



# INFORM

Magazin für die hessische Landesverwaltung

# NEW WORK NEW WORK

Wie sich unser  
Arbeiten verändert  
| ab Seite 14

Im Februar 2021 hat die HZD ihre Unternehmensdarstellung auf **XING und LinkedIn** generalüberholt.

Seitdem informieren wir auf den Social Media-Kanälen regelmäßig über **erfolgreiche Projekte, Stellenausschreibungen, Veranstaltungen** und andere **Neuigkeiten** aus der HZD.

# 965

**Follower hat die HZD insgesamt bei XING und LinkedIn.**

(Stand: 22.11.2021)

Sie wollen sich mit uns auf XING oder LinkedIn vernetzen, Follower werden oder einfach nur einen Blick auf unsere Social Media-Unternehmensseiten werfen? Wir freuen uns über Daumen nach oben, Teilen oder Kommentare - und das Knacken der 1.000-Follower-Marke.



XING

LinkedIn



## Liebe Leserin, lieber Leser,

als wir im März des vergangenen Jahres pandemiebedingt ins Homeoffice gegangen sind, hat wahrscheinlich keiner von uns damit gerechnet, dass die Situation bis heute und darüber hinaus andauern würde. Art und Ort des Arbeitens haben sich für Viele verändert - und das vielleicht sogar dauerhaft.

Der abrupte und unvorhersehbare Wechsel ins Homeoffice hat in der HZD ohne große Reibungsverluste geklappt. Gerade deswegen wollen heute die meisten Mitarbeitenden flexibel entscheiden können. Aufgrund der guten Erfahrungen, die wir in der HZD gemacht haben, aber auch um unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, bin ich ein großer Befürworter eines hybriden Arbeitsmodells als Mix aus Präsenz und Homeoffice - auch dauerhaft in Post-Pandemiezeiten. Für Viele scheint ein „Zurück“ kaum mehr vorstellbar.

Die Landesverwaltung hat schnell damit begonnen, sich mit den langfristigen Veränderungen zu beschäftigen, die das neue, flexible und hybride Arbeiten seit Ausbruch der Corona-Pandemie mit sich bringt. Mehrere Arbeitsgruppen - auch unter Beteiligung der HZD - wurden ins Leben gerufen. Sie betrachten die Erkenntnisse aus der Pandemie und ziehen Schlüsse aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln. Aus einer vom CIO-Rat veranlassten Ressortumfrage leitet die „AG Corona Lessons Learned“ Empfehlungen zu weiterführenden Folgemaßnahmen ab, die das veränderte Arbeiten unterstützen. CIO Patrick Burghardt erläutert in seinem Kommentar innerhalb des Themenschwerpunkts „New Work, New Work“ dazu die wichtigsten Punkte, wir gehen tiefer auf den neu entwickelten VDI-Entwicklerclient und un-



sere klassischen Lösungen für mobiles und flexibles Arbeiten ein. Auch die Bedeutung des Lernens im Kontext von „New Work“ nehmen wir in dieser Ausgabe der INFORM in den Blick.

IT spielt in unserem Arbeitsleben eine elementare Rolle. Für eine neue Ära des Arbeitens wird sie noch mehr an Bedeutung gewinnen. Daher wird die HZD weiterhin ein entscheidender Partner für die hessische Landesverwaltung sein.

Ihnen allen wünsche ich ein gesegnetes Weihnachtsfest im Kreise der Familie und Liebsten sowie einen guten Start in das neue Jahr.

Ihr

**Joachim Kaiser**  
Direktor der HZD

# Inhalt



14

## Ständige Rubriken

- 6 Notizen**
- 8 Impressum**
- 9 Web-Lounge**  
Brückenbauer zwischen den Welten
- 10 Interview**  
Katrin Kreinberg,  
Regionalleiterin  
Betriebliche Gesundheitsprävention  
Land Hessen, Medical  
Airport Service GmbH

## 14 New Work, New Work

Unzählige Umfragen belegen: Auch nach dem Ende der Home-office-Pflicht werden viele Büroarbeitsplätze leer bleiben und viele Beschäftigte weiter von zu Hause aus arbeiten. Viele Arbeitgeber zeigen Verständnis dafür, auch wenn sie fast alle auf Präsenz nicht völlig verzichten wollen. Flexible, mobile und hybride Arbeitsmodelle werden aller Wahrscheinlichkeit nach weite Teile der Arbeitswelt bestimmen.

**16 New Work in der Verwaltung?** Und sie bewegt sich doch!

**19 Kommentar**  
CIO Patrick Burghardt über ...  
verändertes  
Verwaltungshandeln

**20 Arbeiten mit dem  
Entwicklerclient**

**23 Das neue Face-to-Face  
ist digital**

**24 New Work?  
New Learning!**



## Magazin

---

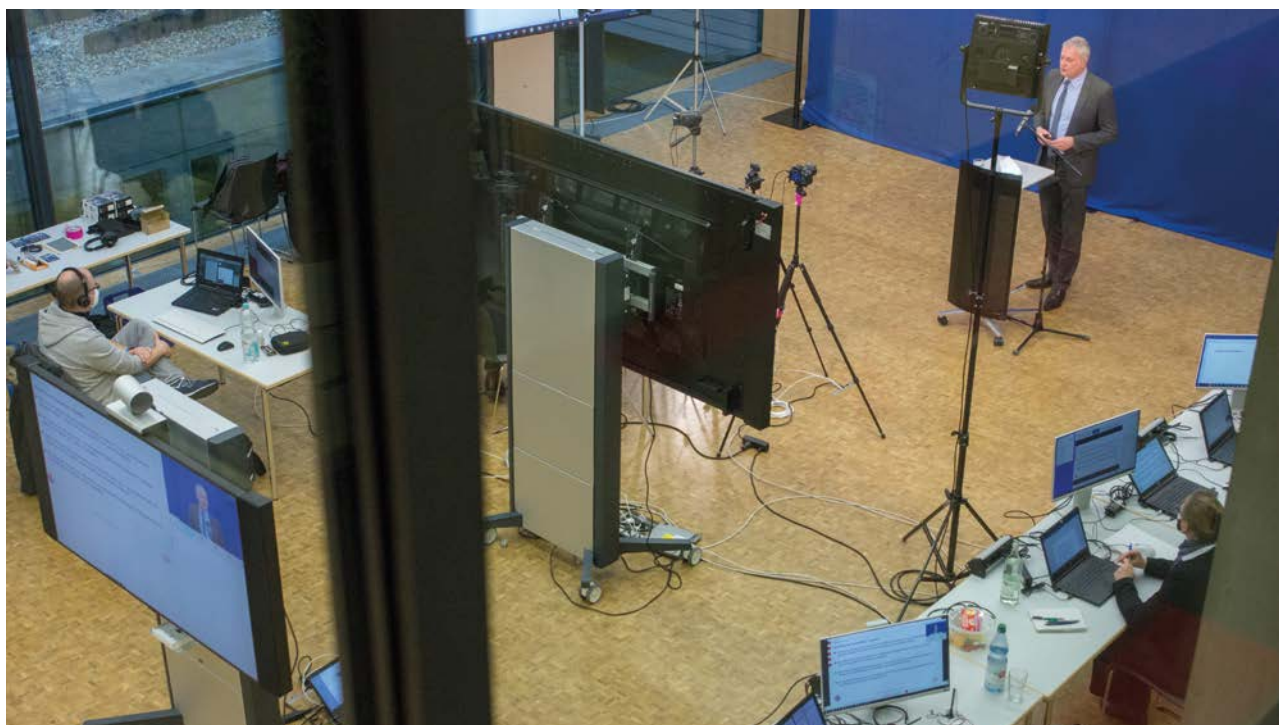
- 28 HZD weiter bei OASIS im Spiel**  
Glücksspielstaatsvertrag 2021 in Kraft getreten: Die HZD stellt das Spielersperrsystem OASIS - das in Hessen verbleibt - um.
- 31 Drucken mit Konzept**  
Neuerung in der Finanzverwaltung: Eine Vielzahl an Postausgangsdokumenten wird nun im Druckzentrum der HZD gedruckt, frankiert und versendet.
- 33 Die neue Freiheit der Landesportale**  
HessenWeb: Nach sieben Jahren wurde ein Major-Release sowohl für technische Anpassungen als auch für die Neukonzeption der Informations- und Themenportale des Landes Hessen genutzt.

- 36 Sicher dank IT**  
Wahl-IT-Hessen: Neue Systeme kamen im Superwahljahr 2021 erstmals bei der Kommunal- und Bundestagswahl zum Einsatz.
- 40 Weniger Papier, mehr Effizienz**  
HAMSTER: Zur Umsetzung der Grundsteuerreform hat die HZD für Hessen eine Benutzeroberfläche sowie Verfahren zur Datenhaltung und elektronischen Erstellung von Bescheiden entwickelt.

## Ständige Rubriken

---

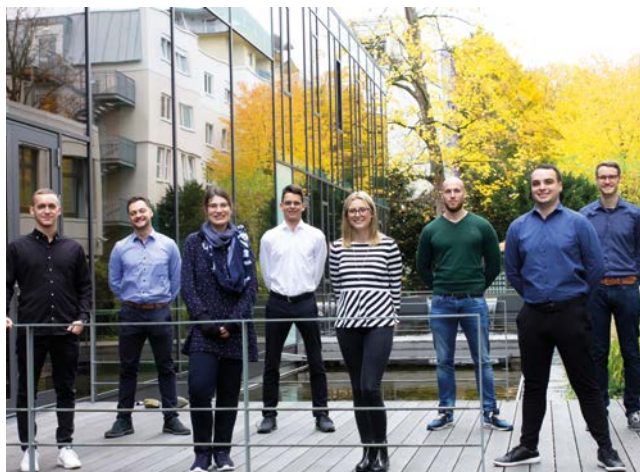
- 43 Awareness**  
Sesam öffne dich ...
- 44 Tipp**  
Dauerhafte Vertretung in Outlook
- 46 Serie**  
Wie digital leben wir?  
Digital Feste feiern
- 47 Vorschau INFORM 1/22**



**Corona-bedingt hat die HZD 2020 erstmals ihre Dienstversammlung online durchgeführt.** Statt gemeinsam im großen Saal saßen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihrem HessenPC und verfolgten den alljährlichen Bericht des Direktors und weiterer Referentinnen und Referenten zu relevanten Themen.

Die Resonanz auf die erste Online-Dienstversammlung hat alle Erwartungen übertroffen: Bis zu 90 Prozent der fast 1.000 Beschäftigten waren „dabei“ – weit mehr, als der große Saal und die üblichen Veranstaltungsräume hätten fassen können. Die Möglichkeiten, sich interaktiv zu beteiligen, wurden stark genutzt.

Aufgrund der weiterhin bestehenden Corona-Arbeitsschutzverordnung im Geschäftsbereich, aber auch aufgrund der guten Erfahrungen, führte die HZD 2021 ihre Dienstversammlung wieder online durch. Mit gleichem Erfolg.



Am 1. November 2021 begann für acht „Fortzubildende Angestellte und Beamte Informationstechnik“ (FABI) ihre Weiterbildung bei der HZD. Die zwölfmonatige IT-Qualifizierung richtet sich an diplomierte Finanzwirtinnen und -wirte.

➔ <https://hzd.hessen.de/fabi-qualifizierung>

## Neu: Lernvideos rund um die Barrierefreiheit

Längst schon ist gesetzlich geregelt, dass der Zugang zu digitalen Informationen barrierefrei möglich sein muss. Aber was genau sind die speziellen Bedürfnisse von Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen und worauf ist bei der Erstellung von Webseiten inkl. Dokumenten und Mobilanwendungen (Apps) zu achten?

Auf der E-Learning-Plattform der HZD bietet die IT-Fortbildung in Kooperation mit dem Landeskompetenzzentrum für barrierefreie IT (LBIT) jetzt weitere Lernvideos rund um die Barrierefreiheit in der IT an. Zum einen sensibilisieren sie für das Thema – ein sehbehinderter Kollege stellt seinen Arbeitsplatz vor. Zum anderen geben sie ganz praktische Hilfestellung für die Erstellung barrierefreier Dokumente – mit Hilfe von Lernvideos, Übungsdatei, Checklisten und vielen weiteren Tipps.

➔ <https://elearn.intern.hessen.de/moodle/course/view.php?id=35>

## Bodycam-Anwendung der Polizei erfolgreich in HZD-Standard migriert

Ein Bild sagt mehr als tausend Worte. Ein Video mehr als ein Protokoll. Das ist – sehr verkürzt gesagt – der Sinn und Zweck, warum Polizistinnen und Polizisten auch in Hessen Bodycams bei ihren Einsätzen deutlich sichtbar an ihrem Körper tragen. Sie dokumentieren so das Einsatzgeschehen sowohl auf Polizei- als auch auf Bürgerseite. Dies unterstützt die Ermittlung von Straftaten und wirkt nachweislich deeskalierend auf potenzielle Straftäterinnen und Straftäter.

Ende 2019 führte die Polizei mit dem Modell „Zepcam T2+“ Bodycams der neuen Generation ein. Rund 700 und 170 Dockingstationen sind in Hessen derzeit im Einsatz, weitere sind geplant. Mit Hilfe der Anwendung „Zepcam Manager“ werden die Videos zentral von den Dockingstationen gesammelt und zur weiteren Bearbeitung bzw. Sichtung bereitgestellt.

Wolfgang Maier, zuständiger stellvertretender Bereichsleiter in der HZD: „Wir haben nach umfangreichen Vorarbeiten alle Voraussetzungen für den Umzug der Anwendung Zepcam Manager in den HZD-Standard geschaffen. Im August 2021 konnten wir den Betrieb der Server, sowohl Test- als auch Produktion, sowie Datenspeicher und das Anwendungsmanagement komplett übernehmen.“ Mit bis zu vier Updates pro Jahr rechnet das Team derzeit. Hinzu kommen die Überwachung der Server und die Fehlerbehebung im Störfall. Bert Kohlgraf, Projektleiter auf Seiten des Hessischen Polizeipräsidiums für Technik, ist mit der Migration hochzufrieden, die – trotz Corona – dank der ausgezeichneten Zusammenarbeit aller Beteiligten planmäßig voranschreitet.



## Neue Talente am Start

Am 1. Oktober 2021 ging die HZD-Nachwuchsgewinnung in die nächste Runde: Mit Beginn des Wintersemesters 2021/22 werden 18 weitere duale Studierende aus sechs Studiengängen während ihrer Praxisphasen die Teams an den Standorten Wiesbaden und Hünfeld unterstützen.

Den Einstieg in die Welt der HZD bildet eine zweiwöchige Einführung, in der die jungen Frauen und Männer auf die anstehenden Aufgaben vorbereitet werden. Auf dem Stundenplan stehen neben IT-relevanten Lerneinheiten wie „Einstieg in Java/C++“ oder „IT-Sicherheit“ auch allgemeinere Themen wie Kommunikationstraining oder Zeitmanagement und Lernmethoden.



Bei der diesjährigen Einführungsphase wird erstmals ein Konzept angewandt, das zuvor in ausgewählten Schulungen getestet wurde: die sogenannte Peer Education. Statt von ausgewiesenen Experten wird dabei das Wissen von annähernd Gleichaltrigen vermittelt – im Fall der HZD von dualen Studierenden des Jahrgangs 2019. Eine weitere Neuerung ist das Format, in dem die Unterrichtseinheiten angeboten werden: Corona-bedingt kommt das Onlinekonferenz-Tool Big Blue Button zum Einsatz, das die HZD für ihre Anforderungen konfiguriert hat.

➔ **Mehr zum dualen Studium bei der HZD:**  
<https://hzd.hessen.de/karriere/hochschule-plus-praxis-bei-der-hzd>

➔ **Karrierechancen bei der HZD:** <https://hzd.hessen.de/karriere/stellenangebote>

### INFORM

erscheint viermal jährlich (48. Jahrgang)

#### Herausgeber

Hessische Zentrale für Datenverarbeitung  
 Mainzer Straße 29, 65185 Wiesbaden  
 Telefon: 0611 340-0  
[pressestelle@hzd.hessen.de](mailto:pressestelle@hzd.hessen.de), <https://hzd.hessen.de/>

#### Verantwortlich

Isabella Partasides-Pelikan

#### Redaktionsleitung

Birgit Lehr, Simone Schütz

#### Fachbeirat

Dr. Markus Beckmann, Markus Brückner, Anna Dvořák-Siebenhüner, Janina Einsele, Dr. Bernhard Füssel, Markus Kantowski, Horst Kiehl, Peter Sascha König, Susanne Mehl, Dr. Klaus-Dieter Niebling, Alexander Pockrandt, Dr. Martin Scheuermann, Sabine Spang, Martin Swiderek, Kristof Uhlig, Beate Werler-Große, Anna-Lena Wiegand

#### Grafisches Konzept

Agentur 42 oHG | Konzept & Design  
[www.agentur42.de](http://www.agentur42.de)

#### Druck

AC medienhaus GmbH,  
[www.acmedienhaus.de](http://www.acmedienhaus.de)

#### Fotos

©Sergey Nivens - stock.adobe.com, Titel, S. 4, S.14, S. 16, S. 18, S. 20-21, S. 23, S. 24-25, S. 26-27; ©Petra Steinkuehler-Nitschke, S. 5; © Hessisches Polizeipräsidium für Technik, S. 7; ©Thorsten-Schmitt - stock.adobe.com, S. 28-29; ©taiyosun - stock.adobe.com, S. 39; © ChristianSchwier, S. 40-41; ©kiki - Fotolia, S. 42; ©privat, S. 46; ©Evorona - stock.adobe.com, S. 48; Alle anderen © HZD

#### Grafiken

© Agentur 42 oHG: S. 15, S. 19, S. 21, S. 31, S. 37, S. 47

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung der HZD.

Sie möchten zum Thema IT im Land auf dem Laufenden bleiben? Dann besuchen Sie uns online oder abonnieren unseren Newsletter INFORM|DIREKT unter <https://hzd.hessen.de/>

Wenn Sie die INFORM regelmäßig erhalten möchten, schreiben Sie uns: [infomaterial@hzd.hessen.de](mailto:infomaterial@hzd.hessen.de) oder rufen Sie uns an: Tel. 0611 340-3118

#### Gender-Hinweis

Die Vermeidung von Diskriminierung ist ein erklärtes Ziel der hessischen Landesverwaltung. Die Nennung aller Geschlechter drückt die Gleichbehandlung aller hessischen Beschäftigten als demokratisches Prinzip aus und zeigt Wertschätzung gegenüber allen Menschen – unabhängig ihres Geschlechts. Die sprachliche Gleichbehandlung ist für eine erfolgreiche Gleichstellung daher unerlässlich.

Noch gibt es keine bindenden sprachlichen Regelungen bezüglich der dritten Option bzw. geschlechtlicher Vielfalt. Die INFORM-Redaktion hat deshalb entschieden, je nach Kontext verschiedene sprachliche Ausdrucksformen anzuwenden. Wird die verkürzte Sprachform verwendet, hat dies nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.







# Brückenbauer zwischen den Welten

Jeder von uns kennt die Situation, wenn der Urlaub vor der Tür steht, die Koffer gepackt sind, der Kühlschrank nur noch die lang haltbaren Lebensmittel enthält und der Herd schon zum dritten Mal überprüft ist, ob er auch wirklich ausgeschaltet ist. Dies könnte der Moment sein, in dem man den Wohnungsschlüssel vertrauensvoll in die Hände seiner Nachbarin drückt, die sich in den kommenden zwei Wochen um Post und Blumen kümmern soll. „Aber Vorsicht mit dem Benjamin, der darf nur einmal die Woche gegossen werden, die Monstera mag keine direkte Sonneneinstrahlung und die Tomaten auf dem Balkon keinen Regen.“ Will ich meine Pflanzen nach meiner Rückkehr genauso vorfinden, wie ich sie zurückgelassen habe, komme ich um eindeutige Kommunikation nicht drumherum. Ich muss mich mit der Nachbarin verständigen, ihr womöglich eine Liste aushändigen oder den feinsäuberlich ausgearbeiteten Bewässerungsplan Schritt für Schritt mit ihr besprechen.

Auch wenn mehrere Systeme gemeinsam eine Aufgabe erfüllen sollen, müssen sie miteinander kommunizieren. Dazu werden Schnittstellen zwischen ihnen geschaffen, die die technische Verbindung herstellen. Über eine festgelegte Sprache - ein Protokoll - können Nachrichten hin und her fließen. Doch so, wie auch wir Menschen uns manchmal nicht verstehen, obwohl wir die gleiche Sprache sprechen, muss bei der Kommunikation von Systemen sichergestellt werden, dass die Botschaft des einen auch die richtige Reaktion des anderen Systems auslöst. Das ist besonders dann spannend, wenn wir ein reales mit einem technischen System verbinden. Das Internet der Dinge steht für diese Verbindung zwischen der realen und der virtuellen Welt. Wir sammeln mit Hilfe von Sensoren Daten aus einem realen System, eine Anwendung interpretiert diese und löst eine Aktion aus.

Bleiben wir bei den Zimmerpflanzen. Schon so ein einfaches System wie eine Bewässerung für Topfpflanzen zeigt, dass es mehr braucht als Messen und Steuern. Welche Pflanze braucht wieviel Wasser, wenn der Boden trocken ist? Das technische System benötigt zusätzliche Informationen (z.B. die Pflanzenart) und ein Modell - im einfachsten Fall so etwas wie „liebt Feuchtigkeit, aber Staunässe vermeiden“. Und hier wird es schnell kompliziert: Verschiedene Pflanzenarten, Umgebungstemperatur, Lichtverhältnisse und eventuell Wettervorhersage - schon hat man ein größeres Modell mit verschiedenen Abhängigkeiten. Ein solch dynamisches Modell, das der Steuerung von realen Systemen dient, nennt man auch „Digitaler Zwilling“. Je nach Anwendungsszenario können viele Informations- und Kommunikationstechniken dabei eingesetzt werden.

Insbesondere verschiedene Funktechniken für die Anbindung von Sensoren und Aktionen, Edge Computing für die Zwischenverarbeitung von Daten oder kognitive KI-Methoden zur Lageerkennung sind spannende Teilthemen, die wir in der HZD in einem smarten Gewächshaus als Showroom erproben und demonstrieren wollen. Mit klassischen Verwaltungsvorgängen wie Formularen, Anträgen und Bescheiden scheint das wenig zu tun zu haben. Aber indem reale und virtuelle Räume mit Hilfe solcher Techniken näher zusammenschließen, können Services für Bürgerinnen, Unternehmen und Organisationen miteinander verbunden werden.



**Dr. Markus Beckmann**  
Architektur, Produkte und Standards,  
Verfasser des Trendberichts der HZD

[markus.beckmann@hzd.hessen.de](mailto:markus.beckmann@hzd.hessen.de)

# „Je besser die **Bindung**, desto leichter gelingt der Switch ins **Hybride**“

Interview mit Katrin Kreinberg,  
Regionalleiterin Betriebliche Gesundheits-  
prävention Land Hessen,  
Medical Airport Service GmbH

Immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kehren - zumindest zeitweise - vom Homeoffice zurück ins Büro. Die digitale Arbeitsweise bleibt dennoch. Arbeitsmodelle wandeln sich grundlegend. All das geht weit über die Frage hinaus, wo und wie wir gerade arbeiten. INFORM sprach mit Katrin Kreinberg von der Medical Airport Service GmbH über Mitarbeiterführung in hybriden Settings, und wie sie für alle Beteiligte ein Gewinn wird.

**INFORM:** Frau Kreinberg, seit mehr als eineinhalb Jahren sind das Arbeiten von zuhause, Onlinekonferenzen und hybride Zusammenarbeit für die meisten von uns zur Normalität geworden. Wie hat sich Ihr Arbeitssetting durch die Pandemie verändert?

**Kreinberg:** Wir sind zu Beginn der Pandemie erst einmal in einen Freezing-Modus übergegangen. Wir haben uns alle gefragt: Wie soll das jetzt funktionieren? Inzwischen sind Online-Arbeit und hybride Arbeitssettings auch für uns zur neuen Normalität geworden. Für mein Team und mich hatte das sehr positive Auswirkungen, weil wir durch unsere Außendienst-Tätigkeiten zuvor nur drei Teammeetings im Jahr hatten. Jetzt treffen wir uns online drei Mal im Monat. Das digitale Miteinander hat eine viel höhere Akzeptanz und es sind in der Kommunikation untereinander viel mehr Brücken entstanden.

**INFORM:** Haben sich die Aufgaben einer Führungskraft in virtuellen oder hybriden Arbeitssituationen geändert?

**Kreinberg:** Die eigentlichen Führungsaufgaben haben sich nicht wesentlich geändert, weil sich auch die Grundbedürfnisse der Menschen, mit denen man zusammenarbeitet und die man führt, nicht verändert haben. Die Aufgaben einer Führungskraft leiten sich aus diesen Grundbedürfnissen ab und bestehen nach wie vor darin, zum einen zu steuern - also den Rahmen dafür zu schaffen, dass Menschen arbeitsfähig sind -, und zum anderen zu binden und Beziehung herzustellen. Aber das „Wie“, also wie die Aufgaben umgesetzt werden, das hat sich an vielen Stellen grundsätzlich verändert. Außerdem sind noch einmal viele neue Aufgaben dazugekommen, zum Beispiel die bisherigen Prozesse in ein hybrides Arbeitssetting zu übertragen.





**INFORM:** Sie haben die Grundbedürfnisse der Menschen angesprochen, die eine Führungskraft bei ihrer Arbeit im Blick haben muss. Welche sind das?

**Kreinberg:** Jeder von uns wünscht sich ein Mindestmaß an Orientierung und Kontrolle. Wenn wir also den Eindruck haben, uns entgleitet die Kontrolle, kann ein starkes Gefühl von Verunsicherung und Hilflosigkeit entstehen. Das erklärt im Übrigen auch, warum Menschen zu Beginn der Pandemie wie verrückt Hamsterkäufe getätigt haben. Denn dadurch erhielten sie vermeintlich wieder die Kontrolle über eine unkontrollierbare Situation zurück.

Ein weiteres Grundbedürfnis ist das nach Zugehörigkeit. Deshalb ist es für eine Führungskraft so wichtig, Bindungen herzustellen. Studien haben beispielsweise gezeigt, dass Menschen ihre Potenziale und Stärken viel besser entfalten können, viel kreativer und auch leistungsfähiger werden, wenn sie ein gewisses Maß an Bindung angeboten bekommen. Daher ist es sehr hilfreich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut zu kennen, Interesse gegenüber jedem einzelnen zu zeigen und eine persönliche Beziehung herzustellen.

In jeder Interaktion machen wir immer auch einen unbewussten Check-up, wie



## Katrin Kreinberg - kurz und knapp

**Mein Berufswunsch als Kind war ...** Tierärztin.

**Ich habe Psychologie studiert, weil ...** mich schon während meines Erststudiums der BWL soziale und Personalthemen sehr stark interessiert haben.

**Mein erstes Seminar als Referentin bei der mas GmbH hielt ich zum Thema ...** Konfliktmanagement.

**Absolut unverzichtbare „Arbeitsgeräte“ für mich ...** sind mein Kopf und mein Laptop.

**Um mal auf ganz andere Gedanken zu kommen, ...** gehe ich joggen oder mache Yoga.

**Mein Lieblingsbuch ist ...** Momo. Ein sehr philosophisches und kluges Buch.

**Ich hätte gerne mehr Zeit fürs ...** Lernen.

mich mein Gegenüber wertet. Dahinter steckt ein weiteres Grundbedürfnis – das nach Respekt und Wertschätzung. Genau das ist im virtuellen Arbeiten oft schwierig zu erfüllen, weil eine Führungskraft gar nicht genau mitbekommt, wie jemand arbeitet oder in welcher Qualität Aufgaben erledigt werden. Hier gilt es ebenfalls, neue Wege zu finden, um die Leistung jedes einzelnen Teammitglieds nachvollziehen zu können.

Und schließlich gibt es noch das menschliche Streben danach, Angenehmes zu erleben und sich vor Unangenehmem zu schützen. Anders gesagt: Jeder dicke Zeh bildet Hornhaut, um sich zu schützen. Man sollte sich als Führungskraft fragen, wie der Rahmen gestaltet werden kann, sodass sich die Menschen genau mit den Aufgaben wohlfühlen, bei denen ich sie brauche.

**INFORM: Neben den erschwerten Umständen einer hybriden Arbeitswelt gibt es doch aber auch sicher Vorteile, oder?**

**Kreinberg:** Es gibt eine ganze Reihe Vorteile, die jetzt stärker zum Tragen kommen: Menschen sparen zum Beispiel sehr viel Zeit, weil unter anderem Pendelzeiten wegfallen. Es gibt einen viel höheren Grad an freien Gestaltungsräumen und damit einhergehend mehr Raum für Autonomie und Mitbestimmung. Ich höre oft, dass Führungskräfte jetzt eine viel höhere Produktivität bei ihren Teams beobachten oder merken, dass es auch mit weniger direkter Kontrolle gut läuft. Zudem hat sich für Viele natürlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert.

Ich glaube, es ergibt sich auch ein Vorteil für Menschen, die eher introvertierte Persönlichkeitsstrukturen haben. Sie profitieren eher von der Remote-Work oder auch von Online-Workshops, wo sie nicht in die Öffentlichkeit müssen.

**INFORM: Und was macht das alles mit der physischen und psychischen Gesundheit?**

**Kreinberg:** Physisch gesehen beobachten wir natürlich einen massiven Bewegungsmangel. Die Landesbeschäftigten klagen jetzt sehr viel häufiger über Probleme mit Schultern, Nacken oder auch Augen. Hinzu kommen die oftmals schlechteren Arbeitsbedingungen in den Homeoffices – was angesichts der Ergonomie, die wir als mas GmbH in den vergangenen Jahren mit viel Engagement in die Dienststellen gebracht und dort etabliert haben, besonders schmerzlich zu sehen ist. Hier gilt es, kreativ zu werden, indem ich mich beispielsweise zwischendurch mal an eine höhere Anrichte stelle. Darauf zielt auch das Mitmachangebot ab, das wir – beauftragt durch das Innenministerium – aufgesetzt haben: Pause für die Augen machen, Bewegung, Dehnung und Entspannung. Hier ist Selbstdisziplin und Selbstmanagement wichtiger als je zuvor.

Auf die psychische Gesundheit bezogen haben wir es verstärkt mit Stress, genauer gesagt mit digitalem Stress, zu tun. Denn wir sind über zig Systeme gleichzeitig erreichbar. Hier hilft es, klare Vereinbarungen untereinander zu treffen, um diesen Stress zu vermeiden oder auch äußere Störungen zu minimieren.

**INFORM: In Anbetracht dieser besonderen Umstände, worauf muss eine Führungskraft jetzt verstärkt achten?**

**Kreinberg:** Vor allem was die Wertschätzung und das Gesehen-werden betrifft, sind Führungskräfte jetzt mehr gefragt. Denn vor allem die „Interaktion im Vorübergehen“ – also eine kleine Bemerkung am Rande, ein Lob, ein Daumen-hoch zwischen Tür und Angel – sind weggefallen. Das erfordert mitunter deutlich mehr Zeit als vor der Pandemie. Das zeigen auch Studien: Immer, wenn ein Wechsel hin zu hybriden Arbeitsweisen stattfindet, wächst der Zeitaufwand, der in Führungsaufgaben gesteckt werden muss. Zudem muss man viel mehr kommunizieren. Aber diesen zusätzlichen



Zeit-Invest und den Mehraufwand an Kommunikation braucht es, um alle mitzunehmen und jeden einzelnen im Blick zu behalten. Je besser übrigens die Bindungen vorher schon sind, desto besser funktioniert auch der Switch ins Hybride und Virtuelle. In der Psychologie nennen wir dies die „High-Quality-Connection“. Das hat weniger mit einer freundschaftlichen Beziehung als vielmehr mit einem partnerschaftlichen und fairen Umgang zu tun. Das muss in der persönlichen Beziehungsgestaltung erlebbar gemacht werden. Und da können Führungskräfte viel tun.

Das Schöne ist, was eine Führungskraft im Umkehrschluss zurückbekommt, wenn sie eine gute Beziehungsqualität zu ihren Mitarbeitenden hat: loyale, hochengagierte Kolleginnen und Kollegen, die auch mal bereit sind, eine Extrameile zu gehen, die auch mal anstrengende Phasen aushalten und an Bord bleiben.

**INFORM:** Haben Sie konkrete Tipps, wie Führungskräfte es schaffen, das im Arbeitsalltag umzusetzen?

**Kreinberg:** Da gibt es viele Möglichkeiten, die natürlich dem jeweiligen Kontext angepasst werden müssen. Um ein konkretes Beispiel zu nennen: Statt ein Meeting direkt mit der Agenda zu beginnen und dieses einfach nur sachorientiert abzuarbeiten, kann man sein

Team zunächst willkommen heißen und jeden einzelnen wahrnehmen – sei es über Blickkontakt, eine Geste oder die persönliche Ansprache. Damit baue ich direkt Bindung auf, indem ich auf diese Art ein Beziehungsangebot mache. Dies gilt im persönlichen genauso wie im virtuellen Miteinander. Eine weitere Möglichkeit wäre, alles transparent zu machen. Das heißt, zum Beispiel keine Nebenabreden zu treffen, die andere, online zugeschaltete Teammitglieder nicht mitbekommen. Das beugt zusätzlich Unsicherheiten vor. Oder auch die Regel aufzustellen, dass alle Teilnehmenden ihre Kameras anschalten. Hier ist es entscheidend, als Führungskraft deutlich zu machen, warum einem das persönlich wichtig ist. Also egal, ob ich ein Meeting vorbereite, einen Prozess plane oder einen neuen Arbeitsauftrag vermitteln will – ich muss mich fragen: Ist mein Team ausreichend informiert? Und wie kann ich das in den Bindungs- und Beziehungsrahmen einbetten?

**INFORM:** Welchen Beitrag können die Mitarbeitenden dazu leisten?

**Kreinberg:** Im Grundsatz empfehle ich Mitarbeitenden stets, konstruktives Feedback an ihre Führungskraft zu geben und gleichzeitig eine Offenheit gegenüber Veränderungen mitzubringen sowie die Bereitschaft, Veränderungen mitzugehen. Konstruktiv bedeutet in diesem Zusammenhang, eigene Ideen

und Vorschläge mit einzubringen, was Veränderungen oder Verbesserungen angeht. Das ist im Übrigen auch genau das, was ich mir persönlich von meinen Mitarbeitenden wünsche. Im Rahmen der besagten High-Quality-Connection lässt sich so etwas gut über Erwartungsgespräche lösen, um sich immer wieder zu committen. Menschen sind immer lebendige Prozesse. Wir können sie nicht kontrollieren, aber wir können einen legitimen Rahmen schaffen, um mit ihnen gemeinsam unsere Ziele zu erreichen.

**INFORM:** Frau Kreinberg, besten Dank für das Gespräch.



#### Mitmachangebot

Für Bedienstete des Landes Hessen hat die Medical Airport Service GmbH zentrale Präventions- und Beratungsmaßnahmen zur Aktivierung der körperlichen Gesundheit und der psychischen Ressourcen entwickelt.

➔ [www.medical-airport-service.de/infportal-land-hessen](http://www.medical-airport-service.de/infportal-land-hessen)

# NEW WORK



**NEW WORK IST HEUTZUTAGE IN ALLER MUNDE.** Urvater der New-Work-Bewegung ist Frithjof Bergmann. Seine Thesen entwickelte er bereits in den 1970er Jahren. Ab den 2010er Jahren fielen seine Ansätze hierzulande auf fruchtbaren Boden. Heute werden flexible, mobile und hybride Arbeitsformen als Zusammenspiel von Präsenz in der Dienststelle und Homeoffice als dauerhaftem Element oft in einem Atemzug mit New Work genannt. Wenn auch mit einer von Bergmann nicht beabsichtigten Wendung seiner Thesen, wären die Entwicklungen seit Beginn der Corona-Pandemie und die der kommenden Jahre für den in diesem Jahr verstorbenen Arbeitsphilosophen sicherlich von größtem Interesse.

Unzählige Umfragen belegen: Auch nach dem Ende der Homeoffice-Pflicht werden viele Büroarbeitsplätze leer bleiben und viele Beschäftigte weiter von zu Hause aus arbeiten. Viele Arbeitgeber zeigen Verständnis dafür, auch wenn sie fast alle auf Präsenz nicht völlig verzichten wollen. Flexible, mobile und hybride Arbeitsmodelle werden aller Wahrscheinlichkeit nach weite Teile der Arbeitswelt bestimmen. Dafür braucht es u.a. die richtigen Werkzeuge zur Kommunikation und Zusammenarbeit, eine entsprechende Organisation und Führung, neue Raumkonzepte und kreative Angebote des Lernens - Aspekte, mit denen sich die HZD beschäftigt, wie INFORM in diesem Themenschwerpunkt zeigt.





# NEW WORK

## in der Verwaltung?

gehört auch, dass sie sehr frei über Ort, aber auch Zeiten der Arbeit entscheiden können, solange die Arbeitsergebnisse stimmen und die Abstimmung im Team gut funktioniert. Mein erster Eindruck war so positiv, dass ich kurz mal überlegte, ob ein Wechsel dorthin etwas für mich wäre, auch wenn ich den Altersschnitt von Seibert Media um 20 Jahre gehoben hätte. Die Übertragung dieser oder ähnlicher Formen der Zusammenarbeit auf unsere Strukturen und unsere Art des Arbeitens erschien mir in dem Moment fast unmöglich.

### Und was hat das mit New Work zu tun?

Und doch fanden sich auch in der HZD erste Überlegungen und Ansätze - organisatorisch, didaktisch und natürlich technisch. Schon vor dem Ausbruch einer mysteriösen Lungenkrankheit in Wuhan, geschweige denn der Identifikation des SARS-CoV-2-Erregers, schrieb mein Kollege Dr. Markus Beckmann in der Web-Lounge der INFORM 4/2019 zu den Auswirkungen von New Work: „Aber ist nicht ein wesentlicher Teil der Digitalisierung auch Reaktion auf sich verändernde Lebens- und Arbeitsweisen? Die Durchmischung von Arbeits- und Privatleben durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten erfordert auch neue Formen der Arbeits- und der Selbstorganisation. ... Und welche Rolle spielt dabei die Digitalisierung? Sie ermöglicht es, in einem sich verändernden Umfeld die benötigten Informationen und Dienste ‚zur richtigen Zeit am richtigen Ort‘ nutzen zu können.“

### UND SIE BEWEGT SICH DOCH!

**E**nde 2018 war ich Teil einer Delegation der HZD, die eine sogenannte ‚agile organisation‘ besuchte, nämlich die in Wiesbaden ansässige Seibert Media. Wir wollten uns vor Ort anschauen, was das konkret für das Thema Führung bedeuten könnte und ob Elemente auf die HZD übertragbar sind. Während unseres Besuchs lernte ich eine völlig andere Arbeitswelt kennen, so etwas wie das andere Ende der Fahnenstange. Schon die Atmosphäre der Räume versprühte Kreativität und Lebendigkeit, aber auch eine offene Kultur des Miteinanders. Im Gespräch erfuhren wir, dass eine Basis des 1996 gegründeten Softwareunternehmens, für die 180 Menschen in Deutschland und den USA arbeiten, das Vertrauen in das eigenverantwortliche Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist. Dazu



Wenn ich mir das heute vor Augen führe, dann war das, was agile Organisationen wie Seibert Media seit ihrer Gründung praktizieren und verinnerlicht haben, eine mögliche Umsetzung von New Work. In der HZD hingegen taten wir uns Anfang 2020 alleine bei der Einführung von Homeoffice für alle noch schwer, zu dick schienen die zu bohrenden Bretter, die ‚old structures‘ aus Gesetzen, Regelungen und technischen Rahmenbedingungen.

#### Und dann kam Corona ...

Was im Januar 2020 noch „Fiktion“ zu sein schien, wurde Ende März mit Erklärung des weltweiten Pandemiezustandes und den Kontaktbeschränkungen binnen zwei Wochen auf einmal Realität. Neben Geschäften und Kultureinrichtungen, Straßen und Bahnen, Schulen und Büros waren auch die HZD-Standorte wie leergefegt. 90 Prozent der Kolleginnen und Kollegen irgendwo im Homeoffice – und alle arbeiteten. Und zwar vielfach zunächst daran, diese Arbeitsform für alle Beschäftigten des Landes möglich zu machen. Also IT-Services so zu ertüchtigen, dass ortsunabhängiges Arbeiten möglich ist. Dazu musste u.a. die zentrale Netzwerkinfrastruktur erweitert, HessenAccess und HessenConnect nahezu flächendeckend ausgerollt werden. Aber es mussten eben auch Regeln angepasst und das Vertrauen in die Selbstorganisation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesetzt werden. „Der ab dem 16. März 2020 eingeleitete Schwenk ins Homeoffice hat ohne Komplikationen und größere Reibungsverluste in der

HZD funktioniert“, stellte Direktor Joachim Kaiser bei der Dienstversammlung wenige Monate später fest.

#### New Work ... der unvorhersehbare Anfang ist gemacht.

Vor knapp zwei Jahren sind wir davon ausgegangen, dass diese Form des Arbeitens nur eine temporäre Erscheinung für die Dauer der Corona-Pandemie sein würde. Inzwischen fragen wir uns immer öfter: Ist das jetzt der Normalzustand? Ist ein Zurück überhaupt noch möglich?

Mitten in der Pandemie wurden mehrere Arbeitsgruppen im Land ins Leben gerufen. Sie setzten und setzen sich intensiv und aus verschiedenen Perspektiven mit den Veränderungen, die weit über das Thema „mobiles Arbeiten“ hinausgehen, auseinander. Die „AG Flexibles Arbeiten im Finanzressort“ entwickelt Rahmenbedingungen zur Flexibilisierung der Arbeit im Finanzressort. Die „Task Force Digitales Lernen“ beschäftigt sich mit Lösungsvorschlägen zum Aufbau eines zentralen Angebots für eine Online-Lernplattform. Die „ZAL-AG“ gestaltet die derzeitigen dienstrechtlichen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für flexibles Arbeiten neu.

Hessens CIO Patrick Burghardt hat die „AG Corona Lessons Learned“ initiiert, in der ich die HZD vertreten durfte. In dieser angenehm konstruktiven AG haben Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Ressorts in zahlreichen Online-Konferenzen Handlungsempfehlungen – gewonnen aus den positi-

INFORM 4/19  
Web-Lounge

**„Aber ist nicht ein wesentlicher Teil der Digitalisierung auch Reaktion auf sich verändernde Lebens- und Arbeitsweisen?“**



# NEW WORK

in der Verwaltung



ven Erfahrungen während des ersten Lockdowns - für eine dauerhafte Veränderung der Arbeitswelt in der Verwaltung abgeleitet. Einer Arbeitswelt, die ganz im Sinne von New Work mehr Flexibilität bietet, was Ort und Durchführung der Arbeit ermöglicht, und so mehr Spiel- und Freiraum für jede Einzelne und jeden Einzelnen.

Die meisten Handlungsfelder, die die „AG Corona Lessons Learned“ identifiziert hat, betreffen die IT. Sie reichen von dem landesweiten Rollout einer Online-Konferenzlösung wie Hessen-Connect über die flächendeckende Digitalisierung der internen Verwaltungsprozesse bis zur Optimierung des Wissensmanagements unter Einsatz von Künstlicher Intelligenz.

Eine der Kern-Empfehlungen bezieht sich auf die Weiterentwicklung des HessenPCs zu einem ortsunabhängig nutzbaren Gesamtpaket aus Hard- und Software-Komponenten. Dazu gehört auch die Bereitstellung einer Virtual Desktop Infrastruktur (VDI), in der virtuelle Arbeitsplätze angeboten werden, die sowohl orts- als auch geräteunabhängig genutzt werden können. Dazu gab es in der HZD bereits 2019 einen Proof of Concept und den ersten Use Case, den sogenannten VDI-Entwicklerclient, der im September dieses Jah-

res auf der Verfahrenscloud Hessen umgesetzt wurde.

Einige der Erkenntnisse aus der Pandemie sind sicher auch in die „Strategie Digitales Hessen 2030“ eingeflossen, die von der Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung in diesem Juni veröffentlicht wurde. Hier wird explizit der Mensch in den Mittelpunkt gestellt und die Ermöglichung vielfältiger Lebensformen und Arbeitswelten durch die Nutzung der Digitalisierung adressiert. Dementsprechend heißt eines der neuen Design-Prinzipien für die IT-Architektur in der Landesverwaltung „Mobile First“. Dieses Prinzip hat Einfluss auf die Gestaltung neuer IT-Services und wurde insbesondere auch bei unseren internen Überlegungen für den weiteren Aufbau der Cloudplattform für die hessische Landesverwaltung auf Basis der Verfahrenscloud Hessen mitgedacht.

Dies sind nur einige wenige Beispiele. Fest steht: IT spielt heute schon und morgen noch mehr eine elementare Rolle in der Arbeitswelt. New Work ist aber weit mehr als eine „zeitgemäße“ IT. Auch wenn wir heute noch relativ am Anfang stehen, es ist die Chance für den Anfang einer neuen Ära des Arbeitens ...



**Janina Einsele**  
Enterprise Architektin der HZD

[janina.einsele@hzd.hessen.de](mailto:janina.einsele@hzd.hessen.de)



## Patrick Burghardt über ... verändertes Verwaltungs- handeln

Patrick Burghardt, Staatssekretär für Digitale Strategie und Entwicklung und Chief Information Officer (CIO)

Die Auswirkungen von mehr als einem Jahr Pandemie machen auch vor der täglichen Verwaltungsarbeit keinen Halt. Ob wir diese Zeit als Chance oder Krise betrachten, hängt ganz vom Blickwinkel ab. Umfrageergebnisse können hierbei helfen. Um zusammenzutragen, was bisher gut lief und was verbesserungswürdig ist, habe ich daher die Digitalisierungsbeauftragten der Ressorts um ihre Einschätzung gebeten. Die Erfahrungen wurden von der „AG Corona Lessons Learned“ in einem Ergebnisbericht zusammengeführt. Entstanden sind 25 Handlungsfelder, aus denen sich 22 digitale und drei organisatorische Empfehlungen ableiten. Um aus den Erfahrungen zu lernen, konkretisierten die AG-Mitglieder, zu denen auch die HZD gehört, in einem weiteren Schritt ihre Empfehlungen – unter anderem zu Kosten und Dauer der Umsetzung – und erarbeiteten Vorschläge zum weiteren Vorgehen.

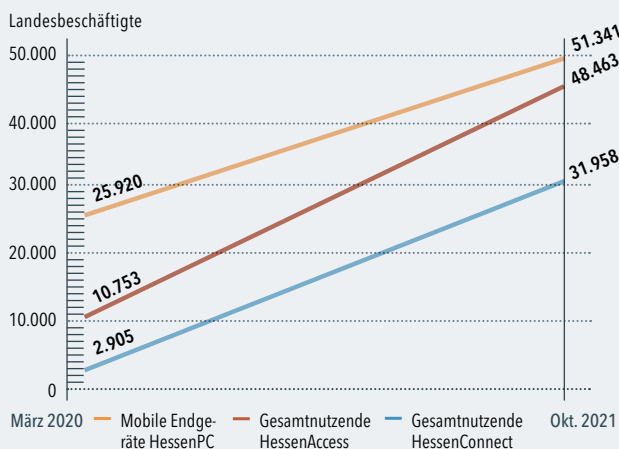
Was hat sich daraus als Fazit ergeben? Alle Ressorts priorisieren am höchsten die Einrichtung und Ausstattung von flexiblen und modernen Verwaltungsarbeitsplätzen mit mobilen, digitalen End- sowie Peripheriegeräten, entsprechenden Fernzugriffskomponenten, geeigneten Video-, Telefonkonferenz- sowie Kollaborationstools und einem virtuellen HessenPC. Hierbei können wir auf unsere Pandemie-Erfahrungen zurückgreifen, die gezeigt haben, dass die Produkt-Standardisierung eine schnelle Bereitstellung mobiler Endgeräte mit entsprechender Ausstattung ermöglicht. Daher sollte dies in einem ersten Schritt über einen zukünftigen HessenPC initiiert werden. Darüber hinaus hat die AG 12 „Quick-Wins“ identifiziert, die kurzfristig in einem zweiten Schritt umgesetzt werden können. Hierzu gehören der Ausbau der E-Learning-Angebote sowie die weitere Sensibilisierung zur Informationssicherheit. In einem dritten Schritt sollten die mittel- und langfristigen Empfeh-

lungen Realisierung finden. Von 22 digitalen Empfehlungen betreffen 16 bereits angestoßene oder bestehende Projekte und sechs neue Vorhaben. Einige davon sind in Eigenverantwortung der Ressorts umzusetzen, manche Empfehlungen sind ressortübergreifend zu planen und zu entscheiden, wie zum Beispiel die Optimierung des Wissensmanagements oder die Verbesserung der Beratungsangebote und Informationskanäle für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen.

Das großflächige Arbeiten im Homeoffice hat viele Veränderungen und auch Vorteile mit sich gebracht. Vieles, was vorher undenkbar war, wurde kurzfristig ermöglicht und entschieden. Ein „weiter so“, wie vor der Pandemie, wird es daher nicht geben und ist auch nicht gewünscht. Die positiven Veränderungen im täglichen Miteinander am Arbeitsplatz sind eine große Chance. Sie wollen wir beim Schopf packen und in den Fokus unserer weiteren Bestrebungen und Bemühungen stellen.

### Steigende Nachfrage bei Standardprodukten

(Quelle: HZD)





Arbeiten mit dem  
**ENTWICKLER-  
CLIENT**

**MIT DER BEREITSTELLUNG** eines virtuellen „Entwicklerarbeitsplatzes“ geht die HZD einen großen Schritt in Richtung innovatives Arbeiten. Für spezielle Anwendungsfälle wird der komplette HessenPC in einer für Entwicklerinnen und Entwickler optimierten Variante als Client auf der Zentralen Anwendungsbereitstellung des Landes (ZAB-Plattform) virtuell bereitgestellt und zentral im Rechenzentrum der HZD betrieben.

**E**nde 2019 hat die HZD begonnen, in einer technischen Machbarkeitsstudie verschiedene Anwendungsfälle eines virtuellen Arbeitsplatzes zu erproben. Besonderes Augenmerk lag auf den unterschiedlichen Anforderungen für die Ressortclients. Außerdem wurden der Admin-, Entwickler- und Spezial-Grafikclient implementiert und getestet.

**Virtueller Arbeitsplatz - Variante „Entwicklerarbeitsplatz“**

Hinter der Idee des VDI-Entwicklerclients (Virtual Desktop Infrastructure) steckt ein individueller, für Entwicklerinnen und Entwickler optimierter Arbeitsplatz, der über ein separates Festplattenabbild verfügt und damit alle gemachten Änderungen speichert und bei der nächsten Sitzung wieder aufspielt. Die mit dem VDI-Entwickler-

client geschaffene Usability bietet eine größtmögliche Flexibilität und optimiert hierdurch die Nettoentwicklerzeit. Beispielsweise wird eine Updatesteuerung, das schnelle Aufsetzen paralleler Umgebungen oder auch die Erzeugung von Snapshots ermöglicht.

Seit September 2021 bietet die HZD ihren Entwicklerinnen und Entwicklern die Möglichkeit, den Client eigenverantwortlich und unter Einhaltung aller sicherheitsrelevanten Systembelange zu nutzen. Der VDI-Entwicklerclient steht in der Ausprägung „HPC 3.0 - Standardclient“ zur Verfügung. Für die Nutzung werden lokale Administratorenrechte bereitgestellt, um individuell benötigte Programme und Werkzeuge als Administratorin bzw. Administrator autark zu installieren und auszuführen.

**Nutzung zentraler Strukturen für automatische Softwareverteilung und Bereitstellung**

Zusätzlich besteht eine Schnittstelle für die Übernahme von HessenPC-Images aus der Zentralen Betreiberplattform und somit eine Anbindung an die zentrale Softwarebereitstellung. So erfolgt die Softwarebereitstellung und Update-/Patchversorgung analog zum physischen HessenPC über die automatische Softwareverteilung.

Die Entwicklerinnen und Entwickler können mit ihren Endgeräten über die zentrale, landesweit verfügbare und standardisierte Zugangsinfrastruktur

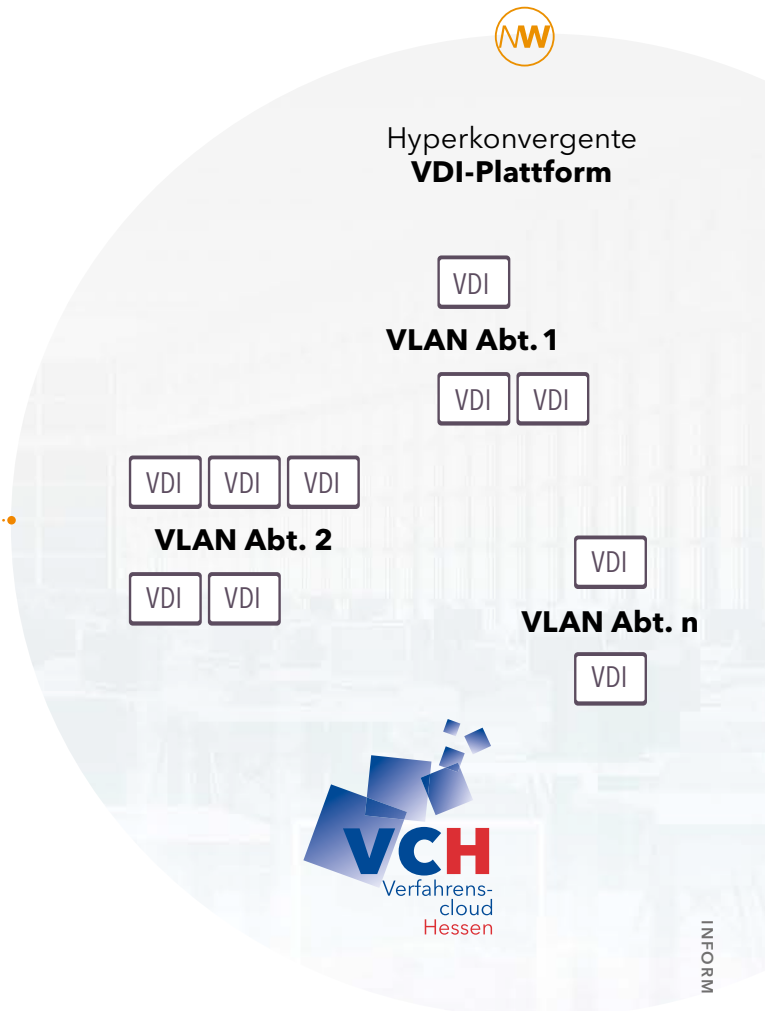
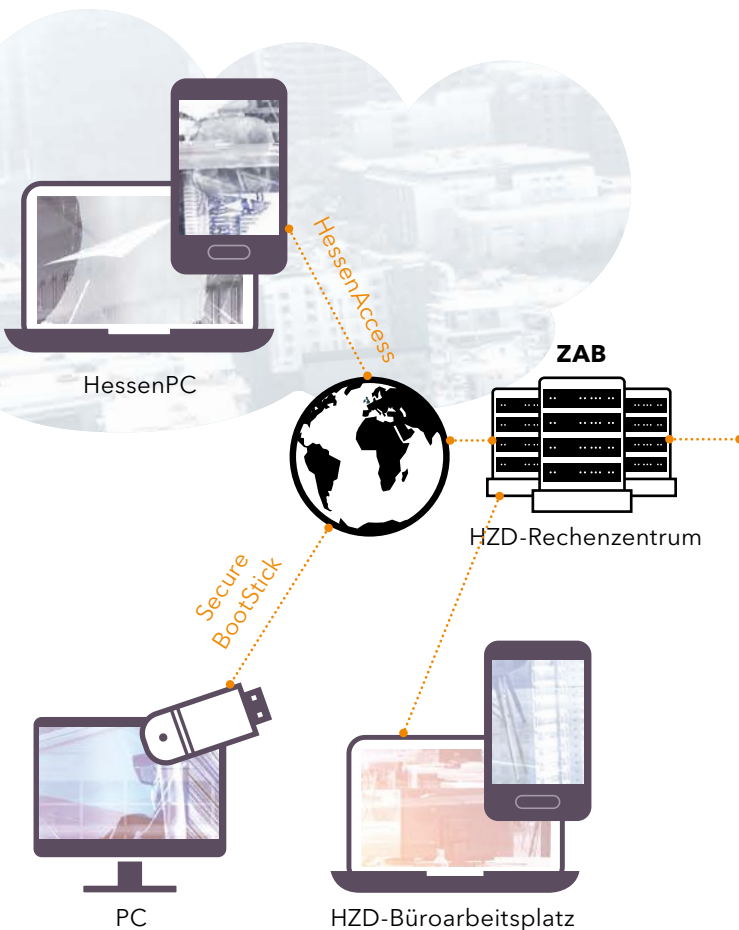
(ZAB-Plattform) auf die für sie jeweils individuell bereitgestellten VDI-Entwicklerclients und so auf die für sie zugelassenen Anwendungen zugreifen. Im Gegensatz zum herkömmlichen HessenPC wird bei VDI der komplette HessenPC als Client über die ZAB-Plattform virtuell zur Verfügung gestellt und zentral betrieben. Alle Funktionen und Softwarepakete werden über das Netzwerk angeboten und nicht lokal vorgehalten.

**Performant, flexibel und sicher**

Der VDI-Entwicklerclient wird auf einem eigenen Infrastruktur-Cluster auf der Verfahrenscloud Hessen (VCH)

Zugriff über die Endgeräte HessenPC in Verbindung mit HessenAccess oder dem HZD-Büroarbeitsplatz sowie über den Zugangsweg mit einem privatem Endgerät in Verbindung mit dem Secure BootStick

**SERVERINFRASTRUKTUR**



**Thomas Kaspar**

Technischer Direktor der HZD

**„Die HZD führt im Auftrag der ‚AG Corona Lessons Learned‘ eine ressortübergreifende Bedarfsanalyse durch, um die verschiedenen Anforderungen unserer Kunden an einen virtuellen Arbeitsplatz zu erheben und zu konsolidieren. Ziel wird es sein, Umsetzungsszenarien daraus abzuleiten. Darauf aufbauend könnte eine umfassende Produktentwicklung folgen. Auch das Szenario der Bereitstellung eines virtuellen Hessen-PCs als Ressort-Client für unsere Kunden wäre denkbar.“**



**TECHNOLOGIEANSATZ DES VDI-ENTWICKLERCLIENTS.** In der VDI-Clientbereitstellung kommen die bewährten Citrix-Zugriffsinfrastruktur-Komponenten mit etablierter Hochverfügbarkeitsarchitektur zum Einsatz. Als Zugangsschnittstelle dient die Citrix-Storefront-Lösung, die als Webanwendung im Intranet über die ZAB-Plattform bereitsteht. Die Citrix Netscaler bzw. neuerdings Application Delivery Controller sorgen für einen einheitlichen sicheren Zugangsweg und für Hochverfügbarkeit unabhängig von Lokation und Art des Endgeräts. Weitere Komponenten wie der Desktop Delivery Controller erledigen die Zuordnung und Verteilung der Anwenderinnen und Anwender unter Zuhilfenahme des Active Directory.

Mit Hilfe der Machine Creation Services wird (zunächst für VDI) die Vorleistung der Softwareverteilung im Rechenzentrum einfach replizierbar. Ein sogenannter Master, der von der Zentralen Betreiberplattform installiert und aktuell gehalten wird, dient als Vorlage für beschreibbare (im Fall der Entwickler-VDIs oder Nur-Lese-Klons) sogenannte Pooled VDIs, die die Machine Creation Services in beliebiger Anzahl bzw. maximal bis zur Kapazitätsgrenze der darunterliegenden hyperkonvergenten Virtualisierungsplattform automatisiert erstellen kann.

bereitgestellt. Dank dieser hyperkonvergenten Cloud-Serverinfrastruktur – alle Daten sind auf schnellen SSD-Festplatten ausgelagert – ist das Arbeiten mit einer optimierten Anzahl von Prozessoren und genügend Arbeitsspeicher für Entwicklerinnen und Entwickler schneller und effizienter als mit einem herkömmlichen HessenPC.

Zu den Vorteilen gehören auch die flexiblen Zugangsmöglichkeiten zu einer Cloudlösung und die damit einhergehenden Kosteneinsparungen bei den Bereitstellungs- und Rüstzeiten. Somit ist man mit VDI in der Lage, für das Entwickeln viel schneller die Arbeitsumgebung einzurichten und somit die

Arbeitsfähigkeit sicherzustellen. Hinzu kommt die Erhöhung der Sicherheit durch die zentrale Bereitstellung der Services aus dem Rechenzentrum – wie beim HessenPC. Weiterhin ist mit VDI kein spezifisches Endgerät mehr erforderlich.



**Susanne Braun**  
IT-Projektleiterin Rechenzentrum

[susanne.braun@hzd.hessen.de](mailto:susanne.braun@hzd.hessen.de)



# DAS NEUE FACE-TO-FACE IST DIGITAL

**NICHT ERST DURCH DIE PANDEMIE** haben sich die Bedingungen und Räume, in denen wir arbeiten und uns mit Kolleginnen und Kollegen austauschen, sehr stark verändert. Virtuelle und hybride Arbeitssettings sind längst zur Normalität geworden. Und obwohl der persönliche Austausch, Face-to-face-Begegnungen und das wichtige Zwischen-Tür-und-Angel-Gespräch immer mehr wegfallen, ist der Bedarf an Kommunikation nicht gesunken. Er hat sich nur auf eine andere, technisch gestützte Ebene verlagert. Um diesem Bedarf zu entsprechen und alle Anforderungen virtuell abzubilden, kommen auch in der Landesverwaltung Online-Konferenzwerkzeuge zum Einsatz. Diese haben – bedingt durch die Corona-Pandemie und die damit verbundene starke Zunahme an Homeoffice – noch mehr an Bedeutung gewonnen. Sie sind aus dem Arbeitsalltag schlichtweg nicht mehr wegzudenken.

**M**it HessenConnect hat die HZD bereits seit Ende 2016 ein Produkt auf Basis von Microsoft Skype for Business landesweit im Einsatz. Es ermöglicht zum Beispiel Videokonferenzen mit zwei oder mehr Personen, aber auch Instant Messaging, Video-, Audio- Whiteboard-Desktopaustausch/-Sharing sowie den Präsentationsaustausch.

#### **Zuwachs dank Krise**

Mit Beginn der Corona-Pandemie im vergangenen Jahr war quasi über Nacht der Bedarf an mobilen IT-Arbeitsplätzen um ein Vielfaches gestiegen und mit ihm die Anforderungen an

Netzkapazitäten, Zugriffsmöglichkeiten und eben auch Onlinekonferenzlösungen. Ohne die mobile Einwahl per HessenAccess (Fernzugriff) sowie die HZD-Standards HessenConnect und HessenVoice (Telefonie-Lösung) und die Versorgung mit mobilen HessenPC-Endgeräten wäre das Arbeiten von Zuhause in diesem Ausmaß nicht realisierbar gewesen. Innerhalb kürzester Zeit hat die HZD die existierenden Kommunikationsinfrastrukturen ausgebaut. Allein die Anzahl der HessenConnect-Nutzerinnen und Nutzer ist seit Beginn der Pandemie um mehr als 1.000 Prozent gestiegen und liegt heute bei rund 32.000. Das zeigt, wie wichtig und richtig die Entscheidung war, auf standardisierte Produkte zu setzen sowie das übergeordnete Ziel der Mobilität weiter zu verfolgen.

Im September 2022 endet der aktuelle Vertrag für HessenConnect 1.0 (Skype for Business). Für die Nachfolge „HessenConnect 2.0“ laufen derzeit die Vorbereitungen zu einer Ausschreibung. Dafür wurde Anfang 2021 die AG HessenConnect 2.0 unter der Leitung der Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung gegründet. Die Arbeitsgruppe, der alle Ministerien, Ressorts und die HZD angehören, erarbeitet derzeit die Anforderungen für das Nachfolgeprodukt.



**Dr. Alberto Kohl**  
Abteilungsleiter Kundenmanagement  
[alberto.kohl@hzd.hessen.de](mailto:alberto.kohl@hzd.hessen.de)



**Jasmin Fritz-Weber**  
Bereichsleiterin Unified Communication  
[jasmin.fritz-weber@hzd.hessen.de](mailto:jasmin.fritz-weber@hzd.hessen.de)

# NEW WORK? NEW LEARNING!





**NEW WORK FUNKTIONIERT NICHT OHNE NEW LEARNING.** Lernende und sich entwickelnde Individuen sind für Organisationen heute wichtiger denn je. Zur Aneignung der aktuell und zukünftig relevanten Kompetenzen bedarf es auch neuer Formen des Lernens.

Die Digitalisierung hat eine rasante Entwicklung zur Folge. Sie verändert die Art, wie wir uns informieren, wie wir kommunizieren und konsumieren und letztlich auch, wie wir arbeiten und lernen. Informationen und Wissen wachsen exponentiell. Die Halbwertszeit von Wissen hingegen nimmt immer weiter ab. Für die aktive Gestaltung des digitalen Wandels und die Entwicklung zukunftsfähiger Lösungen in einer agilen Unternehmenskultur ist das lebenslange, flexible, kooperative, vernetzte und selbstbestimmte Lernen eine wichtige Grundlage.

**New Learning! Aber wie?**

New-Learning-Strategien beruhen auf strategischer Planung und Unterstützung von Un-

ternehmensseite. Sie bauen auf Vertrauen in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Kompetenzen, Fähigkeiten und Engagement.

INFORM stellt drei Kernelemente des New Learning vor.

**1. Selbstbestimmtes Lernen fördern.**

*Niemand erkennt notwendige Bedarfe so gut, wie der Experte selbst.*

Zunehmend komplexere Aufgaben erfordern eine immer größere Spezialisierung. Das Ergebnis sind viele Expertinnen und Experten mit immer spezifischerem Wissen.

Dieses spezifische Wissen lässt sich nur zu einem Teil übergeordnet planen. Die betroffenen Personen müssen es selbst identifizieren und entwickeln.

<b>MINDSET</b>	Ich habe klare Zielvorstellungen und weiß, was ich lernen möchte, um meinem Ziel näher zu kommen.
<b>DAS KÖNNEN SIE SOFORT TUN</b>	Formulieren Sie ein Lernziel, teilen Sie es mit Ihren Kolleginnen und Kollegen und fragen Sie nach dem Lernziel der Kollegen. Visualisieren Sie, mit wem Sie was lernen, z.B. mit Mindmap-Tools wie MindManager.
<b>ANGEBOT DER HZD</b>	Die IT-Fortbildung der HZD berät bei der <b>Planung und beim Einsatz von New Learning</b> und bietet entsprechende Seminare, z.B. zur Einführung in Tools wie MindManager oder OneNote an – sowohl online als auch vor Ort.

**Beate Werler-Große**  
Bereichsleiterin  
IT-Fortbildung der HZD

**„Bedeutet New Learning nun den Abschied von klassischen Seminaren? Sicherlich nicht, es kommen aber neue Lernstrategien dazu, die das Lernen kooperativer und digitaler machen und den Lernenden einen größeren Handlungsspielraum bieten, flexibel und ‚on demand‘ auf neue Anforderungen aus dem Arbeitsalltag zu reagieren.“**



# NEW WORK?

## 2. Kollaboratives Lernen fördern.

*Ein Austausch auf Augenhöhe führt zu mehr Offenheit, Ehrlichkeit und Effizienz.*

Um ein ganzheitliches Ziel zu erreichen, wird die Zusammenarbeit verschiedener Expertinnen und Experten zum zentralen Element.

Kollaboratives Lernen bedeutet, gemeinsam eine Herausforderung zu bewältigen oder ein Projekt zu erarbeiten. Dabei steht der gemeinsame Lernprozess im Fokus. Der Einzelne und die Organisation profitieren vom Austausch und daraus resultierenden Synergien.

### MINDSET

Ich teile mein Wissen mit anderen und tausche mich mit Expertinnen und Experten aus anderen Bereichen aus, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen.

### DAS KÖNNEN SIE SOFORT TUN

Teilen Sie Ihre Erfolge mit anderen. Stellen Sie im Team Ihre Vorgehensweisen vor und tauschen Sie sich dazu aus. Welche Anregungen Ihrer Kolleginnen und Kollegen möchten Sie selbst ausprobieren?

### ANGEBOT DER HZD

Die IT-Fortbildung der HZD stellt mit Moodle ein **Lernmanagement-System** zur Verfügung, das ein flexibles und kollaboratives Lernen unterstützt.

Es können reine Online- oder auch Blended-Learning-Formate konzipiert werden, die einen synchronen Austausch z.B. über Chat ermöglichen.

Bei der Planung von Blended-Learning können in Kombination mit Moodle **virtuelle Klassenräume** wie vitero zum Einsatz kommen. Diese Kombination empfiehlt sich insbesondere, um einen langfristigen Lerntransfer zu unterstützen und einen Austausch über das Seminar hinaus zu ermöglichen.

Die Ressorts haben die Möglichkeit, einen eigenen Moodle-Kursraum oder eine Moodle-Lernplattform zur eigenständigen Administration oder auch einen eigenen vitero-Raum zur Planung und Umsetzung von Online-Seminaren zu nutzen. Die IT-Fortbildung der HZD berät dabei gerne.

Um Kollaboration auch außerhalb von klassischen Lernformaten (und damit informelles Lernen) zu unterstützen, bieten sich insbesondere **digitale Kollaborationstools wie HessenConnect, HessenVoice und OneNote** an. Hier unterstützt die IT-Fortbildung durch Einführungsseminare zur Nutzung der Tools – sowohl online als auch vor Ort.

Darüber hinaus arbeitet die IT-Fortbildung der HZD immer an **neuen Formaten und Methoden**, zum Beispiel dem ersten HessenVoice Community Day, der im Juli dieses Jahres stattgefunden hat.

# NEW LEARNING!

### 3. Kontinuierliches und flexibles Lernen ermöglichen.

*Lernen im Arbeitsalltag führt zu mehr Selbstwirksamkeit und damit zu mehr Motivation.*

Der schnelle Wandel macht ein kontinuierliches und flexibles Lernen für alle notwendig. Informationen werden häufig erst in dem Moment abgerufen, indem ein konkretes Problem entsteht. Somit kann das Gelernte genau in dem Moment angewendet und zielführend eingesetzt werden.

#### MINDSET

Ich bin neugierig und möchte mich weiterentwickeln.  
Ich vertraue in mein Entwicklungspotenzial.

#### DAS KÖNNEN SIE SOFORT TUN

Versuchen Sie, fünf Minuten pro Tag damit zu verbringen, etwas Neues zu lernen.  
Dokumentieren Sie und visualisieren Sie Ihre Lernerkenntnisse und schreiben Sie ein Lerntagebuch, z. B. in OneNote.

#### ANGEBOT DER HZD

Neben den klassischen Online- und Vor-Ort-Seminaren stellt die IT-Fortbildung der HZD **On-Demand Lerneinheiten** zu IT-Themen auf der HZD-Lernplattform bereit und baut das Angebot stetig weiter aus. Die Lerneinheiten – z.B. Einführung in Excel, Word, PowerPoint ... – sind für Beschäftigte der hessischen Landesverwaltung frei zugänglich und können jederzeit aufgerufen werden.

Über das Internet:

➔ <https://www.e-learning.hessen.de>

Über das Intranet:

➔ <https://elearn.intern.hessen.de>

Zudem unterstützt die IT-Fortbildung bei der **Produktion von landesspezifischen Online-Lerneinheiten**, sodass ein Learning on Demand etabliert werden kann.



#### KOMPETENZEN

50 | 52 | 54 | 56 | 58 | 60 | 62 | 64

Digitale Kommunikation

Lebenslanges Lernen

Veränderungsbereitschaft  
Anpassungsfähigkeit

Digitale Anwendungskompetenz

Kundenzentriertheit

Digitalstrategie

Problemlösekompetenz

Virtuelles Arbeiten

Interpersonelle Zusammenarbeit

Technisches Grundverständnis

Zukunftskompetenzen, die eine aktuelle Studie von Stepstone und Kienbaum (2021) unter 3.000 Fach- und Führungskräften ermittelt hat. Lebenslanges Lernen/Lernagilität stehen an zweiter Stelle.



**Anke Schröder**  
IT-Fortbildung der HZD

[it-fortbildung@hzd.hessen.de](mailto:it-fortbildung@hzd.hessen.de)



HZD weiter bei

# OASIS

im Spiel

Bereits am 1. Juli 2021 informierte die HZD: Die Zuständigkeit für OASIS verbleibt dauerhaft in Hessen und geht nicht auf die geplante Gemeinsame Glücksspielbehörde der Länder in Halle über. Dies wurde von den Leitungen der Staats- und Senatskanzleien in einer Sitzung im Februar 2021 beschlossen. Bei OASIS handelt es sich um das von der HZD entwickelte und seit 2013 im Einsatz befindliche Spieler-sperrsystem zum Schutz suchtgefährdeter Spielerinnen und Spieler. Spielbanken, Lotteriegesellschaften, Sport- und Pferdewettanbieter im gesamten Bundesgebiet nutzen es, seit Mitte 2014 zudem die hessischen Spielhallen und seit Mitte 2020 auch die in Rheinland-Pfalz.

**M**it Inkrafttreten des Glücksspielstaatsvertrags 2021 (GlüStV 2021) am 1. Juli hat die HZD OASIS umgestellt. Nach der neuen Regelung müssen Spielhallen aller Bundesländer, aber auch Gaststätten mit Glücksspielautomaten sowie Online-Sportwettanbieter und Online-Casinos verbindlich mit OASIS arbeiten. Konkret bedeutet das für die Betreiberinnen und Betreiber: Vor jedem Spiel müssen sie im System abfragen, ob die spielwillige Person eventuell gesperrt ist (sog. Spielerstatusabfrage).

Bislang waren ca. 1.000 Betreiberinnen und Betreiber mit ca. 2.100 Standorten

an OASIS angeschlossen. Das Hessische Ministerium des Innern und für Sport und das Regierungspräsidium Darmstadt als fachlich Verantwortliche für den Betrieb rechneten nun mit einem neuen bundesweiten Anwenderkreis in der Größenordnung von ca. 6.500 Betreiberinnen und Betreibern mit bis zu 50.000 Standorten.

Im Auftrag des Regierungspräsidiums Darmstadt hat die HZD seit Anfang 2020 in mehreren Projekten sukzessive Änderungen an OASIS vorgenommen. Komplexe neue Lösungen wurden bereichsübergreifend entwickelt und der Service OASIS Veranstalterbeantragung in Betrieb genommen. Dieser



Service umfasst ein Online-Antragsformular auf der HessenDANTE-Plattform und ein neu entwickeltes Fachinformationssystem auf der FISBOX®-Cloud-Plattform. Sowohl die Beantragung eines Anschlusses an OASIS als auch die Bearbeitung dieser Anträge wird damit deutlich effizienter: Zur Anbindung an OASIS müssen zuerst Nutzungsverträge zwischen den Betreibenden und dem Regierungspräsidium Darmstadt abgeschlossen und für jeden Antrag viele weitere Arbeitsschritte absolviert werden sowie – nicht zuletzt – bestimmte technische Voraussetzungen erfüllt sein. Zudem wird eine HeDok-Schnittstelle und als Rückkanal zur Antragstellerin bzw. zum Antragsteller eine Schnittstelle zur Druckstraße genutzt. Damit lassen sich die Stammdaten der Betreiberinnen und Betreiber Ende-zu-Ende – vom Antrag bis nach OASIS – verarbeiten, und die Vertragsunterlagen, die Zugangsdaten und sonstige Kommunikation des Regierungspräsidiums Darmstadt per E-Mail oder Brief zurück zu den Antragstellenden übermitteln. Der Großteil der Antrags- und Sachbearbeitung ist somit durchweg digitalisiert.

Dietmar Mittwich, verantwortlicher Bereichsleiter in der HZD, resümiert: „Bereits Ende 2019 zeichnete sich ab, dass das Kernteam des OASIS-Betriebs und des OASIS-Entwicklungsteams um Ressourcen in allen relevanten Bereichen erweitert werden muss. Die Teamgröße haben wir von 10 auf 16 Personen erhöht. Für die Realisierung des Services OASIS Veranstalterbeantragung arbeiteten ab Ende 2020 im Kernteam 16 und in manchen Teilprojekten bis zu 75 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HZD. Die frühzeitige Antizipation notwendiger Änderungen, eine gute mittelfristige Planung sowie die schnelle und effektive Erarbeitung neuer, bereichsübergreifender digitaler Lösungen waren für mich der Schlüssel für die erfolgreiche Produktivsetzungen im Juli und August 2021.“

#### **Das hat sich konkret geändert**

Bereits während der Anbindung der rheinland-pfälzischen Spielhallen im ersten Halbjahr 2020 konnten das OASIS-Projektteam und der Verfahrensbetrieb wertvolle Erfahrungen sammeln, und die Aufgabenstellungen, die bis Juli 2021 auf sie zukommen würden, besser abschätzen. So hat die HZD ihre

---

**Der neue Service OASIS Veranstalterbeantragung umfasst ein Online-Antragsformular auf der HessenDANTE-Plattform und ein neu entwickeltes Fachinformationssystem auf der FISBOX®-Cloud-Plattform.**

---



**Nach den erfolgreichen Inbetriebnahmen waren in der ersten Augustwoche bereits über 5.000 Anträge eingegangen, Anfang Oktober sind es über 12.000.**

Supportprozesse im First- und Second-Level, die teils auch für die Betreiberinnen und Betreiber von Spielhallen und deren Beschäftigte gelten und im First-Level rund um die Uhr angeboten werden, auf eine länderübergreifende und in kurzer Zeit stark ansteigende Zahl neuer Nutzerinnen und Nutzer angepasst.

Seit Anfang 2020 lagen dem Regierungspräsidium Darmstadt und der HZD außerdem die Entwurfsversionen des neuen Glücksspielstaatsvertrags 2021 vor. Mit dem Zieltermin 1. Juli 2021 vor Augen und dem dann vergrößerten Entwicklungsteam wurde das Weiterentwicklungsprojekt initialisiert und in den folgenden 18 Monaten umgesetzt. Eine wesentliche Änderung war die Zusammenführung der zuvor in Mandanten getrennt gespeicherten Daten. Spielsperren im zentralen Sperrsystem gelten nun bundesweit. Spielhallenbetreiberinnen und -betreiber, die zuvor in Mandanten der Bundesländer Hessen und Rheinland-Pfalz geführt wurden, sind ebenfalls migriert und können das System wie bislang nutzen.

#### **Das ist seit Juli 2021 passiert**

Nach den erfolgreichen Inbetriebnahmen waren in der ersten Augustwoche bereits über 5.000 Anträge eingegangen, Anfang Oktober waren es über 12.000. Die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im Regierungspräsidium Darmstadt konnten davon bereits über 90 Prozent bearbeiten. In OASIS hat sich die Anzahl der angeschlossenen Glücksspielbetreiberinnen und -betreiber zwischen Juli und Oktober

2021 entsprechend deutlich erhöht. Das System wird nun rund um die Uhr deutlich stärker genutzt und befindet sich dabei zu jedem Zeitpunkt in einem stabilen Zustand. Monatlich werden regelmäßig weit über 50 Mio. Spielerstatusabfragen gestellt und verarbeitet sowie bis zu 20.000 neue Spielsperren erfasst.

#### **Ausblick**

Die OASIS Weiterentwicklung ist damit noch lange nicht beendet. Es gibt eine ganze Reihe weiterer Anforderungen, die die HZD im Auftrag des Regierungspräsidiums Darmstadt umsetzen wird. Unter anderem befindet sich der Aufbau eines Online-Antragssystems für Spielsperren in den Startlöchern. Damit und mit den anderen Anforderungen ist die HZD sicherlich bis weit ins nächste Jahr beschäftigt – unabhängig von einem stabilen Betrieb, der jederzeit gewährleistet sein muss.



**Tillie Hösler**  
OASIS IT-Verfahrensleiterin

*OASIS-Verfahrensmanagement*  
[@hzd.hessen.de](https://twitter.com/hzd.hessen.de)



**Thomas Linster**  
OASIS Verfahrensmanager

*OASIS-Verfahrensmanagement*  
[@hzd.hessen.de](https://twitter.com/hzd.hessen.de)



**Frank Hadlich**  
OASIS Projektleiter

*OASIS-Verfahrensmanagement*  
[@hzd.hessen.de](https://twitter.com/hzd.hessen.de)

# Drucken mit Konzept



Mit dem Zentraldruck hat eine Neuerung in der Hessischen Finanzverwaltung Einzug gehalten: Eine Vielzahl an Postausgangsdokumenten der Finanzämter wird nun im Druckzentrum der HZD in Hünfeld gedruckt, frankiert und versendet.

**O**rtsunabhängig und nachhaltig – so sieht das Druckkonzept für die hessischen Finanzämter aus. Das Auslaufen der Leasingverträge für die Arbeitsplatzdrucker des Innendienstes wurde als Chance genutzt, um ein neues Druckkonzept umzusetzen: Seit Sommer 2021 steht der Zentraldruck sowie das Drucken über Multifunktionsgeräte im Fokus. Zeitgleich wurde die neue Anwendung „Dialog Dokumenteigenschaften“ für Office-Dokumente eingeführt.

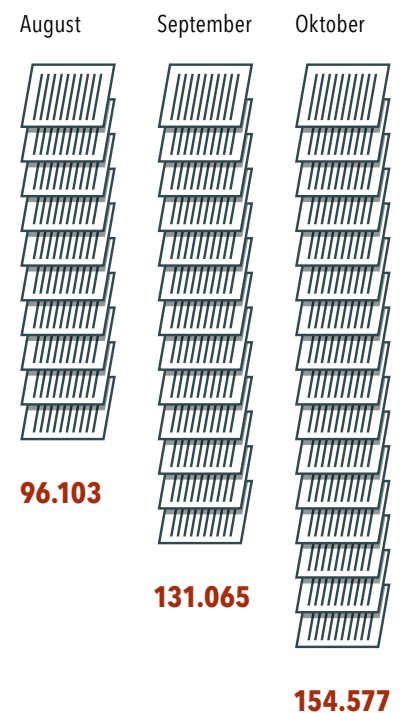
#### Technische Anbindung

Der Zentraldruck ist wie zahlreiche andere ressortspezifische Funktionen vollständig in Word integriert und kann für neu zu erstellende Ausgangsschreiben, die auf Landesvorlagen basieren, genutzt werden. Perspektivisch werden auch aus den KONSENS-Fachverfahren heraus generierte Dokumente an den Zentraldruck angebunden.

#### Flexibler dank Zentraldruck

Durch das neue Druckkonzept verändern sich gewohnte, analoge Arbeits-

#### Anzahl der für die Finanzämter zentral gedruckten Seiten





## Kuvertierung und Kostenoptimierung - Weiterverarbeitung durch das HZD-Outputmanagement

Die HZD übernimmt die Dokumente in die tägliche, automatisierte Druckproduktion. Dafür analysiert das Outputmanagement bei den Briefen zuerst Seitenzahl und Adresse und bereitet sie so auf, dass eine Verarbeitung im Druckzentrum erfolgen kann. Damit auch genau das im Kuvert landet, was zusammengehört, erhalten Druckstraße und Kuvertieranlagen die notwendigen Zusatzinformationen. Ein großer Mehrwert ist die Kostenoptimierung beim Briefporto. Die HZD druckt dazu die Frankierung so auf die Schreiben, dass das Porto insgesamt minimiert wird und sortiert für die Post alle Briefe vor. Dann meldet sie bei der Post die Anzahl und die Art der Briefe elektronisch zur Abholung an. Dafür gewährt die Post der Finanzverwaltung Rabatte auf das Porto, die bis zu 41 Prozent (je nach Briefart) betragen können.

schritte. Der Zentraldruck erschließt neue digitale Prozesse. Bisher wurden Dokumente zum Korrekturlesen ausgedruckt, händisch zur Schlusszeichnung gegeben oder kuvertiert - zukünftig wird stärker auf digitale Prozesse gesetzt und Ausgangsdokumente werden elektronisch bearbeitet, abgeschlossen und zum Druck sowie Versand gegeben. Jetzt können die Beschäftigten flexibel - sowohl vom Arbeitsplatz im Büro als auch aus dem Homeoffice heraus - drucken. Der Adressblock ist anpassungsfähig konzipiert. So haben die Bearbeitenden alternativ die Möglichkeit, die Dokumente zentral oder auch lokal über das Multifunktionsgerät im Finanzamt auszudrucken.

### Verbesserte Druckproduktion

Die für den Zentraldruck vorgesehenen Dokumente werden arbeitstäglich auf einem zentralen Druckserver gesammelt und gehen nach Tagesabschluss in den Druck. Es ist programmtechnisch sichergestellt, dass die zentral versandten Dokumente in der elektronischen Akte gespeichert werden - übersichtlich und gut auffindbar für die Bearbeitenden. Ein weiterer wesentlicher Schritt in Richtung Digitalisierung. Zukünftig soll die „hybride“ Aktenfüh-

rung (ein Mix aus Papier- und elektronischen Dokumenten) vollständig abgelöst werden.

### Fazit

Durch die produktive Zusammenarbeit der Kolleginnen und Kollegen der HZD und Oberfinanzdirektion Frankfurt a.M. konnte den Beschäftigten mit dem Zentraldruck in kürzester Zeit eine Möglichkeit für ein flexibleres Arbeiten zur Verfügung gestellt werden. Die neuen Druckprozesse wurden gut angenommen und sind mittlerweile fester Bestandteil der täglichen Arbeit in den Finanzämtern.



**Susanne Hastrich**

Fachgebietsleiterin Verfahren KONSENS-Office-Schnittstelle, Landesofficesystem

[susanne.hastrich@hzd.hessen.de](mailto:susanne.hastrich@hzd.hessen.de)



**Kristin Lehnert**

Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main  
Referat IT-Dienstleitungen

[kristin.lehnert@ofd.hessen.de](mailto:kristin.lehnert@ofd.hessen.de)



**Christine Hamm-Meurer**

Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main  
Referat Organisation

[Christine.Hamm-Meurer@ofd.hessen.de](mailto:Christine.Hamm-Meurer@ofd.hessen.de)



# Die neue **Freiheit** der Landesportale

Im März 2018 fiel der Startschuss zum Relaunch der Informations- und Themenportale des Landes Hessen. Anstoß für die Weiterentwicklung war das bevorstehende Release von Version 8 der Open-Source-Software Drupal, auf der das gemeinsame Content-Management-System (CMS) der Portale basiert. Statt nur technische Anpassungen vorzunehmen, wurde im Zuge des Updates das Konzept für die Webseiten völlig neu gedacht.

**W**ie schon bei den vorherigen CMS-Vorhaben wurde auch dieses Mal die HZD mit der Umsetzung des Projekts beauftragt. Sparringpartner für den kreativen Part war eine Agentur für digitale Kommunikation, die in Workshops mit der Hessischen Staatskanzlei (Referat für Online-Kommunikation) und der HZD zunächst die Eckdaten für die kommunikative Ausrichtung des neuen Redaktionssystems festlegte. Die anschließende Layoutphase lief als iterativer Prozess ab, bei dem die Gestaltungsbausteine in stetigem Austausch zwischen den Design- und den IT-Verantwortlichen geformt wurden. Für die Umsetzung stellte die HZD ein zwölfköpfiges Team mit Vertreterinnen und Vertretern der Aufgabenbereiche Entwicklung, Usability und Test zusammen, gearbeitet wurde agil mit Scrum.

Nach erfolgreich abgeschlossener Beta-Phase gingen am 6. Oktober 2021 mit [www.hessen.de](http://www.hessen.de), der Hessischen Staatskanzlei und den Ministerien die ersten Webseiten im neuen Look & Feel live. Mit dem HessenWeb steht den Redaktionsteams der Landesauftritte nun ein Tool zur Verfügung, mit

dem sich die Webseiten höchst individuell gestalten lassen.

Über das „Making-of“ des neuen HessenWeb hat INFORM mit Heiko Lamers gesprochen. Der Produktmanager für Drupal-basierte Internetauftritte hielt bei der HZD sämtliche Fäden des anspruchsvollen Projekts von Anfang an in der Hand.

**INFORM:** Die Webseiten der hessischen Landesverwaltung präsentieren sich nach der Einführung des HessenWeb in einem völlig neuen Look. Warum hielten die Projektbeteiligten es für sinnvoll, das Konzept für die Internet-Auftritte in so großem Stil zu überarbeiten?

**Lamers:** Dass wir auf die neue Drupal-Version umstellen mussten, war ein Fakt. Die alte läuft zum November 2022 ab und wird nach diesem Stichtag nicht länger unterstützt. Jetzt ist es so, dass es sich bei Drupal 8 um einen „Major Release“ handelt, der einen harten Cut nach sich zieht. Und das bedeutet, dass die Webseiten nicht einfach migriert werden konnten, sondern neu entwickelt werden mussten. Da lag die Überlegung natürlich nahe, die Auftritte nicht nur technisch, sondern auch konzeptionell zu optimieren.

”

**Jetzt ist es so, dass es sich bei Drupal 8 um einen „Major Release“ handelt, der einen harten Cut nach sich zieht. Und das bedeutet, dass die Webseiten nicht einfach migriert werden konnten, sondern neu entwickelt werden mussten. “**

Heiko Lamers, Produktmanager  
Drupal-basierte Internetauftritte

**INFORM: Was genau gab es denn besser zu machen?**

**Lamers:** Der letzte große Relaunch der Landes-Webseiten liegt schon sieben Jahre zurück. In der Zwischenzeit hat sich so einiges verändert. Zum einen ist heute das Userverhalten ein ganz anderes als damals - nicht zuletzt deshalb, weil viele mit dem Smartphone ins Internet gehen. Außerdem hat sich gezeigt, dass der einheitliche Look & Feel des CMS, der 2014 ausdrücklich gewünscht war, zu wenig Freiraum bei der Gestaltung der Inhalte lässt. Das Infor-

**Lamers:** Alle potenziellen User kann man mit seinem Webseiten-Angebot natürlich nicht abholen. Darum haben wir in der Vorphase des Projekts gemeinsam mit der Agentur fünf „Personas“ entwickelt, die unsere typischen User schon sehr gut abbilden und darüber hinaus neue Nutzergruppen aufzeigen. Mit Vertreterinnen und Vertretern der jeweiligen Personengruppen haben wir dann eine Umfrage durchgeführt, bei der das Angebot und die Usability, also die Benutzerfreundlichkeit, des Informationsportals Hessen bewertet werden sollten.

**INFORM: Und was hat die Umfrage ans Licht gebracht?**

**Lamers:** Die Testpersonen haben mehr oder wenig bestätigt, was wir selbst schon auf unsere To-do-Liste gesetzt hatten. Ein wichtiger Aspekt unserer Überlegungen war, wie wir die Auffindbarkeit der Inhalte verbessern können. Dafür haben wir verschiedene Navigationsmöglichkeiten eingeplant - ein schlankes Burger-Menü mit nur zwei Ebenen, ein A-Z-Themenverzeichnis, das aus der Verschlagwortung der Inhalte generiert wird, eine Fokusnavigation mit drei Schwerpunktthemen und eine komfortable Suchfunktion mit hoher Trefferrelevanz. Das zählt auf die Usability der Webseiten ein.

**INFORM: Welche Vorteile bietet das HessenWeb noch gegenüber dem alten System?**

**Lamers:** Vor allem die Flexibilität, mit der gearbeitet werden kann. Jede Seite kann ganz individuell zusammengestellt werden - sogar die Startseite, bei der bislang großer Wert auf ein einheitliches Bild für alle Portale gelegt wurde. Jetzt steht den Redaktionen ein ganzer Baukasten an Gestaltungselementen zur Verfügung. So gibt es beispielsweise unser Akkordeon, mit dem sich thematisch verwandte Inhalte besonders übersichtlich und kompakt darstellen lassen. Angezeigt werden zunächst nur die Überschriften, der ausführliche Text wird erst nach Anklicken der Headline sichtbar. Besonders beliebt bei den Redaktionsteams dürfte allerdings das



mationsangebot ist allein schon von Ministerium zu Ministerium völlig anders strukturiert, bei den Themenportalen ist der Aufbau dann noch spezieller. Mit einem flexibleren System können die verschiedenen Redaktionen der Landesverwaltung viel freier agieren und entsprechend individuell auf die unterschiedlichen Nutzergruppen eingehen.

**INFORM: Welche Nutzergruppen wären das denn? Es dürfte sich recht schwierig gestalten, jede einzelne von ihnen gezielt anzusprechen.**

Themen-Modul sein - unsere „Allzweckwaffe“, mit der alle Arten von Inhalten erstellt werden können - samt Bildern, Videos, Links und Downloads. In der Deluxe-Variante lassen sich Bilder sogar mit einem Verlauf im Hintergrund darstellen, so dass ein Text im unteren Drittel platziert werden kann.

**INFORM:** Klingt nach einem wirklich sehr komplexen Projekt. Ohne den einen oder anderen Stolperstein ging das sicher nicht über die Bühne. Welche besonderen Herausforderungen musste das Team meistern?

**Lamers:** Der größte Vorteil des Hessen-Web war auch die größte Herausforderung. Unsere Entwicklerinnen und Entwickler mussten sich ganz schön was einfallen lassen, um aus dem neuen Konzept mit maximaler Flexibilität als Prämisse ein funktionales Redaktionssystem zu machen. Außerdem hat uns Corona die Arbeit ziemlich schwer gemacht. Das Projekt war ja als iterativer Prozess angelegt mit entsprechend vielen interdisziplinären Abstimmungsunden. Das ist an sich schon anstrengend, durch die Kontakteinschränkungen hat sich das Ganze noch ein ganzes Stück anstrengender gestaltet.

**INFORM:** Hat sich die viele Arbeit denn gelohnt? Oder konkret gefragt: Konnte das HessenWeb die Redakteurinnen und Redakteure der Landesportale überzeugen?

**Lamers:** Ja, die haben sich richtig gefreut, als sie endlich mit dem neuen CMS loslegen konnten. Die neuen Features kannten sie ja schon von den Previews und Schulungen vor dem offiziellen Start. Ihre Erwartungen wurden offensichtlich erfüllt - das Feedback, das wir bekommen haben, war bislang jedenfalls durchweg positiv. Sicher gibt es noch das eine oder andere, was man noch glattziehen kann. Aber wie jedes Redaktionssystem ist auch das Hessen-Web ein Projekt, das sich laufend weiterentwickelt. Wir bleiben auf jeden Fall weiterhin am Ball.

umwelt.hessen.de

hessen.de English

Menü

Suche

Medienraum

Themen A-Z

Presse

Über Uns

Karriere

Frankfurt 5°C

Deutscher Wetterdienst

Verkehrsservice Hessen

Pressemitteilung **Waldzustandsbericht 2021**  
**Hessischer Wald weiterhin im Klimastress**  
 Trockenheit, Käfer und Pilze haben unseren Wald vielerorts stark geschädigt. Die Folgen des Klimawandels sind fast überall erkennbar.

Aktuelle Meldungen

**Dot ist nicht das Gelbe vom Ei.**

Staatskanzlei / MinD

**Wettbewerb**  
**Hessens beste Sprücheklöpfer**

Wir haben zum Sprüche-Wettbewerb „Wie digital bin ich?“ aufgerufen. Der Wettbewerb war Teil unserer Kampagne „Digitale Kompetenzen stärken“.

→ Hessens beste Sprüche

Medien

01:47 min

Hollywood / Christian Glawe / Griebel

Digitale Bildung  
 „DigitalTruck“ touren durch Grundschulen

01:23 min

Staatskanzlei

Pressemitteilung  
 Ehrenamt digitalisiert  
 TSV Lengfeld und Scheffemer

Digitalglossar  
 K wie Künstliche Intelligenz

Amrei Pfaffen / MUKLV  
 22.10.2021 H MUKLV  
 Pressemitteilung **Filmpremiere**  
**4D-SinneKino im NationalparkZentrum Kellerwald Edersee**  
 Ministerin Priska Hinz zu Gast - Produzent Gary Krosnoff berichtet von aufwendigen Dreharbeiten - Film ab 22.10. für alle Besucher zu sehen.



### Sind die Wahlen sicher?

Immer wieder kommt die Frage auf, ob die Wahlen in Hessen manipuliert werden können. Es besteht jedoch kein Grund zur Sorge, die Wahlen sind sicher! Die eigentliche Wahlhandlung – egal ob Brief- oder Urnenwahl – wird mit Stimmzetteln in Papierform durchgeführt. Auch wenn individuelle Fehler passieren können, eine Manipulation im großen Stil ist ausgeschlossen. Die Stimmzettel werden sicher aufbewahrt und könnten jederzeit neu ausgezählt werden. Die Niederschriften der Wahlvorstände werden vom Kreiswahlausschuss geprüft, der selbst eine Niederschrift erstellt, die wiederum vom Landeswahlleiter geprüft wird. Die Niederschrift mit den Beschlüssen des Landeswahlausschusses werden bei der Bundestagswahl abschließend vom Bundeswahlleiter geprüft und das endgültige Ergebnis durch den Bundeswahlausschuss festgestellt. Der gesamte Prozess ist von IT-Systemen vollständig unabhängig und daher gegen Cyberangriffe immun.

Das gilt allerdings nicht für die Erfassung der Wahlergebnisse und deren Veröffentlichung am Wahlabend. Hier wird zwar lediglich das vorläufige Wahlergebnis veröffentlicht, aber eine Manipulation der Wahlergebnisse am Wahlabend würde das Vertrauen in die mit der Wahl betrauten Behörden, die Wahlergebnisse und letztlich die Demokratie beschädigen. Zu deren Schutz ist es wichtig, die IT-Wahlsysteme sicher zu machen.

# Sicher dank IT

## Hessen setzt bei Wahlen auf neues IT-System

**Nach der Europawahl 2019 entschied die Hessische Landesregierung, die Erfassung und Übermittlung der Ergebnisse aller landesweiten Wahlen und Abstimmungen in Hessen auf neue Beine zu stellen. Dafür startete das Hessische Ministerium des Innern und für Sport (HMdIS) im Sommer 2020 das Projekt Wahl-IT-Hessen mit dem Ziel, die Kommunal- und Bundestagswahlen 2021 termingerecht, sicher und fehlerfrei auf Basis eines neuen IT-Systems und einer neuen Organisation durchzuführen. Ein Bestandteil der neuen Wahl-IT kam in Hessen erstmals bei den Kommunalwahlen im Frühjahr zum Einsatz, für die zurückliegende Bundestagswahl im Herbst 2021 wurde dann erstmalig WahlenWeb eingesetzt, das eine verlässliche Basis für die folgenden Wahlen sein wird.**

**K**ern des neuen IT-Systems ist das Ergebniserfassungs- und Übermittlungssystem WahlenWeb, eine Webanwendung, die vom Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz entwickelt wurde und nun auch in Hessen eingesetzt wird. WahlenWeb wird von der HZD betrieben und wurde durch Last- und Penetrationstests sowie zwei große Testwahlen mit den Kommunen für den sicheren Einsatz fit gemacht. Bei der diesjährigen Bundestagswahl im September hatte WahlenWeb seine erfolgreiche Premiere. Bei den vorangegangenen Kommunalwahlen im März kam ein von der ekom21 – KGRZ Hessen betriebenes System zum Einsatz, welches die von den Wahlvorständen ermittelten Ergebnisse mittels einer von der HZD entwickelten Datenaustauschplattform ans Land übermittelt hat.

Auch die Präsentation der Ergebnisse von Kommunal- und Bundestagswahl im Internet sollte neu entwickelt wer-

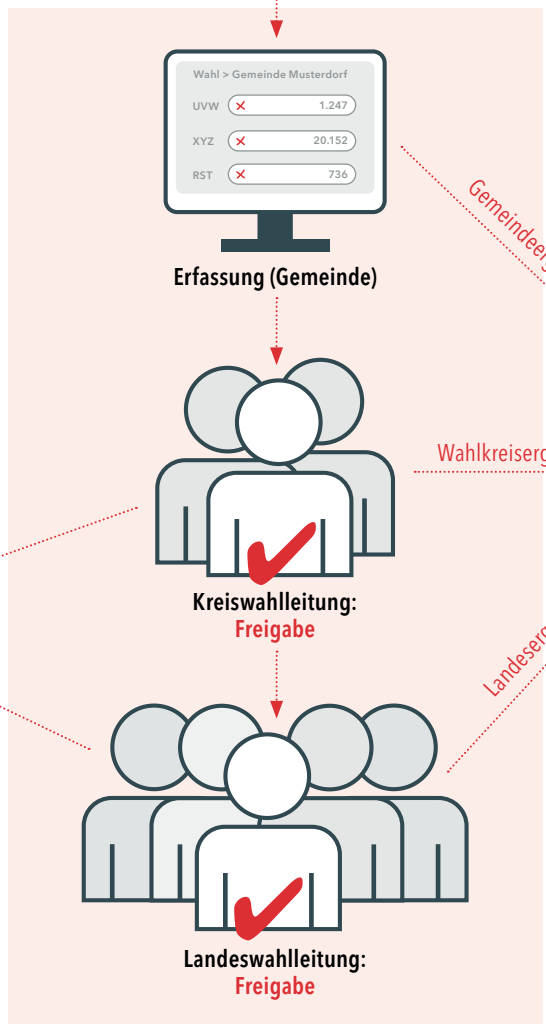
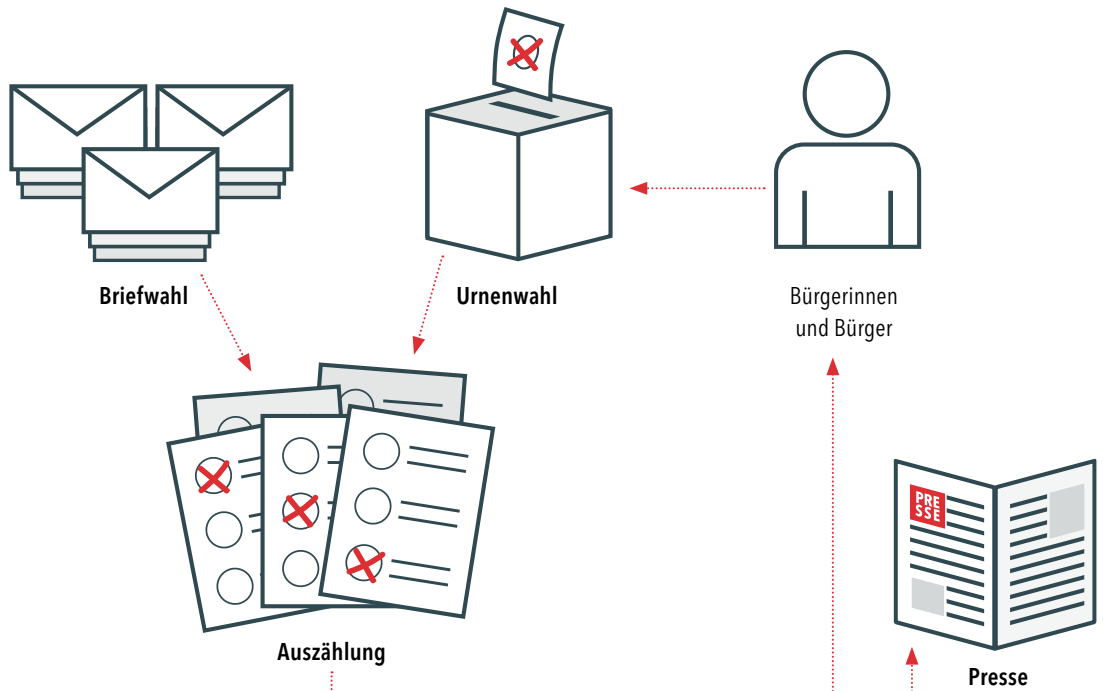
den. Damit wurde das Hessische Statistische Landesamt (HSL) beauftragt. Der Webauftritt wird durch die HZD betrieben.

### Sichere IT-Systeme

Bei der Entwicklung und Konzeption des neuen IT-Systems hatte die Informationssicherheit vor dem Hintergrund vermehrter Angriffe auf staatliche IT-Systeme höchste Priorität. Für die sichere Übertragung der Wahlergebnisse hat die HZD eine Datenaustauschplattform aufgebaut. Die Daten werden nach aktuellen Standards verschlüsselt und sind so gegen Manipulationen geschützt.

Dank der guten konzeptionellen und organisatorischen Vorbereitungen verliefen die Kommunalwahlen am 14. März und die Bundestagswahlen am 26. September 2021 aus technischer Sicht erfreulich problemlos.

# Ablauf der Bundestagswahl



**amtl. Bekanntmachung**

UVW	1.247 > 5,5%
XYZ	20.152 > 89,6%
RST	736 > 3,3%
Sonstige	360 > 1,6%

## Veröffentlichung



Am Wahlabend werden die Wahlergebnisse durch die Gemeinden erfasst und auf Plausibilität geprüft. Die Kreiswahlleitung und die Landeswahlleitung überwachen den Fortschritt der Erfassung und geben das Kreiswahlergebnis bzw. das Landeswahlergebnis frei. Die Landeswahlleitung leitet die Kreiswahlergebnisse an das Wahlentwicklungssystem (WAS) des Bundes weiter.

# Alles im grünen Bereich

Protokoll der Wahlnacht am 26. September 2021

---

	
<b>15:00</b>	Die „Manager on Duty“ der HZD nehmen den Dienst auf.
<b>15:03</b>	Begrüßung aller Beteiligten von HZD, Hessischem Ministerium des Innern und für Sport (HMdIS) und Hessischem Statistischem Landesamt (HSL).
<b>16:30</b>	Das HMdIS berichtet, dass WahlenWeb läuft, aber für die Anwenderinnen und Anwender noch gesperrt ist.
<b>17:04</b>	Die Hotline der HZD für den Webauftritt ist geschaltet und besetzt.
<b>18:00</b>	Die Wahllokale schließen. WahlenWeb ist jetzt für die Anwenderinnen und Anwender geöffnet und die Gemeinden können Wahlergebnisse erfassen. Die Auszählung läuft.
<b>18:30</b>	Lastprüfung auf den WahlenWeb-Servern: Noch liegen wir im Mittel bei 10 Prozent Auslastung.
<b>20:02</b>	Bei der Hotline geht eine Nachricht des Hessischen Rundfunks (HR) ein. Dort kann die Pressedatei nicht eingelefen werden. (Es sollte der einzige Anruf bei der Hotline bleiben.)
<b>20:08</b>	Wir haben den Fehler schnell gefunden: Ein Gänsefüßchen im Namen eines Wahlbezirkes verursacht das Problem beim HR. Das HMdIS ändert den Namen.
<b>20:14</b>	Das HMdIS meldet, dass bereits 73,54 Prozent der Wahlbezirke ausgezählt und erfasst sind. Das HSL und die HZD haben inzwischen immer wieder geprüft, dass die Gemeinden, die bereits vollständig ausgezählt wurden, auch korrekt auf dem Webauftritt dargestellt werden. Die Schnittstellen funktionieren.
<b>20:28</b>	Die Last auf den WahlenWeb-Servern liegt bei zehn bis 20 Prozent. Alle Systeme sind im grünen Bereich.
<b>21:04</b>	Über 90 Prozent der Wahlbezirke sind ausgezählt und erfasst.
<b>22:08</b>	Der erste Wahlkreis ist mit der Auszählung und Erfassung der Wählerstimmen bereits fertig. Nun muss der Kreiswahlleiter das Ergebnis freigeben.
<b>22:27</b>	Der erste Kreiswahlleiter hat das Ergebnis für seinen Wahlkreis freigegeben und inzwischen wird es auf dem Webauftritt angezeigt.

---



- 22:42** Das HMdIS meldet, dass bereits drei Wahlkreisergebnisse im Wahlabwicklungs-
- 23:00** Alle Systeme arbeiten einwandfrei. Uns ist langweilig.
- 00:23** Frankfurt ist seit fast einer Stunde komplett ausgezählt, aber das Ergebnis ist noch nicht vom Kreiswahlleiter freigegeben. Gibt es in Frankfurt Probleme?
- 00:28** Frankfurt hat sein Wahlergebnis freigegeben. Es fehlen noch vier Wahlkreise.
- 00:55** Es fehlen noch zwei Wahlkreise. Die Veröffentlichung der Ergebnisse ist automatisch gestoppt, bis das vollständige Ergebnis vorliegt.
- 01:04** Nur ein Wahlkreis fehlt noch. Dort werden zwei Wahlbezirke noch einmal ausgezählt.
- 01:23** Das HSL hat einen kleinen Fehler auf der Webseite entdeckt und liefert einen Bug Fix. Der soll für die Präsentation des vorläufigen amtlichen Endergebnisses eingespielt werden.
- 03:03** Nun sind alle Wahlergebnisse freigegeben und vom HMdIS an den Bundeswahlleiter weitergeleitet worden. Der letzte Wahlkreis ist auch fertig. Kurz darauf gibt der Landeswahlleiter das Landesergebnis frei. Das vorläufige amtliche Endergebnis steht fest. Wir übertragen nun die vollständigen Ergebnisse auf den Webauftritt. Das HSL bereitet eine Grafik mit dem Landesergebnis vor.
- 03:26** Das HSL hat die Zahlen noch einmal geprüft und für den Webauftritt freigegeben.
- 03:40** Die Webseite für das vorläufige amtliche Endergebnis ist online. Alles wird noch einmal geprüft.
- 03:51** Die Kolleginnen und Kollegen des HSL und der HZD verabschieden sich. Wir können nun auch endlich ins Bett gehen. Wir tun das mit einem guten Gefühl, denn heute Nacht hat alles sehr gut geklappt.



**Thomas Fehling**  
Projektleiter Wahl-IT-Hessen

[thomas.fehling@hzd.hessen.de](mailto:thomas.fehling@hzd.hessen.de)



# Weniger Papier, mehr **Effizienz**

Zur Umsetzung der Grundsteuerreform wurde die HZD beauftragt, für Hessen eine Benutzeroberfläche sowie Verfahren zur Datenhaltung und elektronischen Erstellung von Bescheiden zu entwickeln. Herausgekommen ist HAMSTER, die Hessische Anwendung zur Festsetzung der Messbeträge für die Grundsteuer.

**N**ach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts muss die Grundsteuer neu geregelt werden. Die bisherigen, jahrzehntelang unveränderten Einheitswerte, die der Grundsteuerberechnung zugrunde liegen, müssen ab 2025 durch neue Bemessungsgrundlagen ersetzt werden. Da das erlassene Bundesmodell aus Sicht der Hessischen Landesregierung zu kompliziert und aufwendig ist, strebt Hessen - wie einige andere Länder auch - eine landesgesetzliche Regelung zur Grundsteuer an. Neben der konkreten rechtlichen Ausgestaltung muss dafür auch eine gute IT-Struktur geschaffen werden, um verwaltungsökonomische und bürokratiearme Lösungen zu schaffen. Das Hessische Ministerium der Finanzen hat nun in Zu-





sammenarbeit mit der Oberfinanzdirektion Frankfurt (OFD) und der HZD das hessische Gesetzgebungsverfahren angestoßen. Mit Verabschiedung des Gesetzes wird bis Ende 2021 gerechnet.

### Neues Verfahren namens HAMSTER

Um die dahinterliegenden Prozesse weiter zu digitalisieren, zu standardisieren und damit zu vereinfachen, müssen auch die entsprechenden IT-Verfahren weiterentwickelt und angepasst werden. Dafür hat die OFD die HZD beauftragt, für das hessische Grundsteuer-Modell ein eigenständiges Landesverfahren zu entwickeln: die Hessische Anwendung zur Festsetzung der Messbeträge für die Grundsteuer, kurz HAMSTER.

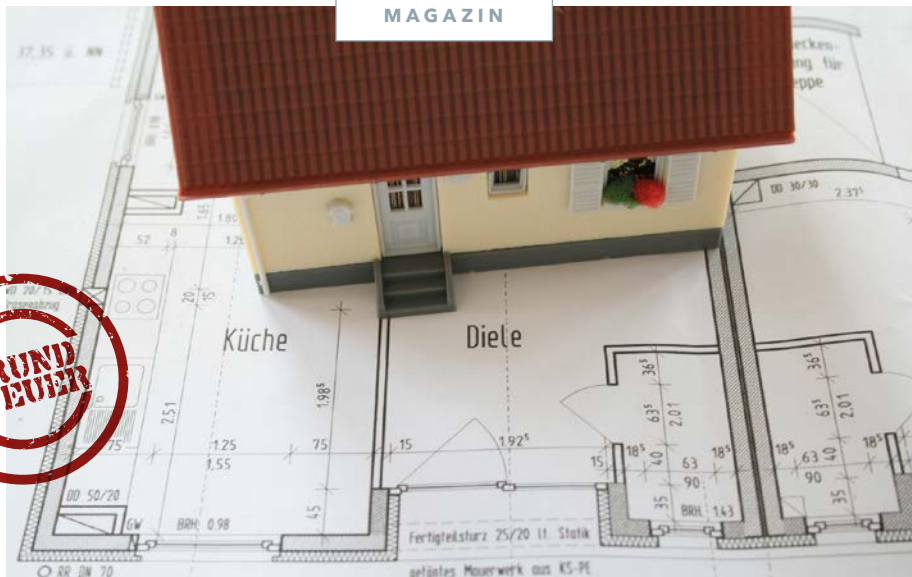
Das bisherige hessische Verfahren zur Feststellung der Einheitswerte (C/S-EW64) dient als Grundlage, um auch die neuen Grundsteuerwerte festzusetzen. Folgende Funktionen sind bisher innerhalb des Verfahrens möglich:

- Personelle Erfassung der Kennzahlen und Werte aus der Grundsteuererklärung durch den Bearbeitenden
- Berechnung des Grundstückswertes auf Grundlage der eingegebenen Kennzahlen
- Ausgabe der gesamten Berechnung im Bescheid
- zentraler Druck und Versand der Bescheide
- unterstützende Bearbeitung der Papierakte



### Einheitswert

Der Einheitswert beschreibt den Wert für Grundstücke sowie grundstücksgleiche Rechte und diente jahrelang als Bemessungsgrundlage u.a. für die Berechnung der Vermögensteuer, Grundsteuer, Grunderwerbssteuer oder Erbschaftssteuer. Mittlerweile für verfassungswidrig erklärt, ist man zu neuen Verfahren zur Grundstückswertermittlung übergegangen.



Dieser Umfang soll deutlich erweitert werden. Unter anderem wird es mit Hilfe des neuen Verfahrens möglich sein, Grundsteuererklärungen elektronisch anzunehmen und nach Möglichkeit auch vollautomatisch einen Bescheid zu erstellen. Hinsichtlich der Hauptfeststellung, zu der das Finanzamt zum Stichtag 1. Januar 2022 alle Steuerpflichtigen dazu auffordert, eine Erklärung zur Feststellung der Grundsteuerwerte abzugeben, wird dies die Arbeitsprozesse deutlich erleichtern, da es sich um eine große Menge an angeforderten Erklärungen innerhalb eines kurzen Zeitraums handelt.

### Auf dem Weg zur aktenlosen Bearbeitung

Die neue Anwendung HAMSTER ermöglicht es, die elektronischen Erklärungen über eine bundeseinheitliche Datenschnittstelle mit ELSTER entgegenzunehmen. Daraufhin werden zunächst die technischen und fachlichen Plausibilitäten geprüft, bevor entweder ein Bescheid erstellt oder der Prozess zur manuellen Prüfung angestoßen wird. Für die Sachbearbeitenden sind sämtliche Arbeitsauslöser, Erklärungseingänge, Eingaben, Prüfungen und Bescheide am Bildschirm abrufbar, so dass eine weitestgehend aktenlose Bearbeitung erreicht wird. Dies ist vor allem wichtig, da die Grundsteuerreform eine vollständige Neubewertung aller Grundstücke erforderlich macht, anstatt wie bisher nur bei baulichen Veränderungen und Eigentümerwechseln tätig zu werden.

### Gelungene Integration

Die Arbeitsschwerpunkte der HZD lagen bisher auf dem Design des Auto-Fall-Workflows, also der vollautomatischen Verarbeitung - von der Erklärung bis hin zum Bescheidversand -, sowie darauf, die Grundsteuerdaten in die bestehende Datenhaltung zu integrieren. Parallel ging es um die fachlichen Vorgaben, die gemeinsam mit der OFD in verschiedenen hessischen und bundesweiten AGs und Arbeitskreisen erarbeitet wurden. Auch die technischen Schnittstellen zu den bundeseinheitlich genutzten Diensten von KONSENS (ELSTER, ELoSt, GeCo,...) waren Teil dieser Abstimmungsprozesse. Diese sind noch nicht abgeschlossen. Es fehlen noch einige Vorgaben, andere konnten abschließend fixiert werden, wie der Kennzahlenplan oder das Format von Bescheiden. Die HZD konnte bereits jetzt das bisherige Einheitswertverfahren in die neuen HAMSTER-Masken integrieren. Ziel ist es, das Verfahren HAMSTER mit dem integrierten Altverfahren baldmöglichst produktiv einzusetzen, um die Bearbeitenden frühzeitig zu schulen und an das neue „Look & Feel“ zu gewöhnen.



**Wolfgang Müller**  
Bereichsleiter KONSENS I-Dialog,  
Bewertung

[wolfgang.mueller@hzd.hessen.de](mailto:wolfgang.mueller@hzd.hessen.de)



**Tobias Käseberg**  
Teilprojektleiter Grundsteuerreform,  
Programmierung

[tobias.kaeseberg@hzd.hessen.de](mailto:tobias.kaeseberg@hzd.hessen.de)



### Grundsteuerwert

Die neue Grundbesitzbewertung dient ausschließlich als Grundlage für die laufende Grundsteuer. Die übrigen Steuerarten sind auf andere Werte ausgewichen oder wurden abgeschafft. Hessen hat sich für ein Flächen-Faktor-Verfahren entschieden, bei dem sich aus Grundstücks- und Gebäudeflächen mittels orts- und nutzungsabhängiger Faktoren der Grundsteuerwert ermittelt. Dieser Wert wird an die Gemeinden übermittelt, die durch ihren individuellen Hebesatz die Grundsteuer festsetzen.



## Sesam öffne dich ...

Eigentlich kann man Ali Baba als ersten (zumindest imaginären) Hacker des Altertums sehen: Er belauschte die vierzig Räuber und erbeutete das magische „Passwort“ für die Schatzhöhlen. Viel hat sich in der Zwischenzeit nicht geändert.

Die Problematik wird in der IT-Sicherheit als AAA-Thema bezeichnet: Authentisierung, Authentifizierung und Autorisierung (bzw. Accounting). Oft erlebt man, dass die Begriffe fälschlicherweise synonym genutzt werden. Tatsächlich handelt es sich hierbei um unterschiedliche Teilschritte eines Prozesses: Die Anwenderin bzw. der Anwender meldet sich im einfachsten Falle mit einer Benutzernamen- und Passwort-Kombination (sog. Credentials) beim System an (Authentisierung). Das System prüft, ob der Benutzername bekannt und das hierzu eingegebene Passwort korrekt ist (Authentifizierung). Wenn beides der Fall ist, prüft das System, welche Rolle die Benutzerin bzw. der Benutzer innehat und weist ihm entsprechend seiner Rolle bestimmte Rechte zu (Autorisierung).

Das Beispiel aus 1001 Nacht zeigt, dass Passwortmissbrauch ein gängiges Problem solch einfacher Zugangsmechanismen ist. Deshalb hat die IT die Multi-Faktor-Authentifizierung eingeführt. Die IT kennt drei Faktoren zur Authentifizierung von Personen:

1. etwas kennen (z. B. ein Passwort oder eine PIN)
2. etwas sein (also biometrische Merkmale wie Fingerabdruck, Retina- oder Venen-Muster)
3. etwas besitzen (z. B. ein Zertifikat, eine Schlüsselkarte oder ein Token wie RSA oder FIDO2).

Die Multi-Faktor-Authentifizierung besteht im einfachsten Fall aus 2 Faktoren (kurz: 2FA). Meistens ist dies etwas wissen in Kombination mit einer der beiden anderen Faktoren. Bei mobilen Endgeräten z.B. spielt meist der biometrische Faktor die größere Rolle, wobei wir es hier mit einem unechten zweiten Faktor zu tun haben, da der Fingerabdruck oder die Ge-

sichtserkennung meist stellvertretend zur Passwort-Eingabe genutzt wird und nicht zusätzlich dazu – sicherheitstechnisch ein Rückschritt.

Die Idee hinter 2FA ist simpel aber genial. Die Sicherheit wird deutlich erhöht, wenn der zweite Faktor über einen unabhängigen Kanal geliefert wird. Das Problem hierbei ist: Wirklich unabhängig ist der zweite Faktor nur dann, wenn er auch über ein zweites System zur Verfügung gestellt wird. Verlangt also ein Service auf dem Smartphone zusätzlich zu den Credentials z.B. noch einen Fingerabdruck, ist dies wiederum eine unechte 2FA. Denn wurde das Smartphone von Hackern übernommen, kann jeder der beiden Faktoren abgefangen und missbraucht werden.

Eine ganz andere Möglichkeit des Identity- und Access-Managements bieten sogenannte Identity-Provider. Die Idee dahinter ist prinzipiell gut: Man authentifiziert sich per „Single-Sign-On“ nur noch bei einem Service. Bei allen anderen genutzten Services wird man durch diesen Identity-Provider eingeloggt. Z.B. nutzen wir im Internet bei manchen Shops die Möglichkeit des anonymen Einkaufens, wenn die Funktion „direkt zu PayPal“ angeboten wird.

Dave Eggers hat uns jedoch in seiner Dystopie „Der Circle“ eindrücklich vor Augen geführt, wo die Risiken eines solchen Systems liegen: Mit einem Monopol hätte solch ein Identity-Provider eine gigantische Machtfülle, die potenziell missbraucht werden kann. Was läge also näher, als in einem freien und demokratisch legitimierten Staat die Aufgabe der Verwaltung digitaler Identitäten als unabhängiger und unparteiischer Service-Provider hoheitlich auszuüben?



**Albrecht Weiser**  
SecurityTest Service  
Teletrust Information Security Professional (TISP)  
[albrecht.weiser@hzd.hessen.de](mailto:albrecht.weiser@hzd.hessen.de)

# Dauerhafte Vertretung in Outlook

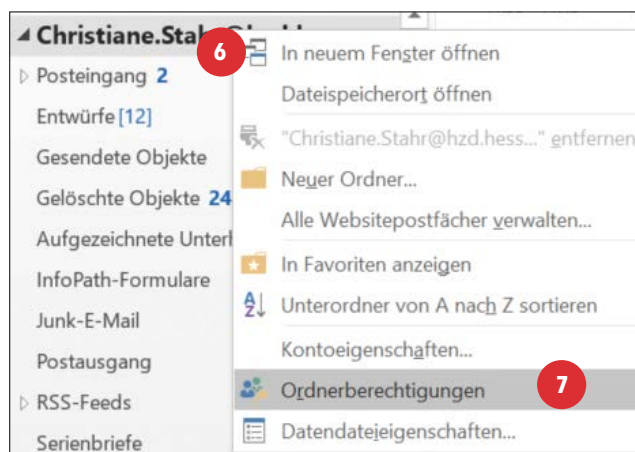
Für Situationen wie Krankheit, Urlaub oder spontane Abwesenheiten ist es praktisch, für das eigene Postfach eine dauerhafte Stellvertretung zu besitzen. Diese ist z. B. berechtigt, E-Mails zu beantworten oder Termine zu vereinbaren. Grund zur Sorge vor übermäßiger Kontrolle besteht jedoch nicht: Was die Stellvertretung darf, hängt von den erteilten Berechtigungen ab. Im ersten Schritt erteilen Sie den Zugang und die Berechtigungen für Ihre Stellvertretung. Im zweiten Schritt richtet Ihre Stellvertretung die Anzeige zu Ihrem Postfach ein.

## Festlegen der Stellvertretung

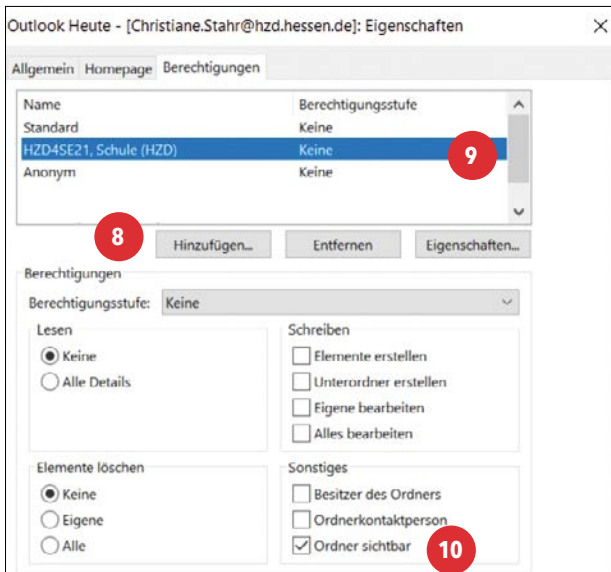


1. Klappen Sie nach Wahl des Menüpunktes „Datei“ die Kontoeinstellungen auf.
2. Wählen Sie „Zugriffsrechte für Stellvertretung“ aus.
3. Klicken Sie auf „Hinzufügen“ und wählen Sie aus dem Adressbuch den Namen Ihrer Stellvertretung aus.
4. Danach werden die Berechtigungen für die Ordner im Postfach festgelegt. Wenn Sie nur einen lesenden Zugriff wünschen, so stellen Sie „Prüfer“ ein. Wenn Ihre Stellvertretung alles erledigen darf, wählen Sie „Bearbeiter“.
5. Schicken Sie Ihrer Stellvertretung eine Zusammenfassung der gewährten Rechte automatisch per E-Mail.

Im nächsten Schritt berechtigen Sie die Vertretung, Ihr Postfach einsehen zu können. Bitte vergessen Sie diesen Schritt nicht, sonst funktioniert die Einrichtung nicht.



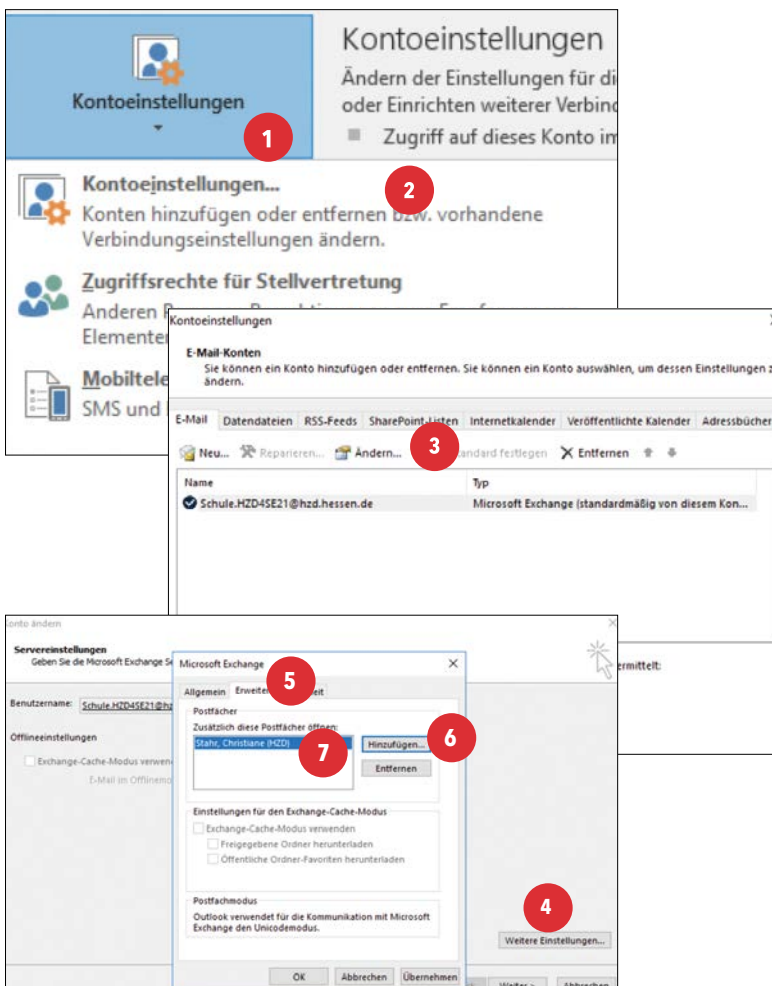
6. Wechseln Sie auf das Register „Start“, um Ihr Postfach zu sehen. Klicken Sie mit der rechten Maustaste auf Ihr Postfach. Es öffnet sich das Kontextmenü.



7. Wählen Sie Ordnerberechtigungen aus.
8. Fügen Sie aus der Adressliste den Namen Ihrer Stellvertretung hinzu.
9. Wählen Sie den Namen der Stellvertretung an.
10. Klicken Sie auf „Ordner sichtbar“.

Damit sind Sie mit der Einrichtung fertig. Die nächsten Schritte sind von Ihrer Stellvertretung vorzunehmen.

## Anzeige des Postfaches bei der Stellvertretung



Die Stellvertretung fügt nun Ihr Postfach hinzu:

1. Nach der Auswahl des Menüpunktes „Datei“ werden die Kontoeinstellungen aufgeklappt.
2. Wählen Sie nun „Kontoeinstellungen“ aus.
3. Im folgenden Dialogfenster wird der Button „Ändern“ angeklickt.
4. Wählen Sie „Weitere Einstellungen“ aus und anschließend
5. das Register „Erweitert“.
6. Mit einem Klick auf „Hinzufügen“ und der Eingabe Ihres Namens
7. wird Ihr Postfach bei der Stellvertretung hinzugefügt. Anschließend wird alles bestätigt und die Fenster geschlossen.

In der Übersicht der Postfächer wird bei Ihrer Stellvertretung nun auch Ihr Postfach aufgelistet. Diese Anzeige ist dauerhaft eingerichtet und ermöglicht Ihrem Stellvertreter den Zugriff auf die E-Mails.

Noch ein Tipp: Falls Sie in Ihrem Postfach mit Unterordnern arbeiten, können Sie nachträglich bei jedem Ordner eine Berechtigung für Ihre Stellvertretung einrichten. Diese Unterordner werden dann auch angezeigt.



**Christiane Stahr**  
IT-Fortbildung

christiane.stahr@hzd.hessen.de

# Wie digital leben wir?

## Digital Feste feiern

**Digitalisierung gestalten – das ist unser Job. Aber hört unser Denken und Handeln in digitalen Algorithmen an der Bürotür auf? Wie digital leben wir in unserem Alltag – und hat die Pandemie uns digitaler gemacht?**



### Claudia Iske-Nikolay,

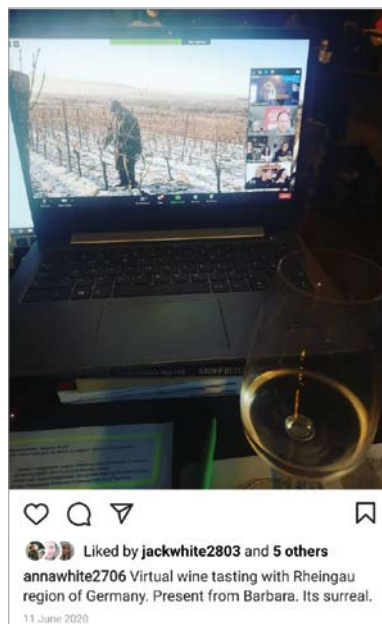
Projektleiterin im Innovationsmanagement

Ich bin dieses Jahr 50 Jahre alt geworden und habe meinen runden Geburtstag per Zoom-Meeting mit kleinem Sektempfang gefeiert. Dafür hatte ich vorab bei einer lokalen Sektkellerei einige Flaschen Sekt sowie Schokolade

eingekauft und diese per Post an meine Gäste verschickt bzw. persönlich an sie übergeben. Die Moderation der digitalen Geburtstagsrunde hat ein Freund übernommen, der dies auch beruflich macht. So war die Feier auf der Onlineplattform recht kurzweilig und alle Gäste – egal aus welchem Land sie zugeschaltet waren – waren dank der Übersetzungsarbeit gut eingebunden.

### Barbara Meder, Redakteurin, Kommunikation und Information

Die geplante Geburtstagsparty einer Freundin aus England musste im vergangenen Jahr Corona-bedingt leider ausfallen. Videokonferenztools sei Dank, konnten wir aber doch noch gemeinsam feiern und dabei ganz neue Erfahrungen in Sachen digitale Events sammeln. Ich hatte ihr nämlich spontan eine Online-Weinprobe mit vier Rheingauer Winzern geschenkt. Die Weine samt Menüempfehlung gingen vorab per Paketpost an sie. Die kulinarische Weinprobe haben wir dann gemeinsam genossen – sie von England aus und ich hier in Deutschland. Parallel zur Skype-Konferenz haben wir per Messenger kommuniziert. So konnte ich ihr als Übersetzerin aushelfen, sobald ihr Schuldeutsch für die Ausführungen der Winzer nicht ausreichte. Unser gemeinsames Urteil: eine sehr gesellige Erfahrung, die mit jeder geöffneten Flasche noch geselliger wurde.



### Sabine Spang

Bereichsleiterin Zentrales Projektmanagement

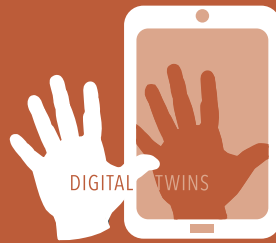
Schon vor der Pandemie hat unsere Tochter für die Geburtstagfeier meines Mannes ein Quiz organisiert. Diese Tradition ließ sich sehr gut in eine Online-Geburtstagsfeier übertragen. So konnten wir mit unseren Freunden und der Familie, aus der Nähe und Ferne, einen schönen Abend verbringen. Unsere Tochter agierte als Quizmasterin und befand sich virtuell in dem ‚Wer wird Millionär‘-Studio. Das Quiz beinhaltete sechs



verschiedene Kategorien mit jeweils sieben bis 10 Fragen. Nach jeder Kategorie wurden die Antworten über einen eigenen Chat der Quizmasterin geschickt und sie präsentierte danach die Lösungen der Fragen. Nach Abschluss der verschiedenen Kategorien folgte die Auswertung und der Quizchampion wurde ermittelt.

Damit war für mich die Idee geboren, dieses Format in den beruflichen Kontext zu überführen. Nicht ganz so professionell wie meine Tochter erstellte ich ein kleines Quiz für die virtuelle Weihnachtsfeier der Direktionsbereiche und für meinen Bereich. Auch ich ermittelte die Quizchampions und belohnte sie mit einem kleinen Preis.

Erscheinen: März 2022



## Next Generation

Blockchain, Digitaler Zwilling, Robotic Process Automation ...  
Bei der Entwicklung und Einführung neuer Technologien integriert die HZD ganz bewusst junge Menschen – eine Win-Win-Situation für Alle.  
Warum und wie sie das tut, lesen Sie in der nächsten Ausgabe der INFORM.



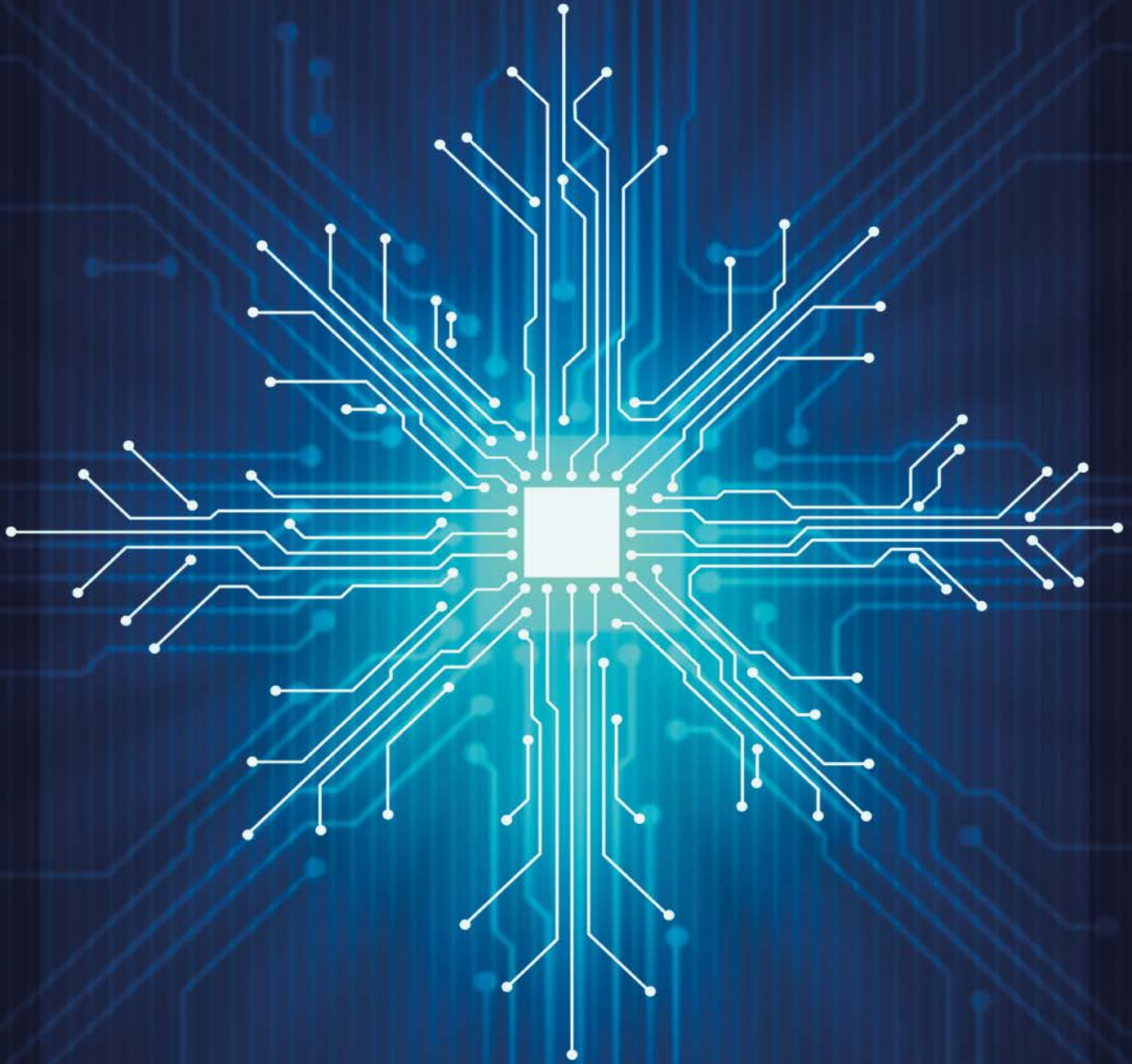
## „Datenbank Digitalmilliarde“

Vertrauen ist gut. Verwaltung ist besser. Im Projekt „Datenbank Digitalmilliarde“ entwickelt die HZD mit dem Geschäftsbereich der Hessischen Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung eine per Webanwendung steuerbare Datenbank zur Verwaltung sämtlicher Maßnahmen der Digitalstrategie Hessen. Das von der HZD entwickelte Management-Informationssystem MIS dient als Integrationsplattform.

**Sie möchten zum Thema IT im Land  
auf dem Laufenden bleiben?**

Dann besuchen Sie uns auch online oder  
abonnieren unseren Newsletter INFORM|DIREKT unter  
<https://hzd.hessen.de/>

HZD



FROHE **WEIHNACHTEN**