analyse fördert jedoch ein sachgerechteres Ergebnis zu Tage: Ältere Beschäftigte in der Hamburger Verwaltung sind in der Regel seltener krank als jüngere; wenn sie dennoch krank werden, ist allerdings die Dauer länger.

Die Leistungsfähigkeit eines Beschäftigten ist in erster Linie von Motivation, Arbeitsbedingungen, Lebensverhältnissen und Bildung abhängig und weniger von Geschlecht oder Alter. Das tatsächliche Alter der Beschäftigten sagt also in der Regel wenig über ihre individuelle Leistungsfähigkeit aus.

Ältere Beschäftigte kompensieren den möglichen Rückgang von Fähigkeiten durch Erfahrung und können ihre Produktivität dadurch sogar steigern. Das trifft umso stärker zu, je komplexer und schwieriger Aufgaben werden.

Erfolgsfaktoren

Menschen und ihre kognitiven Fähigkeiten verändern sich im Laufe eines Lebens. Mit präventiven arbeitsweltbezogenen Maßnahmen und Konzepten können die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit – somit Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit – der Beschäftigten über die gesamte Erwerbsbiografie erhalten bleiben. Dabei rückt eine präventive, lebenslauforientierte Personalpolitik der Beschäftigungsförderung in den Fokus. Diese beinhaltet zum einen eine Förderung der persönlichen Kompetenzen und zum anderen eine gute Gestaltung der Arbeit. Diese Maßnahmen sind ein Beitrag, den steigenden Anforderungen in der Arbeitswelt Rechnung zu tragen. Beitragen müssen außer der Arbeitgeberin auch die Gesellschaft und nicht zuletzt die Beschäftigten selbst.

Altersunterschiede können eine betriebliche Ressource sein, wenn die besonderen Fähigkeiten älterer Beschäftigter wertgeschätzt werden und mögliche Beeinträchtigungen bei der Gestaltung der Arbeit berücksichtigt werden. Ältere Beschäftigte sollten in Weiterbildung, Gesundheits- und Kompetenzförderung eingebunden sein, dann kann auch die Weitergabe von Wissen in die Organisation an jüngere Beschäftigte gelingen. Weitere zentrale Erfolgsfaktoren für eine gelingende Personalarbeit mit

ÄLTERE BESCHÄFTIGTE

älteren Beschäftigten sind gute altersgerechte Führung und altersgemischte Teams. Gerade hier ist gelebte Diversität die Lösung. So lässt sich erreichen, dass ältere Beschäftigte ihre Ressourcen nutzen können und auch in einer digitalisierten Arbeitswelt bis zum Rentenalter gesund, motiviert und leistungsfähig bleiben.

Geschrieben von **Frank Grebe**

Referent für Strategisches Personalberichtswesen im Personalamt und mit Jahrgang 1966 einer der „Älteren“.





FRAUEN LIEGEN VORN IN HAMBURGS PARLAMENTSVERWALTUNG

Präsidentin der Hamburger Bürgerschaft Carola Veit (Mitte vorn) mit allen weiblichen Führungskräften

Die hamburgische Parlamentsverwaltung setzt Frauenförderung und moderne Führungskonzepte konsequent um. Mit Erfolg, denn 70 Prozent der Führungspositionen in der Bürgerschaftskanzlei sind mit Frauen besetzt.

Die Unternehmenskultur der hamburgischen Parlamentsverwaltung hat sich seit Amtsantritt der Präsidentin Carola Veit im Jahre 2011 gewandelt. Frauenförderung und moderne Führungskonzepte sind fester Bestandteil im Alltag der Bürgerschaftskanzlei geworden. Damit wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert und den Frauen ermöglicht, Führungsämter zu übernehmen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist durch diese Strategie innerhalb von zehn Jahren von 30 Prozent auf 70 Prozent gestiegen. Der Anteil an weiblichen Führungskräften in der hamburgischen Verwaltung liegt laut Personalbericht 2021 bei 45,8 Prozent.

Neues Führungstandem am Start

Neben der individuellen Förderung von Frauen unterstützt Präsidentin Carola Veit auch moderne Führungskonzepte aktiv, von denen häufig gerade auch Frauen profitieren. Seit Mai stehen mit Svenja Liebmann (48) und Juliane Peters (43) zum ersten Mal zwei Frauen in Teilzeit gemeinsam an der Spitze des Referates Allgemeine Verwaltung. Das erste weibliche Führungstandem in der Bürgerschaftskanzlei teilt sich Führung und Verantwortung in dieser zentralen Position. Mit dem Tandem-Modell können beide Frauen in Teilzeit arbeiten und dennoch den nächsten Karriereschritt gehen und Führungsverantwortung übernehmen. Die Arbeit wird geteilt und zugleich flexibel, effizient und familienfreundlicher gestaltet.

Bürgerschaftspräsidentin Carola Veit: „Um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte zu gewinnen, ist es notwendig, sich von alten Denkmustern zu trennen und flexible und familienfreundliche Arbeitsmodelle zu leben. Geteilte Führung im Tandem halte ich für eine sehr gute Möglichkeit, um insbesondere teilzeitbeschäftigte, hochqualifizierte Frauen in Führung zu bringen.“

FRAUEN IN DER PARLAMENTSVERWALTUNG



Das Führungsteam: Juliane Peters und Svenja Liebmann

Juliane Peters: „Wir sind ebenbürtige Führungskräfte mit jedoch unterschiedlichen Persönlichkeiten. Unsere unterschiedlichen Blickwinkel und Stärken bereichern das Team und ergänzen sich gut.“

Svenja Liebmann: „Mit unserer gemeinsamen Führung wollen wir auch Vorbild sein und ermutigen. Die regelmäßigen Referatsrunden halten wir zusammen ab. Unsere Kolleginnen und Kollegen wissen, wer bei welchen Anliegen ihre Ansprechpartnerin ist.“

Geschrieben von **Barbara Ketelhut**

Pressesprecherin der Hamburgischen Bürgerschaft und Leiterin des Referats für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in der Bürgerschaftskanzlei

NEUE GLEICHSTELLUNGSPLÄNE AB 2021

Das Hamburgische Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) sieht vor, dass die Dienststellen der Hamburger Verwaltung in vierjährigem Rhythmus Gleichstellungspläne erstellen. Die Pläne müssen dem Personalamt vorgelegt werden.

In der Neufassung des Gleichstellungsgesetzes wurden 2015 verbindliche Regelungen zu den Inhalten der Gleichstellungspläne formuliert. Somit gibt es eine bessere und größere Vergleichbarkeit sowohl in Bezug auf den jeweils ablaufenden Plan als auch über die Dienststellen hinweg. In 2020 haben die Dienststellen nun zum zweiten Mal Gleichstellungspläne nach dieser Struktur erstellt und dem Personalamt zur Prüfung vorgelegt. Das Personalamt ist die für Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde.

Die Prüfung bezieht sich auf die in den Gleichstellungsplänen enthaltenen messbaren Zielvorgaben und ihre Nachvollziehbarkeit sowie das Maß der Bemühungen mit Blick auf die Dienststellen im Vergleich. Die rechtliche Grundlage hierfür ist § 17 HmbGleiG. Trotz der erschwerten Bedingungen durch die Corona-Pandemie und umfangreicher Umstrukturierungen bei den Fachbehörden, die sich aus den Bürgerschaftswahlen 2020 ergeben haben, wurden bis Ende September 2021 46 der 56 Gleichstellungspläne geprüft und freigegeben. Diese gelten nun vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2024.

Zielvorgaben der Dienststellen

Die bisher freigegebenen Pläne enthalten insgesamt 146 messbare Ziele und Zielvorgaben. Auffallend bei diesen ist, dass eine Vielzahl der Zielvorgaben sich explizit an

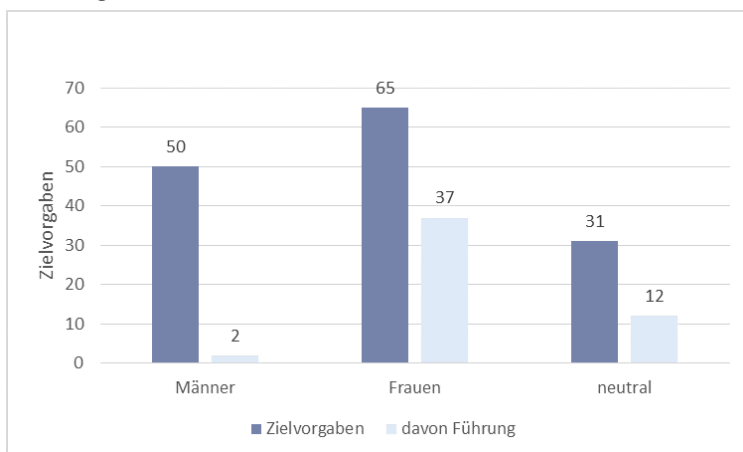


Abbildung 1: Zielvorgaben nach Zielgruppen

Männer richtet (vgl. Abbildung 1). Diese Entwicklung zeichnete sich bereits im Erfahrungsbericht 2017 ab und hat sich weiter verstärkt. Die Themen in den Zielvorgaben unterscheiden sich jedoch zwischen Frauen und Männern deutlich.

Bei den Zielvorgaben, die sich gezielt an Männer richten, geht es beispielsweise darum, die Nutzung von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

NEUE GLEICHSTELLUNGSPLÄNE

selbstverständlich zu machen oder berufliche Segregation zu verringern. Die Zielvorgaben für Frauen befassen sich nach wie vor zu einem überwiegenden Teil mit strukturellen Themen, wie der Teilhabe an Führungs- und Spitzenpositionen. 37 der 65 Zielvorgaben, die sich explizit an Frauen richten, haben einen Führungsbezug.

Zudem richten sich die Zielvorgaben mit einem Fokus auf männliche Beschäftigte vor allem an die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) und die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) oder aber sind als übergreifende Vorgabe für alle Laufbahngruppen relevant.

Bei den Zielvorgaben, die sich explizit an Frauen richten, haben die Dienststellen vor allem im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) auf Grundlage der Personalstrukturanalyse Handlungsbedarfe erkannt und entsprechende Zielvorgaben definiert (vgl. Abbildung 2).

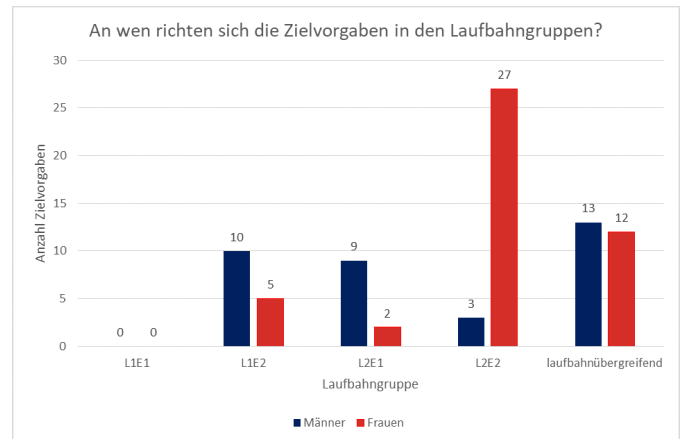


Abbildung 2: Zielvorgaben nach Laufbahngruppen¹

Erkennbare Entwicklung

Die aktuellen Gleichstellungspläne sind bereits die zweiten, die nach der Novellierung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes erstellt wurden und profitieren zum Teil von den Vorarbeiten der abgelaufenen Pläne. Auch hat sich durch die einheitlichere Form an vielen Stellen die Möglichkeit eines Vergleichs und der Nachzeichnung von Entwicklungen ergeben.

Die Bürgerschaftswahlen und die daraus resultierenden Umstrukturierungen bei den Behörden haben jedoch, insbesondere bei den Fachbehörden, für erheblichen Mehraufwand bei der Auswertung der Daten gesorgt und teilweise auch Vergleiche zum abgelaufenen Plan unmöglich gemacht.



Dennoch zeigen die Pläne eine positive Entwicklung und die Bereitschaft der Dienststellen, Maßnahmen für mehr Gleichstellung von Frauen und Männern zu entwickeln und umzusetzen.

Geschrieben von **Michaela Völker-Klein**

Referentin für Gleichstellung und Diversity im Personalamt

„Die neugefassten Gleichstellungspläne sind eine Säule der Gleichstellungsarbeit der Dienststellen in den kommenden Jahren. Die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen trägt dazu bei, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der hamburgischen Verwaltung weiter voranzutreiben.“



¹ Die Übersicht ist nicht vollständig, da es neben den eindeutigen Zuordnungen zu einer Laufbahngruppe auch Zielvorgaben gibt, die mehrere Laufbahngruppen ansprechen.

FHH-BIKE



HAMBURG STARTET MIT DIENSTFAHRRADLEASING

Fahrräder sind aus dem Hamburger Stadtbild nicht mehr wegzudenken. StadtRAD-Stationen, Velorouten, Pop-Up Bikelanes und Co. machen es deutlich: Hamburg ist auf dem Weg zur Fahrradstadt mit vielen Verbesserungen für die Lebens- und Wohnqualität.

Die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) als größte Arbeitgeberin Hamburgs hat die sichtbar zunehmende Fahrradnutzung zum Anlass genommen, sich für eine klimafreundliche Mobilitätswende einzusetzen und das Fahrradfahren ihrer Beschäftigten zu fördern. Mit dem Start des Dienstfahrradleasingangebots „FHH-Bike“ haben zunächst die Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter der Stadt seit Mai 2021 die Möglichkeit bekommen, ein Fahrrad über ihren Dienstherrn zu leasen und die steuerlichen Vorteile zu nutzen. Ziel ist es, das bestehende Angebot zum Dienstfahrradleasing auf die Tarifbeschäftigten auszuweiten. Abhängig vom Ausgang der zu Redaktionsschluss noch laufenden Tarifverhandlungen muss hierfür jedoch zunächst eine tarifvertragliche Grundlage geschaffen werden.

Mobilitätswende auf allen Ebenen umsetzen

Das FHH-Bike-Angebot unterstützt die Gesundheit von Bediensteten. Als praktisches und flexibles Transportmittel hält das Fahrrad fit, bietet einen Ausgleich zum Arbeitsalltag und fördert damit die physische und psychische Gesundheit. Gleichzeitig leistet der Umstieg auf das Zweirad zusätzlich einen Beitrag zum Klimaschutz durch Luftreinhaltung, Lärmreduzierung und Verringerung des motorisierten Verkehrsaufkommens.

Das Dienstfahrradleasing-Angebot ist auch ein Ausdruck des Wandels in der Arbeitswelt. Die Ansprüche der Beschäftigten ändern sich in Zeiten des demografischen Wandels und Klimaschutzes. Gleichzeitig positioniert sich die FHH als attraktiver und moderner Arbeitgeber.

Wie funktioniert das Dienstfahrradleasing für die FHH?

Eine Projektgruppe im Personalamt hat gemeinsam mit der Zentralen Vergabestelle der Behörde für Inneres und Sport eine europaweite Ausschreibung zum Dienstfahrradleasing durchgeführt. Der Dienstleister JobRad GmbH bekam den Zuschlag – und der Startschuss für das FHH-Bike war gefallen.



FHH-BIKE: DIENSTFAHRRADLEASING



Da die FHH-Bediensteten besondere Konditionen haben, stellt die JobRad GmbH ein spezielles Portal als Informationsquelle mit individualisiertem Vorteilsrechner und für die Abwicklung des Leasings zur Verfügung. Über das JobRad-Portal wird zur Nutzung von FHH-Bike ein Nutzungsüberlassungsvertrag zwischen der Arbeitgeberin und der oder dem Arbeitnehmenden geschlossen. Die FHH als Arbeitgeberin leaset hierbei das von den Bediensteten frei gewählte Rad von der JobRad GmbH und überlässt es

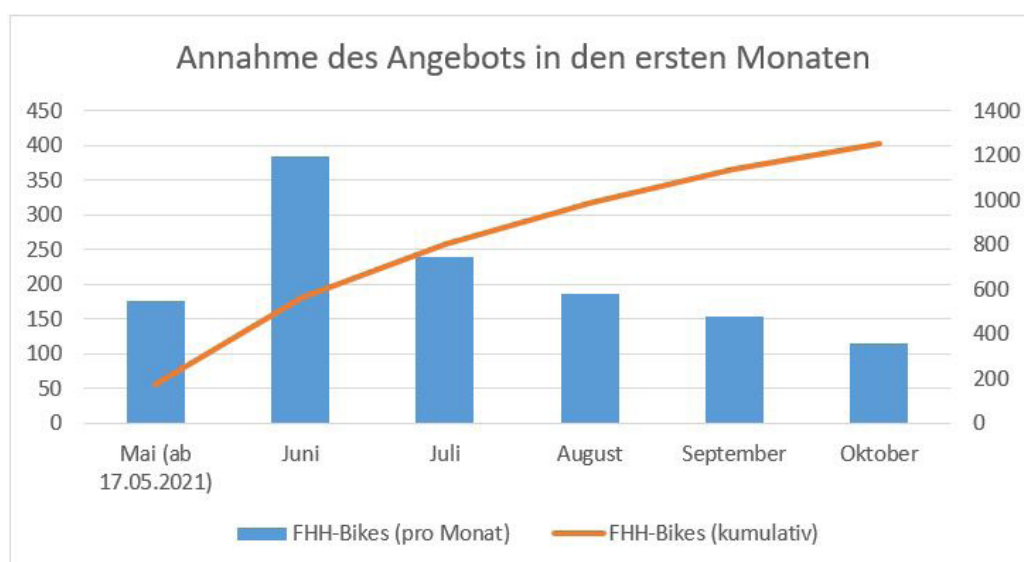
diesen für drei Jahre zur dienstlichen und privaten Nutzung. Dieses Modell entspricht dem der (auch privaten) Dienstwagennutzung. Für die Nutzung des Fahrrades muss ein geldwerter Vorteil in Höhe von 0,25 Prozent des Kaufpreises versteuert werden. Hierfür wird die unverbindliche Preisempfehlung zugrunde gelegt. Die monatlichen Raten für das Fahrrad, sowie die obligatorische Versicherung und Inspektion, werden im Rahmen einer Besoldungsumwandlung direkt vom Bruttolohn der Teilnehmenden einbehalten. Das dadurch verringerte Bruttogehalt führt zu einer Steuerersparnis.

Erste Erfahrungswerte

Sowohl die Zahlen und das stetige Interesse als auch die positive Resonanz durch den direkten Austausch mit Interessierten und Teilnehmenden in E-Mails und Telefonaten spiegeln die gute Aufnahme des FHH-Bike-Angebots wider.

Zahlen im Überblick (Stand 11.11.2021)

- Starttermin: 17. Mai 2021
- Anzahl der Berechtigten: rund 43.000
- Registrierte (interessierte) Bedienstete: 3.064
- Teilnehmende Bedienstete: 1.273



FHH-BIKE: DIENSTFAHRRADLEASING

Für Ihre Fragen

Für die Bearbeitung, Betreuung und Abwicklung von Anträgen zum FHH-Bike ist seit Start im Mai 2021 das Zentrum für Personaldienste (ZPD) zuständig. Die Kolleginnen und Kollegen beantworten zusammen mit dem Support-Team von JobRad die Fragen der Interessierten und Teilnehmenden und bearbeiten die Anträge zentral. Für die einzelnen Personalabteilungen entsteht lediglich ein geringer zusätzlicher Aufwand, beispielsweise bei der Klärung etwaiger Sonderfälle.

Geschrieben von **Hanna Hopf**, Ressourcensteuerung und Verwaltungsservice, Mitglied der Projektgruppe Dienstfahrradleasing, Personalamt



Bei Fragen zum Dienstfahrradleasing steht Ihnen das ZPD gerne zur Verfügung unter: dienstfahrradleasing@zpd.hamburg.de

Weitere Links

[FHH-Bike Homepage im Personalportal](#)
[FHH-JobRad-Portal](#)

Personalamt
Steckelhörn 12
20457 Hamburg
Tel.: +49 40 428 31-0

www.hamburg.de/personalamt

