



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
Personalamt

Aktuelles, Aktivitäten, Aussichten



# blickpunkt personal

---

Diversität: Vielfalt als  
Personalkonzept





**Dr. Volker Bonorden**  
Leiter Personalamt

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Verwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg ist mit rd.64.000 Beschäftigten der größte Arbeitgeber der Stadt und per Definition sind alle Hamburgerinnen und Hamburger ebenso unsere Kunden wie auch die ausländischen Bürgerinnen und Bürgern sowie Unternehmen, die im Zusammenhang mit Firmengründungen etc. mit der hamburgischen Verwaltung zu tun haben. Dies sollte sich auch in der Zusammensetzung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter widerspiegeln: Alle gesellschaftlichen Gruppen müssen sich in ihrer Verwaltung wiederfinden. Unter dem Begriff „Diversity“ (Vielfalt) beschäftigen sich Großunternehmen schon seit geraumer Zeit mit den Chancen, die die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Unternehmen bieten. Auch wir haben bereits heute bei unseren Beschäftigten eine große Vielfalt und damit Potenziale. Der Mehr-Wert der Vielfalt: Frauen und Männer, Junge und Alte, Menschen deutscher Herkunft und mit Migrationshintergrund sollten gezielter in Arbeitszusammenhängen miteinander vernetzt werden.

Gerade Letztere sind derzeit in der hamburgischen Verwaltung deutlich unterrepräsentiert. In Hamburg leben 183 Nationen zusammen, 26,8% der hamburgischen Bevölkerung sind Menschen, die einen Migrationshintergrund aufweisen: In der Verwaltung machen sie jedoch nur einen geringen Anteil aus. Gerade einmal 1,8% der Beschäftigten besitzen eine ausländische Staatsangehörigkeit. Außer bei der Polizei weisen bei den am 01.10.2006 begonnenen Ausbildungsgängen weniger als 5% der Auszubildenden einen Migrationshintergrund auf.

Der Senat hat deshalb einen Zielwert von 20% ausgegeben, d.h. der Anteil von jun-

gen Menschen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung soll in den nächsten Jahren auf ca. 20% erhöht werden. Primär geht es darum, junge Menschen für die interessanten Laufbahnen der hamburgischen Verwaltung zu begeistern, so dass sie sich bewerben. Denn bisher gehen kaum Bewerbungen von ihnen ein; sei es, weil sie denken, eine ausländische Staatsangehörigkeit oder Herkunft sei ein Hindernis oder, weil sie bisher kaum mit der Verwaltung in Kontakt gekommen sind.

Um mit diesen Vorurteilen aufzuräumen und eine höhere Zahl von Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund zu erreichen, wird das Personalamt zusammen mit den Fachbehörden eine Reihe von Maßnahmen und Aktionen durchführen.

Zum Auftakt fand am 06. November eine Veranstaltung für Schülerinnen und Schüler im Rathaus mit dem Ersten Bürgermeister statt, bei der sich zahlreiche Ausbildungsgänge der hamburgischen Verwaltung vorgestellt haben. Weitere Maßnahmen sind u.a. die kulturneutrale Ausgestaltung von Auswahlverfahren, eine bessere Kooperation mit Schulen und Anzeigen in fremdsprachigen Medien, mit denen gezielt die Eltern unserer Zielgruppe angesprochen werden.

Erfahren Sie mehr über die Diversität in der hamburgischen Verwaltung und über andere anregende Themen in der letzten Ausgabe von blickpunkt personal in diesem Jahr.

Ihr

# Inhalt

## Aktuelles

Diversity: $n + 1 < n + x$ .....	3
Migration - Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in die Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung .....	8
Veranstaltung zur Migration am 06.11.2006 .....	11
Vielfalt durch Behinderung .....	13
Projektarbeit an der Verwaltungsschule .....	15
Schriftgutverwaltung: Fortbildung ist nützlich! .....	16
Deutliche Verringerung der Gutachtenlaufzeiten beim Personalärztlichen Dienst (PÄD) .....	19

## Impulse

Karriereverläufe von Männern und Frauen im gehobenen und höheren allgemeinen Verwaltungsdienst .....	22
Eindrücke einer Ausstellungseröffnung im Rahmen der Projektwoche .....	25

## Meinungsbilder

Facette Alter - Alte Hasen oder altes Eisen? .....	26
„Migrantenkind in Uniform“ - Erfahrungsbericht eines Polizeibeamten .....	29
Wer erzieht und bildet unsere Kinder? - Auch eine Frage der Gleichstellung von Mann und Frau .....	31

Der praktische Tipp .....	34
---------------------------	----

## Was war eigentlich...?

Was war eigentlich mal nur 70 Minuten lang?.....	35
--	----

## Kurzmitteilungen

Integrationspreis für das Personalamt.....	36
Perspektivenwechsel durch freiwilliges Engagement .....	38
Großkonditionen für Beschäftigte bei verschiedenen Fitnessanbietern .....	39
Einführung leistungsbezogener Entgeltbestandteile für alle Beschäftigten.....	40
Einmalzahlung 2007 und lineare Besoldungserhöhung 2008 für den Beamtenbereich.....	40
Familien- und Ortszuschläge bei eingetragenen Lebenspartnerschaften .....	41

Ausblick .....	42
----------------	----

Impressum.....	43
----------------	----

# Aktuelles

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

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



**Katharina Dahrendorf**

Personalamt, Personalmanagementkonzepte und Marketing, findet, dass Verwaltung durch Vielfalt der Beschäftigten nur gewinnen kann

## Diversity: $n + 1 < n + x$

Wer bei google das Stichwort „Diversity“ eingibt, findet an erster Stelle einen Eintrag von ebay der „Alles über Diversity“ verspricht. Dahinter verbirgt sich nicht weniger als der gesamte ebay-Auftritt. Ein schönes Wort, so scheint es, um dahinter alles zu verstecken, was modern ist. Auch amazon und billiger.de versuchen es mit dem Modewort Diversity.

Weiterer Versuch in der google-Liste: Immerhin ein Beitrag über das neue Berufsbild des „Diversity-Managers“, geschrieben von dem Diversity Manager Hans Jablonski der Ford-Werke AG.

Diversity, so erläutert er, „bedeutet wörtlich übersetzt Vielfalt oder Verschiedenartigkeit. (...) Dieser Begriff (steht) für die Vielfalt der Mitarbeiter des Unternehmens. Sie wird als Stärke in einem Unternehmen verstanden (...). Neben anderen Elementen geht es dabei im Wesentlichen um die Wertschätzung

einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters, unabhängig davon, welchen Geschlechts, welcher Nationalität, Religion, sexueller Orientierung oder gesellschaftlichen Gruppe sie oder er angehört. Diversity ist daher kein Programm oder Initiative. Mit dieser Aufgabe verbindet sich vielmehr der ganzheitliche Ansatz, die Unterschiede der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Chance für diese selbst und das Unternehmen zu verstehen (...).“

Diversity ist eher eine Werthaltung oder auch ein Programmsatz: Für die Personalarbeit bedeutet dies vor allem,

- zur Sensibilisierung gegenüber Unterschieden und ihrer Bedeutung für ein Unternehmen beizutragen sowie
- Kommunikationsprozesse mit verschiedenen Interessengruppen und -bereichen anzustoßen und zu unterstützen.



Im Handwerk ganz klar: Nur eine Sorte geht nicht!

Das Internetportal Wikipedia bietet eine ganze Reihe von Erklärungsansätzen und Beschreibungen des Diversity-Ansatzes:

Demnach steht bei Diversity „nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der Mitarbeiter in ihren Unterschieden. Bei

den im Diversity Management zu beachtenden Unterschieden handelt es sich zum einen um die meist **äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede**, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnik, Alter und körperliche Behinderung sind und zum anderen die eher **subjektiven Unterschiede** wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil.“

Es geht bei diesem Ansatz nicht darum, dass sich eine Minderheit einer Mehrheit anpassen soll. So waren frühere Ansätze von Gleichstellung eher auf Assimilation und Eingliederung benachteiligter Gruppen gerichtet, z.B. der Frauen im Berufsleben. Heute dagegen geht es mehr um die Betonung von Diversität. Die Strategie der Homogenität ist einer Strategie der Anerkennung und Nutzung von Vielfalt gewichen, die über die Zielsetzung der Gleichstellung hinausgeht. Voraussetzung ist eine grundsätzliche Änderung der Unternehmenskultur, in der die Wahrnehmung und Wertschätzung der Unterschiede als Werte im Unternehmen verankert werden und aktiv in der Gestaltung von Prozessen genutzt werden. Ein Bestandteil dieses Ansatzes ist auch die Stärkung der Selbstverantwortlichkeit und

die Motivierung der Eigenaktivität (s. unter Maßnahmen).

### Warum beschäftigen sich Unternehmen mit Diversity-Management?

Wenn viele Unternehmen die Bedeutung von Diversity für sich erkannt haben, dann sicherlich nicht ausschließlich auf Grund eines gewandelten Menschenbildes. Die Vielfalt der Belegschaft wird vielmehr auch als Wettbewerbsfaktor erschlossen: Wenn sich ältere Kundinnen und Kunden lieber von älteren Beraterinnen und Beratern unterstützen lassen wollen, kann eine Bank schon mal auf die Idee kommen, dass sie ihre erfahrenen Kräfte lieber nicht in den Ruhestand schickt; wenn Branchen merken, dass Schwule und Lesben eine finanzkräftige Käuferschicht darstellen, wird dieses zur Basis einer öffentlichkeitswirksamen Kampagne, um gezielt Maßnahmen der Vernetzung homosexuelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen; wenn Werbeunternehmen merken, dass ihre Zielgruppe zunehmend ältere Menschen sein werden, dann könnten sie auf die Idee kommen, dass Ältere unter der Belegschaft den Blick auf die besonderen Interessen Älterer schärfen können; und und und.

Global agierende Unternehmen brauchen die Kompetenzen von Beschäftigten, die die kulturellen Unterschiede vor Ort und im Stammunternehmen kennen.

Ein weiterer verstärkender Effekt zur Förderung von Diversity-Ansätzen ist die demografische Entwicklung: Unternehmen richten sich bereits heute darauf aus, künftig keine potenzielle Beschäftigtengruppe auszuschließen, sondern die Besten von allen für sich zu gewinnen.

Weitergehendere Ansätze in Unternehmen greifen die Diversität ihrer Belegschaft auf, um gezielt verschiedene Perspektiven, vielfältige Zugänge zu Problemlösungen, zu Aufgabenplanung und Arbeitsgestaltung als Entwicklungs- und Lernpotenziale für sich nutzen zu können.

## Und was bedeutet das für die Verwaltung?

Auch für die Verwaltung spielen verschiedene Motive eine Rolle, wenn wir das Thema Diversity aufgreifen. Wir haben bei unseren Beschäftigten bereits heute eine große Vielfalt und damit Potenziale, denen wir uns oft nicht bewusst sind. Auch wir berücksichtigen längst nicht ausreichend den Mehr-Wert der Vielfalt: Junge und Alte, Frauen und Männer, Menschen deutscher Herkunft und mit Migrationshintergrund gezielt in Arbeitszusammenhängen miteinander zu vernetzen. Auch gegenüber unseren Kundinnen und Kunden, also vor allem den Bürgerinnen und Bürgern treten wir nicht „divers“ auf; Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind deutlich unterrepräsentiert. Damit nutzen wir nicht die Möglichkeiten einer zielgruppengenauen Umsetzung unseres Auftrags. Auch wir werden sicherlich den demografischen Wandel zu spüren bekommen – in einigen Behörden ist dies bereits heute der Fall, dieser Aspekt ist an anderer Stelle ausführlich dargestellt (z.B. im Rahmen unseres jährlichen Personalberichts). Können wir es uns unter dieser Voraussetzung langfristig leisten, „diverse“ Zielgruppen nicht gezielt auf uns aufmerksam zu machen und an uns zu binden?

Aber wir stehen auch nicht am Anfang! Viele unserer Maßnahmen zielen auf Förderung der Vielfalt – auch wenn sie nicht explizit unter dem Stichwort Diversity eingeführt wurden: Zu nennen sind hier z.B. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Überlegungen zur Einführung „kulturneutraler“ Tests zur Auswahl von Nachwuchskräften im allgemeinen Verwaltungsdienst oder unsere geplanten Auswertungen von Beurteilungen im Hinblick auf das Geschlecht der/ des Beurteilten.

## Welches sind konkrete Entwicklungs- und Handlungsfelder des Diversity-Managements?

Maßnahmen des Diversity-Managements wirken nur, wenn sie über eine längere Dauer verfolgt werden. Sie sollten deshalb mit

den strategischen Zielen einer Organisation übereinstimmen (s. Unternehmensbeispiele). Das bedeutet für die Verwaltung: Nicht auf einen Trend aufspringen, sondern das Festlegen strategischer Ziele, die wir mit mehr Diversität erreichen wollen und das konkrete Ableiten von Maßnahmen aus diesen Zielen.

Als Entwicklungs- und Handlungsfelder eines Diversity-Managements lassen sich zwei Perspektiven unterscheiden:

1. die Unternehmensperspektive  
Hier geht es vor allem um die Fähigkeit der Organisation, notwendige unterschiedliche Kompetenzen in der Mitarbeiterschaft zu rekrutieren, sie aufzubauen und zu erhalten. Dies kann z.B. durch eine geeignete Zielformulierung und davon abgeleitete Rekrutierungsinstrumente sowie Instrumente der Potenzialerhebung und -beurteilung geschehen.
2. die personenbezogene Perspektive  
Hier geht es vor allem
  - um speziell auf Zielgruppen zugeschnittene Maßnahmen, etwa zur Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, zum Miteinander von jungen und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und zum Umgang mit Generationenvielfalt und der Gleichstellung der Geschlechter,
  - um die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit (Employability) für die Beschäftigten in ihrer Diversität, d.h. vor allem auch der Stärkung ihrer spezifischen Stärken,
  - um verhaltensbezogene Aspekte, z.B. Maßnahmen zur Auseinandersetzung mit Einstellungen (und Vorurteilen) und zur Förderung der interkulturellen Kompetenz, insbesondere von Führungskräften.

Wenn also das Potenzial heterogener Gruppen nicht mit der Summe aller Einzelpotenziale gleichzusetzen ist (also  $n + 1 < n+x$ ), dann ist daraus zu schlussfolgern,

dass sich die Bedeutung der Unterschiedlichkeit insbesondere in einem gelungenen Zusammenspiel von Beschäftigten mit verschiedensten Prägungen herausbildet: Dies geschieht aber nicht von alleine, sondern bedarf bewusster Entscheidungen, gezielter Maßnahmen und klarer Kommunikation. Nur dann kann die Organisation auch lernen. Dies ist ein hoher Anspruch.

### Beispiel BP

„... Falls es uns gelingt, einen überdurchschnittlich großen Anteil der talentiertesten Menschen weltweit für uns zu gewinnen, so können wir damit einen Wettbewerbsvorteil erwerben.“

„Dies ist die einfache strategische Logik, die hinter unserem Engagement für Vielfalt und Einbeziehung von Individuen steht – Männern und Frauen, unabhängig von Hintergrund, Glaubensbekenntnis, Rasse, Nationalität oder sexueller Orientierung“ (Lord John Browne, CEO bp p.l.c. 2002, Rede zur Strategischen Logik)

Einige Beispiele von Maßnahmen bei BP

2001: Aktives Frauennetzwerk bei BP Hamburg; Mentoring

2002: Peer Mutual Mentoring: Paare aus dem Kreis der Top 150 Manager aus unterschiedlichen Unternehmensherkünften, Geschäftsbereichen, unterschiedlichen Geschlechts und Nationalität werden gebildet

2003: Diversity and Inclusion Champion Forum; Cross Cultural Training

2004: GenderSpeak; Work-Life-Balance

2006: D&I Charta Deutschland

### Beispiel Ford-AG

Schwerpunkte des Diversity-Managements bei der Ford-AG waren u.a.:

1995: Gründung eines Ingenieurinnen-Netzwerkes

1996: Konstituierung des Deutschen Diversity Council, das von sechs „Chairpersons“ koordiniert wird

1996: Ford GLOBE (Gay Lesbian Bisexual Employees) formiert sich als Netzwerk in Deutschland

1999: Start des mit der Stadt Köln und den Kölner Schulen initiierten FiT (Frauen in technischen Berufen)-Projektes

„Allein in Köln und Saarlouis werden Schulabgänger in 14 Berufen ausgebildet (...). Seit 1994 haben fast 1.500 Auszubildende ihren Einstieg in die Arbeitswelt gefunden. Die Auszubildenden (kommen) aus 19 Nationen (...), ein großer Teil davon mit türkischer Herkunft. „Die größte Herausforderung bei meinen Aufgaben als Ausbilder sehe ich in der Integration der unterschiedlichen kulturellen Hintergründe meiner Auszubildenden im Team“, sagt Ahmet Cinar, Betriebskoordinator für Ausbildungsprogramme im Bereich Energieelektronik/ Betriebstechnik bei Ford (...). Für ihn gilt, es kommt nicht darauf an, welcher Nationalität ein Ausbilder angehört. Wichtig ist allein, dass Führungskräfte die Fähigkeit haben, sich in andere Kulturen einzudenken“ (aus: Diversity – Vielfalt als Stärke, Broschüre der Ford-AG).

## Beispiel Deutsche Bank

„Die Vielfalt in unserem Unternehmen zu fördern und zu gestalten, ist in einem immer komplexer werdenden Umfeld eine der anspruchsvollsten Herausforderungen an unsere Führungskräfte und jeden Einzelnen von uns.“

Dr. Tessen von Heydebreck, Mitglied des Vorstands

### Warum setzen wir auf Vielfalt?

Weil wir die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Menschen anerkennen und wertschätzen, schaffen wir die Voraussetzung dafür, dass jeder Einzelne seinen individuellen Beitrag leisten kann. So verstehen wir unsere Kunden noch besser und können ihnen maßgeschneiderte Lösungen anbieten. Weil sie uns erfolgreicher macht.

Quelle: Broschüre Global Diversity – Vielfalt ist der Weg.

### Ausgewählte Initiativen:

#### Mentoring

Wir unterstützen den Aufbau von hierarchie- und bereichsübergreifenden Beziehungen, die die persönliche und berufliche Entwicklung von Mitarbeitern in unserem Unternehmen fördern.

#### Praktika

Wir bieten Schülern und Studierenden unterschiedlicher Herkunft die Möglichkeit, Einblicke und Erfahrungen in der Deutschen Bank zu sammeln.

#### Gebetsräume

Wir richten eigene, konfessionsunabhängige Gebets- und Andachtsräume für Mitarbeiter ein.

### Work-Life-Balance

Wir bieten eine flexible und produktive Arbeitsumgebung – und werden dadurch den beruflichen und persönlichen Bedürfnissen unserer Mitarbeiter gerecht.

### Personalentwicklung

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter und Führungskräfte dabei, gemischte Teams zu bilden, diese an das Unternehmen zu binden, weiterzuentwickeln und ihre Leistung zu optimieren.

### Zielvereinbarungen

Wir integrieren „Diversity“ in die Leistungsbeurteilung für Führungskräfte.

### Wandel der Unternehmenskultur

Wir fördern weltweit Mitarbeiternetzwerke. So verbessern wir die interne Kommunikation und tragen zu einem offenen Arbeitsklima bei. Durch unser Engagement stärken wir die berufliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und gewinnen vorbildliches gesellschaftliches Ansehen.

### Recruitment

Wir kooperieren mit Hochschulen und Universitäten, studentischen Organisationen und Personaldienstleistern, um vielfältige Bewerber für uns zu interessieren. Unsere erfolgreichen Initiativen verbessern die Kreativität und Produktivität unserer Mitarbeiter und damit die Leistungsfähigkeit der Deutschen Bank. Die positive Wirkung unserer Aktivitäten stärkt unser Ansehen in der Öffentlichkeit und an den Finanzmärkten. Die Vielfalt unserer Initiativen unterstreicht unsere Überzeugung: Vielfalt leben.





**Christa Reupke**

Zentrum für Aus- und Fortbildung, koordiniert die Entwicklung und Umsetzung des Migrationskonzepts der ausbildenden und einstellenden Behörden (Finanz- und Justizbehörde, Polizei und Feuerwehr, Personalamt)

## Wir sind Hamburg! Bist Du dabei? Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in die Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung

Auf Initiative des Ersten Bürgermeisters ist im April 2006 ein Aktionsplan zur Integration junger Migrantinnen und Migranten mit Vertretern von Unternehmen, Kammern, Verbänden, Gewerkschaften, der Agentur für Arbeit und der team.arbeit.hamburg sowie des Senats vereinbart worden. Ziel ist es, 1.000 jungen Migrantinnen und Migranten Perspektiven in Arbeit und Ausbildung zu geben.

Auch der Anteil von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung von zurzeit rd. 5,8% soll innerhalb der nächsten fünf Jahre auf einen Zielwert von 20% erhöht werden. Dies hat der Senat in seiner Sitzung am 31.10.2006 entschieden. Für die Unternehmen und auch für die hamburgische Verwaltung ist die Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund angesichts des demografischen Wandels und nicht zuletzt der hamburgischen Tradition als welt-offene Stadt unverzichtbar und eines der wesentlichen Anliegen der nächsten Jahre. Die Verwaltung kann ihre Effektivität und die Effizienz des Verwaltungshandelns durch ein positives Image bei unseren Kunden und Kundinnen erhöhen. So können „Kundengespräche“ bspw. in den Bezirksämtern, die muttersprachlich geführt werden, die

Prozesse verkürzen, die Qualität erhöhen, die Kunden fühlen sich gut beraten.

In Hamburg leben 183 Nationen zusammen, 26,8 % der hamburgischen Bevölkerung sind Menschen, die einen Migrationshintergrund aufweisen. Der Anteil bei jungen Menschen zwischen sechs und 30 Jahren liegt sogar darüber. Unter den Schulabgängerinnen- und abgängern mit dem Abschluss der Mittleren Reife sind rund 23,8% Jugendliche mit ausländischer Staatsangehörigkeit, bei den Gymnasien erreichen rund 10,4% das Abitur. Folgt man der Definition für „Migrationshintergrund“, erhöht sich der Anteil der Schülerinnen und Schüler.

### **Junge Menschen mit Migrationshintergrund**

- besitzen eine ausländische Staatsangehörigkeit
- besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung
- haben mindestens ein Elternteil, welches nicht in Deutschland geboren worden ist,
- haben seit Geburt zusätzlich die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten.

Von April bis August 2006 waren zwei Arbeitsgruppen tätig, die sich aus den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Personalamtes, Justiz- und Finanzbehörde, Polizei und Feuerwehr sowie Kooperationspartnern wie die Agentur für Arbeit, BQM<sup>2</sup> u.a. zusam-

<sup>2</sup>Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung junger Migrantinnen und Migranten

mensetzten. Städte wie Berlin, Bremen und Duisburg verfügen bereits über mehrjährige Erfahrungen. Im Gegensatz zu den Hamburger Bestrebungen stehen hier primär die Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz im Fokus und den Nachwuchskräften kann nicht immer eine Beschäftigungsperspektive im Anschluss an die Ausbildung angeboten werden. Der Austausch mit anderen Städten zeigte, dass auch in Hamburg das Rad nicht neu zu erfinden war. Allerdings – auch Räder sind nicht für jedes Fahrzeug kompatibel – wurden auf Grund der gesonderten Ausgangslage geeignete „hamburgische Maßnahmen“ entwickelt. Besonders hilfreich waren dafür die Hinweise unserer Kooperationspartner, wie bspw. der BQM, die aus ihren Erfahrungen die Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund verstärkend mit einbrachten.

Der Hamburger Weg sieht zunächst vor, den Anteil junger Menschen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungen des mittleren und gehobenen Diensts zu erhöhen. Die Einstellungen in die Ausbildungen werden bedarfsorientiert geplant und vorgenommen, so dass die Chancen auf Übernahme hoch sind. In einem zweiten Schritt soll dies auch bei den Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz erreicht werden.

Daraus resultieren zwei Herausforderungen:

- Maßnahmen zu entwickeln, damit der Anteil der Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund vergrößert wird und
- Überprüfung und (Weiter-)Entwicklung zusätzlich kulturneutraler Bestandteile der Auswahl- und Bewerbungsverfahren.

### Imagekampagne startet!

Den Auftakt zu einer Imagekampagne bildete eine Veranstaltung im Rathaus am 06.11.2006 in Anwesenheit des Ersten Bürgermeisters (siehe auch Artikel Seite 11).

Hilfreich, um jungen Menschen mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit in der hamburgischen Verwaltung zu begeistern, sind neben Multiplikatoren Vorbilder für die Schülerinnen und Schüler. Hierfür engagieren sich viele unserer Nachwuchskräfte, ob mit oder ohne Migrationshintergrund.



Erfahrungsgemäß spricht es sich auf gleicher Augenhöhe leichter! Deshalb unterstützen die Nachwuchskräfte die Ausbildungsberatung nicht nur auf Messen, sondern auch bei Schulveranstaltungen und bei Schülerpraktika in der hamburgischen Verwaltung.

Junge Menschen informieren sich zunächst über ihre Eltern, dann in der Schule und durch betriebliche Praktika über berufliche Perspektiven (natürlich auch bei Beratungsstellen wie der Agentur für Arbeit u.ä.), um ihre Berufsvorstellungen zu konkretisieren.

Die Eltern werden wir vielfältig ansprechen, etwa über Anzeigen in fremdsprachigen Medien. Der Zusatz in Anzeigen und Flyern „Interkulturelle Vielfalt“, mit dem Jugendliche mit Migrationshintergrund seit August 2006 ermutigt werden, sich in der hamburgischen Verwaltung zu bewerben sowie der Satz „Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung“ in verschiedenen Sprachen, hat die Quantität der Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund bereits erhöht.

Unser Interesse liegt darin, gute Schülerinnen und Schüler frühzeitig auf die Chancen und Vorteile einer Tätigkeit für die FHH aufmerksam zu machen und damit die Motivation zur Bewerbung zu erhöhen. Die Wichtigkeit der beruflichen Orientierung an Schulen wird durch die Verleihung eines Qualitätssiegels hervorgehoben. Das Qualitätssiegel „Schule mit vorbildlicher Berufsorientierung“ ist ein Zertifikat für Schulen, die in vorbildlicher Weise ihre Schülerinnen und Schüler auf die Arbeitswelt vorbereiten und ihnen den Übergang ins Berufsleben erleichtern. Gemeinsam mit den Schulen werden wir Aktionen planen, wie z.B. den „Shadowing-Tag“: Eine Schülerin, ein Schüler begleitet eine Nachwuchskraft für einen Arbeitstag und erhält so einen Einblick in die Tätigkeiten und Aufgaben der Verwaltung. Für die Lehrerinnen und Lehrer werden ebenso Angebote entwickelt, um Ihnen den Verwaltungsalltag näher zu bringen und erlebbar zu machen.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Behörden werden Informationsveranstaltungen, Workshops etc. auf allen Ebenen angeboten, mit dem Ziel die Sensibilität für Diversity Management und die interkulturelle Kompetenz möglichst Aller zu erhöhen. Erste Workshops wurden bereits durchgeführt.

### **Kulturneutrale Gestaltung von Auswahlverfahren**

Für eine Bewerbung in der hamburgischen Verwaltung sind neben guten Zensuren weitere Werte wichtig! Wir legen Wert auf soziale Kompetenzen, z.B. durch Engagement als Klassensprecherin oder im Sportverein. Von Vorteil sind interkulturelle Kompetenzen, wie muttersprachliches Beherrschen einer weiteren Sprache oder Kenntnis einer weiteren Kultur.

Wir werden Bewerberinnen und Bewerbern mit einem Migrationshintergrund kulturfaire Auswahlverfahren anbieten, die allgemeine mentale Fähigkeiten z. B. durch figurliche Aufgabenstellungen und sprachgebundenes Denken auch in der Muttersprache messen sowie interkulturelle Kompetenzen positiv bewerten.

Bleiben Sie am Ball! Unsere Aktivitäten finden Sie unter [www.bist-du-dabei.hamburg.de](http://www.bist-du-dabei.hamburg.de)



**Susanne Neugebauer**

Personalamt, Personalmanagementkonzepte und Marketing – ist selbst in der ersten Ausbildung „nur durch Zufall in der Verwaltung gelandet“ und ist sich sicher: Jugendliche finden Verwaltung nicht per se spannend. Da muss am Image gearbeitet werden!

## Die Förderung der Integration junger Migrantinnen und Migranten oder die unerwartete Vielfalt der hamburgischen Verwaltung

Für eine Berufsrichtung entscheidet man sich, wenn man weiß, was zu diesem Beruf gehört. Bei vielen Unternehmen ist es ganz einfach: Banken haben mit Geld zu tun, Werbeagenturen sind hipp, Frisöre machen schön. Aber die Verwaltung...

Ja, das ist so eine Sache.

Wer von uns Insidern hat nicht selbst schon mindestens einmal die Frage gehört, „Was machst Du denn überhaupt außer Kaffee trinken? haha“... und können Sie oder Ihre Kolleginnen und Kollegen (nicht vergessen: Insider!) in wenigen Sätzen anschaulich formulieren, welche Berufsbilder es in den Behörden und Ämtern gibt? Nein? Das dachte ich mir. Und nun versetzen Sie sich einmal in ein 16-jähriges Mädchen oder einen ebenso alten Jungen, die ihre Berufswahl treffen müssen. Wenn da nicht Mutter oder Vater einen Draht zum öffentlichen Dienst haben, kommen die Jugendlichen meist gar nicht auf die Idee, bei „Vater Staat“ eine Ausbildung zu vermuten. Geschweige denn, eine spannende!

Aber damit nicht genug. Versetzen Sie sich nun bitte in eine 16-jährige Jugendliche mit Migrationshintergrund. Nehmen wir an, Sie sind in Deutschland geboren, Ihre Eltern kommen aus der Türkei, sprechen nicht sehr gut deutsch und haben gewisse Zurückhaltungen den Behörden gegenüber. Durch Ihre Eltern sind Sie zuhause im tür-

kischen Kulturkreis aufgewachsen, außerdem haben Sie keine deutsche Staatsangehörigkeit. Sie werden sich nie und nimmer bei der hamburgischen Verwaltung um einen Ausbildungsplatz bewerben! Was sehr schade ist, denn durch Ihre Sprach- und Kulturkenntnisse wären Sie gerade in Publikumsdienststellen eine wertvolle Mitarbeiterin. Wo die deutschen Kolleginnen und Kollegen an ihre Grenzen stoßen, können Sie die Kommunikation leicht führen. Wo ausländische Mitbürgerinnen und -bürger Unsicherheiten haben, helfen Sie auf fast gleicher Augenhöhe weiter.

Schade, dass Sie sich nicht bewerben.

Der Anteil der Hamburgerinnen und Hamburger mit Migrationshintergrund liegt bei 26,8%. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Behörden und Ämtern ist verschwindend gering. Um speziell Jugendlichen mit Migrantenhintergrund die hamburgische Verwaltung als vielfältige Ausbilderin vorzustellen, hat das Personalamt als Teil eines großen Maßnahmenpaketes für den 6. November 2006 eine Veranstaltung im Rathaus mit dem Ersten Bürgermeister organisiert.

Die ausbildenden Bereiche Allgemeine Verwaltung, Justizverwaltung, Strafvollzugsdienst, Polizei, Feuerwehr und Finanzen haben sich vorgestellt, Auszubildende aus

diesen Bereichen berichteten aus der Praxis, bei einer Podiumsdiskussion standen Ausbilderinnen und Ausbilder Rede und Antwort. In Zusammenarbeit mit der Behörde für Bildung und Sport wurden Klassenverbände und Schulvertreter eingeladen, mit dem Moderator Bedo (Oriental Nights auf HH1) und dem türkischen Comedian Kerim Pamuk hatten wir eine professionelle Begleitung des Events. Als Multiplikatoren begrüßten wir außerdem Vertreter des Integrationsbeirates und weiterer Behörden. Insgesamt nahmen auf dieser Hausmesse der besonderen Art ca. 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer teil. Berichte und Fotodokumentation finden Sie unter [www.bist-du-dabei.hamburg.de](http://www.bist-du-dabei.hamburg.de) im Internet.



Sen de katilyor musun? Принимает ли ты участие? are you with us? Tu y participes?

## Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?

Die Berufsbilder in der hamburgischen Verwaltung sind überaus vielfältig: Allgemeine Verwaltung, Feuerwehr, Steuerverwaltung, Justizverwaltung, Strafvollzug und Polizei.

Am 6. November 2006 können Sie sich im Rathaus über die Ausbildungen informieren - auch der Erste Bürgermeister Ole von Beust wird anwesend sein - und direkt mit jungen Leuten sprechen, die in diesen Bereichen ausgebildet werden!

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
Personalamt

Hamburg  
fhh.hamburg.de



### Klaus Becker

Seit 1999 freigestellte Vertrauensperson der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in der Behörde für Soziales, Familie Gesundheit und Verbraucherschutz, 2004 Wahl zur Gesamtvertrauensperson und zum Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Hamburger Behörden und Dienststellen (AGSV HH)

## Vielfalt durch Behinderung

Globalisierung und Wettbewerbsfähigkeit, zwei zentrale Reizwörter auch für den öffentlichen Dienst, sind eng verwoben mit dem Begriff „Diversity“ (Diversität). Gemeint ist die kulturelle, auch ethnische Vielfalt, die mittlerweile in größere Organisationen wie privatwirtschaftliche Unternehmen aber auch Behörden Einzug gehalten hat. Immer mehr Unternehmen versuchen, diese Vielfalt aktiv durch ein so genanntes „Diversity Management“ zu nutzen – also die Unterschiedlichkeit in Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion als personelle Ressource und nicht als Belastung zu betrachten. Der scheinbare Nachteil für die Wettbewerbsfähigkeit durch zu große Vielfalt unter den Beschäftigten im Zuge der Globalisierung wird so in eine Stärke, also einen Vorteil verwandelt (siehe auch Artikel Seite 3).

Für den öffentlichen Dienst ist die gezielte Nutzung dieser Vielfalt bisher kein Thema. Ebenso spielt die (Schwer-) Behinderung unter der Überschrift Diversity keine angemessene Rolle, obwohl gerade hier Vielfalt geboten ist. Woran liegt das? Ist die Ressource Diversität noch so tief unter dem Boden traditionellen Verwaltungshandelns gelagert, dass eine Förderung unmöglich erscheint?

Für die Interessenvertretungen der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg ist das Thema Vielfalt nicht neu. Schon seit vielen Jahren beschäftigen sich die Schwerbehindertenvertretungen mit Unterschied-

lichkeiten und in der Regel mit deren Ausgleichsmöglichkeiten: Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsumfeldgestaltung, kreative Lösungen für die Arbeitsgestaltung und vieles mehr, das manchmal für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich ist, damit diese ihre volle Arbeitsleistung erbringen können.

Die Instrumente, die hierfür erforderlich sind, liegen bereit. Das Sozialgesetzbuch IX beschreibt ausführlich die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber, der Interessenvertretung und der Beschäftigten selbst. Auch im Hamburger „Fürsorgeerlass“ sind die wesentlichen Regelungen und Verfahrensweisen beschrieben, die einen Ausgleich möglicher Benachteiligung dieses Personenkreises mit sich bringt.

Die Frage, die sich an dieser Stelle geradezu aufdrängt, lautet demnach: Wird durch die Regelungen im Sozialgesetzbuch, in Senaterlassen wie dem „Fürsorgeerlass“ und ganz aktuell durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht schon längst ein umfangreiches Diversity Management betrieben? Wenn die Instrumente und die gesetzlichen Grundlagen für eine Stärkung von Vielfalt – und hier steht die Vielfalt der Menschen mit Behinderung im Fokus der Betrachtung – also nicht nur bereit gelegt sind, sondern auch benutzt werden, dann sollte man doch von einer Stärkung dieser Vielfalt und so von einem Diversity Management ausgehen können. Oder doch nicht?

Um diese Frage beantworten zu können,

müssen die jeweiligen (gesellschaftspolitischen) Ziele sowohl der Maßnahmen und Regelungen zum Recht der schwerbehinderten Beschäftigten als auch zum Diversity Management miteinander verglichen werden.

Betrachtet man exemplarisch das allgemeine Ziel des Sozialgesetzbuches IX, so kann festgestellt werden, dass es bei der Schaffung dieses Gesetzes um mehr als um eine systematische Zusammenstellung verschiedener, an unterschiedlichsten Stellen beschriebenen Gesetzes für behinderte Menschen geht. Vielmehr sollte durch das Gesetz auch die Umsetzung des Benachteiligungsverbot des Artikels 3 des Grundgesetzes vollbracht werden. Hier sollte also als übergeordnetes Ziel das Instrumentarium für einen Ausgleich möglicher Benachteiligung geschaffen werden. Ausgangspunkt sind hier denkbare Leistungsminderungen, die sozusagen von außen, also per gesetzlicher Regelungen, keine Benachteiligungen werden bzw. bleiben sollen, sondern durch gezielte Maßnahmen unterschiedlichster Form ausgeglichen werden. Ein eindringliches Beispiel ist die Arbeitsplatzausstattung für einen Menschen mit Beeinträchtigung des Sehvermögens in Form eines Großbildschirmes und einer Software zur Vergrößerung der Bildschirmdarstellung. Damit kann der sehbehinderte Mensch seine Arbeit ohne Nachteile und zu aller Zufriedenheit ausführen.

Diversity Management hat als übergeordnetes Ziel den bewussten Einsatz und die Steuerung von personeller Vielfalt als Ressource. Das heißt nichts anderes, als dass die Stärken jedes Individuums gezielt herausgearbeitet und entsprechend effektiv

eingesetzt werden sollen. Oft sind diese Stärken im Verborgenen und können zum Beispiel durch klassisch gehaltene Einstellungsgespräche nicht erkannt bzw. gefördert werden. Hier kommt ein weiteres Ziel von Diversity Management zum Tragen: Vielfalt als Ressource muss von der Leitung gewollt sein. Entscheidend ist der Wille der Unternehmensleitung, also der obersten Personalpolitik zur Nutzung dieser Ressource. Zentrale Bereiche der Umsetzung sind dann Personalauswahl und Personalentwicklung. Hier müssen individuelle Stärken erkannt und die Weichen für einen sinnvollen Einsatz gestellt werden.

Wenn ein Betrieb oder eine Dienststelle einen Menschen mit Sehbehinderung einstellt oder bereits beschäftigt, dann ist es sicherlich richtig und erforderlich, diesem Mitarbeiter einen technisch ausgerüsteten Arbeitsplatz zur Erfüllung seiner Aufgaben zur Verfügung zu stellen. Diversity Management geht aber noch weiter. Es hinterfragt, ob der Mitarbeiter eventuell weitere, andere Stärken besitzt, die innerhalb des Betriebes bzw. der Dienststelle eingesetzt werden können, um so die Effektivität nach außen aber auch nach innen (erhöhte Zufriedenheit des Mitarbeiters, weniger Fehlzeiten etc.) zu steigern.

Das Beispiel wurde bewusst einfach gehalten, um das Prinzip von Diversity Management gerade auch in Abgrenzung zu den gesetzlichen Maßnahmen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu verdeutlichen.

Vielfalt als Stärke sehen und nutzen, geht weit über den Ausgleich von Nachteilen hinaus, ersetzt diesen jedoch nicht. Andererseits können Nachteilsausgleiche Stärken hervorbringen, die dann durch ein gezieltes Diversity Management besonders gut genutzt und eingesetzt werden können.



**Ludolf Meyer-Johne**

Lehrer an der Verwaltungsschule, veranstaltet Projekte zur Förderung von Fähigkeiten humaner und sozialer Art

## Projektarbeit an der Verwaltungsschule

Nach dem Bildungsauftrag der Verwaltungsschule – ZAF 5 – sollen die Schülerinnen und Schüler unter anderem vor dem Hintergrund der Werteordnung des Grundgesetzes ihre Fachkompetenz mit allgemeinen Fähigkeiten humaner und sozialer Art verbinden können.

Um dieses Ziel zu erreichen, bietet die Verwaltungsschule über den „klassischen“ Unterricht hinaus zahlreiche Projekte an.

In diesem Zusammenhang führten zwei Klassen von Auszubildenden zum / zur Verwaltungsangestellten vom 7. – 11. August 2006 in der Gedenkstätte Neuengamme eine Projektwoche durch.

Auf dem neu gestalteten Gelände des ehemaligen Konzentrationslagers bearbeiteten die Schülerinnen und Schüler unter Leitung von Mitarbeitern des Museumsdienstes sowie der Klassenlehrer Thomas Gildemeister und Ludolf Meyer-Johne Themen, die von der Verwaltung des KZ Neuengamme und der Zusammenarbeit mit Hamburger Behörden über die wirtschaftlichen Interessen von beteiligten Organisationen bis zum grauenhaften Alltag der Häftlinge reichten. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass innerhalb der hamburgische Verwaltung zu damaliger Zeit sowohl Täter als auch Opfer des Nationalsozialismus zu finden waren. Insoweit kam eine Arbeitsgruppe zu dem Schluss, dass der Gruppe um den von den Nazis hingerichteten Verwaltungslehrling Helmuth Hübener, dem in der Verwaltungs-

schule eine ständige Ausstellung gewidmet ist, durchaus ebenso viel Aufmerksamkeit zu Teil kommen sollte, wie der Münchener Gruppe um Sophie Scholl.



Konzentrationslager Neuengamme als Projektthema

Im Rahmen der Projektwoche wurden Exkursionen zu Außenstellen der Gedenkstätte Neuengamme durchgeführt. So besichtigten wir unter Leitung von Herbert Dierks – kommissarischer Leiter der Museumspädagogik in Neuengamme – eine Zwangsarbeiterbaracke in Fuhsbüttel, die KZ-Gedenkstätte in der Strafanstalt Fuhsbüttel sowie Grabstätten von Opfern des Nationalsozialismus auf dem Ohlsdorfer Friedhof. Eine weitere Exkursion führte zu einem von jüdischen Frauen in Zwangsarbeit errichteten Behelfs-



heim für ausgebombte Familien in Poppenbüttel, bei der der bisherige Leiter der Museumspädagogik, Dr. Frank Jürgensen, seine letzte Amtshandlung vornahm, indem er die Schülerinnen und Schüler über die unmenschlichen Arbeitsbedingungen der jüdischen Häftlinge und die Schwierigkeiten bei der Schaffung und dem Betrieb dieser Gedenkstätte informierte.

Schließlich besuchten wir die Gedenkstätte in der ehemaligen Schule am Bullenhuser Damm, wo der Museumspädagoge Marko Kühnert mit bewegenden Worten über das Schicksal von 24 sowjetischen Kriegsgefangenen und der 20 so genannten „Kinder vom Bullenhuser Damm“ berichtete. An den Kindern waren im KZ grauenhafte medizinische Experimente durchgeführt worden. Die Kinder sowie vier ebenfalls inhaftierte Ärzte und Pfleger, die die Kinder betreuen

mussten, und die sowjetischen Kriegsgefangenen wurden im Keller des Gebäudes umgebracht. Die Täter wurden zum Teil nicht oder nur unzureichend für ihr Tun herangezogen.

Die Projektwoche endete mit Vorträgen der Schülerinnen und Schüler zu den von ihnen bearbeiteten Themen. Alle waren sich einig, dass es gilt, die Herrschaft eines derartig menschenverachtenden Regimes ein für alle Mal zu verhindern.

Als Schlüssel dazu wurden im Sinne des Bildungsauftrages ein Eintreten für Menschlichkeit, Weltoffenheit und eine konsequente Anerkennung der Menschenrechte angesehen. Auch nach über 60 Jahren ist ein Erinnern an Opfer und Täter und somit die Existenz der Gedenkstätten unerlässlich.



**Julia Brüdegam**

Kulturbehörde - Amt Staatsarchiv, ist der Überzeugung, dass eine geordnete Schriftgutverwaltung eine wichtige Grundlage für die Arbeitsfähigkeit von Verwaltungen ist. Deswegen führt das komplette Referat „Grundsatzangelegenheiten des Archivwesens und des Kulturgutschutzes“ ab dem Frühjahr 2007 Fortbildungen in Schriftgutverwaltung im Rahmen der Zentralen Aus- und Fortbildung durch.

## Schriftgutverwaltung: Fortbildung ist nützlich!

Schriftgutverwaltung klingt zunächst nicht nach einem Thema, das sich dem Interesse breiter Massen in der Verwaltung erfreuen könnte. Dass Schriftgutverwaltung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung sehr wohl eine wichtige Aufgabe darstellt und dass deswegen Fortbildungen notwendig und nützlich sind, soll Ihnen im Folgenden dargelegt werden.

**Welchen Nutzen hat die Verwaltung von einer ordnungsgemäßen Schriftgutverwaltung?**

Die Vorteile, die eine ordnungsgemäße Schriftgutverwaltung Ihrer Behörde bietet, sind zahlreich. Neben den rechtlichen Vorschriften (zum Beispiel dem Grundgesetz oder dem Strafgesetzbuch) sollten diese Gründe Motivation sein, um an der Verbesserung der behördeneigenen Schriftgutverwaltung mitzuwirken und dafür auch die Fortbildungsangebote zur Schriftgutverwaltung zu nutzen.

Die Registratur kann nur auf verlässliche Weise Auskunft über alle bisher getätigten Vorgänge geben, wenn die Aktenführung

kontinuierlich und zielorientiert durchgeführt wird. Das Hamburgische Informationsfreiheitsgesetz sieht die Möglichkeit der Einsichtnahme in die Akten (auf Antrag) für alle Bürger vor. Zumindest aber sollen die Aktenpläne und Aktenverzeichnisse öffentlich zugänglich gemacht werden.

Die Bildung nachweisfähiger Unterlagen ist eine Voraussetzung dafür, dass eine Behörde rechenschaftsfähig bleibt. Eine ordnungsgemäße Schriftgutverwaltung dient auch der Rechtssicherung z.B. von Besitzansprüchen. Dafür ist die Schriftlichkeit der Bearbeitung eine wesentliche Voraussetzung. Nicht zu unterschätzen ist die Rolle der Schriftgutverwaltung im Wissensmanagement einer Behörde. Wissen wird nicht mehr von Mitarbeiter zu Mitarbeiter (und so im ungünstigsten Fall gar nicht), sondern objektiv festgehalten.



So nicht! Ist das etwa Ihr Büro?

Ziele einer ordnungsgemäßen Schriftgutverwaltung sind die Transparenz des Verwaltungshandelns, eine Ermöglichung und Unterstützung der vollständigen Arbeit sowie die Sicherung des Schriftgutbestandes.

### Warum Fortbildungen?

Das Staatsarchiv Hamburg begründet die Wahrnehmung dieser Aufgabe durch das Hamburgische Archivgesetz. Dort heißt es in § 1 unter „Aufgaben des Staatsarchivs“: „Das Staatsarchiv berät die [...] Stellen bei der Verwaltung und Sicherung ihrer Unterlagen im Hinblick auf die Archivierung ...“<sup>1</sup>. Diesen Beratungsauftrag nimmt das Staatsarchiv u.a. wahr, indem es die Aussonderung der Unterlagen aus der Registratur begleitet. Schriftgutverwaltung, d.h. die Verwaltung der Unterlagen umfasst nicht nur die Aussonderung, sondern auch das Ordnen, Registrieren, Bereitstellen und Ablegen von Unterlagen. Sie bildet ihrerseits auch nur ein Teil von prozessbezogenen Schriftgutmanagement-Strategien. Daher führen wir diese Fortbildungen durch.

Einen konkreten Anlass zur Wiederaufnahme der Fortbildungen stellte die im Frühjahr/Sommer 2005 vom Staatsarchiv konzipierte und durchgeführte Behördenumfrage<sup>2</sup> zum Stand der Schriftgutverwaltung in der Freien und Hansestadt Hamburg<sup>3</sup> dar. Diese untermauerte mit ihren Ergebnissen die dunkle Ahnung, dass es mit der hamburgischen Schriftgutverwaltung nicht überall zum Besten bestellt ist. Beispielsweise sind Aktenplan (= Systematisch angelegter Ordnungsrahmen) und Aktenverzeichnis (=Nachweis der vorhandenen Akten) nur in einigen Bereichen vorhanden und das Aussonderungsverhalten läuft nicht zur Zufriedenheit von Behörde und Archiv. Ebenso bestehen Unsicherheiten was die Aufbewahrungsfristen betrifft. Diese Beispiele sind nur der Ausdruck einer jahrzehntelangen bundesweiten Abwärtsentwicklung der Schriftgutverwaltung. Dabei sollte das Augenmerk gerade in Zeiten zunehmender Elektronisierung der behördlichen Arbeit auf der Schrift-

<sup>1</sup>Hamburgisches Archivgesetz (HmbArchG) vom 21. Januar 1991 (HmbGVBl. 1991, S.7), zuletzt geändert am 16.6.2005

<sup>2</sup>Den Fragebogen finden Sie auf den Intranetseiten des Staatsarchivs zum Download:  
<http://www.fhhintranet.stadt.hamburg.de/FHHintranet/Behoerden/Staatsarchiv/start.html>

<sup>3</sup>Angeschrieben wurden die Senatsämter und Fachbehörden, Gerichte und Staatsanwaltschaften, Bezirksämter sowie die Landesbetriebe nach §15 und §26 LHO. Schulen, Hochschulen und Krankenhäuser sollen in einer weiteren Runde 2007 folgen.

gutverwaltung liegen.

Mit dem Ziel, die Qualität der Schriftgutverwaltung sowie deren Wahrnehmung und Stellenwert langfristig zu verbessern, implementierten wir die Fortbildungen zu diesem Thema 2006 erstmals in die Zentrale Aus- und Fortbildung. Zur kontinuierlichen Verbesserung der Schriftgutverwaltung sollen diese regelmäßiger Bestandteil des ZAF-Programms werden.

### **Welche Fortbildungen werden angeboten?**

Wir können bisher auf drei erfolgreich durchgeführte Veranstaltungen zum Thema Schriftgutverwaltung zurückblicken:

#### *Schriftgutverwaltung für Registraturkräfte-Einführungskurs*

Dieser drei halbe Tage dauernden Kurs richtet sich an Registraturkräfte ohne langjährige Berufserfahrung. Die Teilnehmenden sollen die wesentlichen Grundlagen für ihre tägliche Arbeit kennenlernen (Grundbegriffe, rechtliche Grundlagen, elektronische Schriftgutverwaltung) und Ansätze für die Umsetzung erarbeiten. Der nächste Einführungskurs findet vom 5.2.-7.2. 2007 statt.

#### *Schriftgutverwaltung für Registraturkräfte-Workshop*

Diese Veranstaltung ist die Folgeveranstaltung zum oben erwähnten Einführungskurs. Hier erarbeiten die Teilnehmenden Argumentationshilfen, um die Bedeutung von Schriftgutverwaltung in ihrer Organisation zu vertreten. Der Kurs dient auch dem Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden und eröffnet oft schon neue Lösungswege.

Der nächste Kurs wird am 11.06.2007 stattfinden und dauert einen Tag.

#### *Schriftgutverwaltung als Führungsaufgabe*

Die Zielgruppe dieses Seminars sind explizit Führungskräfte aus allen Bereichen. Da sich eine optimale Schriftgutverwaltung auf sämtliche Geschäftsprozesse qualitätssteigernd auswirkt und eine effiziente Verwendung der Ressourcen unterstützt,

ist sie auch eine wichtige Managementaufgabe. Die Fortbildung vermittelt den Teilnehmenden die wesentlichen Aspekte, die Schriftgutverwaltung zu einer Führungsaufgabe machen. Behandelt werden u. a. nationale und internationale Strategien in der Schriftgutverwaltung, Schriftgutverwaltung und Qualitätsmanagement und die rechtlichen Grundlagen.

Auch dieser Kurs wird 2007 wieder angeboten.

### **Für Fragen zur Schriftgutverwaltung und zu den Seminarinhalten stehen Ihnen gerne zur Verfügung :**

Irmgard Mummenthey (Z3)

Irmgard.mummenthey@staatsarchiv.hamburg.de oder

irmgard.mummenthey@kb.hamburg.de

Tel: 42831 3115

Julia Brüdegam (Z311)

Julia.bruedegam@staatsarchiv.hamburg.de oder julia.bruedegam@kb.hamburg.de

Tel: 42831 3116

Jenny Kotte (Z312)

Jenny.kotte@staatsarchiv.hamburg.de oder Jenny.kotte@kb.hamburg.de

Tel: 42831 3108

Interessierte an den Fortbildungen melden sich bitte über das Zentrum für Aus- und Fortbildung an.

Zum Anmeldeformular und zu den Kursbeschreibungen im Intranet führt Sie folgender Link:

<http://www.fhhintranet.stadt.hamburg.de/FHHintranet/Personal/wissen-lernen/fortbildung/zentrum-aus-fortbildung/start.html>

**Dr. Egbert Stephan**

Arzt beim Personalärztlichen Dienst (PÄD), hat die Einführung der neuen Software miterlebt und stellt das beeindruckende Resultat dar.

## Deutliche Verringerung der Gutachtenlaufzeiten im Personalärztlichen Dienst (PÄD)

Der Personalärztliche Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg (PÄD) steht als Dienststelle des Personalamtes allen Fachbehörden, Ämtern und Landesbetrieben sowie einigen Anstalten öffentlichen Rechts zur Durchführung medizinischer Begutachtungen von Bediensteten bzw. einzustellenden Bewerbern aller Statusgruppen zur Verfügung.

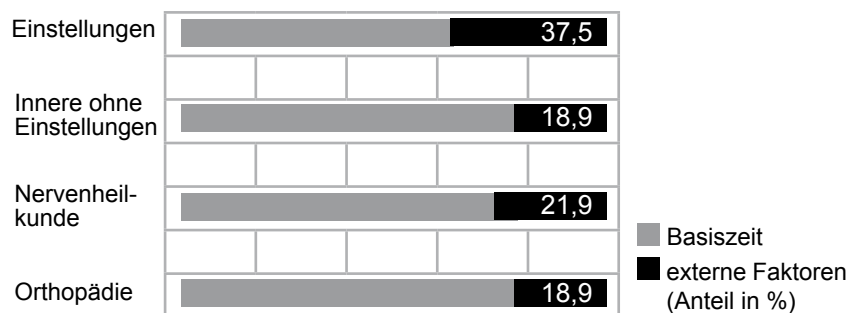
Im Mai 2001 wurden der Bürobereich und die Textverarbeitung des Personalärztlichen Dienstes auf Windows umgestellt und die Gutachterinnen und Gutachter mit PC ausgerüstet. Seit Januar 2003 wird im Personalärztlichen Dienst eine zusammen mit der Firma PSI in Berlin eigens entwickelte Fachsoftware eingesetzt.

Vor der Einführung der neuen Software wurde im Sommer 2000 eine Kundenbefragung zur Einschätzung der Leistungen des PÄD durchgeführt. Angeschrieben wurden 52 Personalabteilungen. Der Rücklauf war mit 77% ungewöhnlich hoch und belegt das große Interesse an einem gut funktionierenden PÄD. Während das persönliche Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des PÄD und die Qualität der Gutachten recht gut bewertet wurden, äußerten die Befragten deutliche Kritik an der Dauer der Gutachten.

Ebenfalls noch vor Einführung der neuen Software wurde Anfang 2001 eine Studie zu den Gutachtenlaufzeiten von insgesamt 558 Probanden durchgeführt. Bei fehlender Softwareunterstützung war diese Studie

mit einem hohen Aufwand und einer erheblichen Belastung für den laufenden Betrieb des PÄD verbunden. Sie musste deswegen auf einen Untersuchungszeitraum von zwölf Wochen beschränkt werden. Der Anteil der in diesem Zeitraum nicht abschließbaren Gutachten betrug 14,2%.

Gesondert betrachtet wurden die Gutachten, bei denen externe, durch den PÄD wenig oder nicht beeinflussbare Faktoren (Beschaffung von Befunden, Zusatzgutachten, unvollständige Gutachtaufträge, Sperrfristen durch Probanden wegen Urlaub, Nichteinhalten von Terminen durch Probanden) zu langen Gutachtenlaufzeiten führten. Der Anteil der externen Faktoren war vor allem im Einstellungsbereich erheblich:



Nach Einführung der Software MOPED wurde Anfang 2005 die Studie zu den Gutachtenlaufzeiten wiederholt. Diesmal konnten die Daten von 345 Probanden ausgewertet werden.

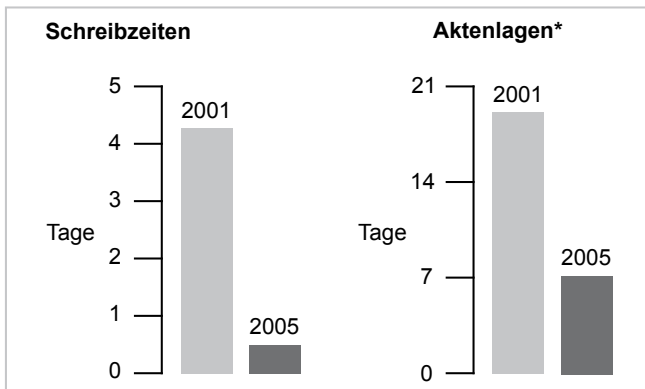
Der Vergleich vor und nach Einführung der PC-Unterstützung und der Software MOPED zeigte eine massive Verkürzung der

durchschnittlichen Schreibzeiten und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehend der Gutachten nach Aktenlage sowie der Nachbearbeitung der Gutachten. Dieser Effekt ist dadurch zu erklären, dass die Ärzte in die Lage versetzt werden, Gutachten am PC selbst zu bearbeiten bzw. zu schreiben (was allerdings für diese auch eine Mehrbelastung bedeutet). Obwohl nach wie vor bei der gesprächsintensiven Nervenheilkunde eine Online-Protokollierung nicht möglich ist, konnte auch dieses Fach von verbesserten Schreibkapazitäten profitieren, weil sich bei den anderen Fächern das Schreibaufkommen reduzierte.

Die Arztuntersuchungstage waren für die Fächer Innere Medizin und Nervenheilkunde im Vergleich zu den Studienzeiten 2001 und 2005 weitgehend gleich, lediglich für das Fach Orthopädie ergab sich 2005 eine Zunahme von knapp zwei Tagen. Die Zahl der Auftragseingänge war bei der Nervenheilkunde fast identisch. Geringe Auftragsrückgänge waren in den Vergleichszeiträumen bei den internistischen und orthopädischen Fällen zu verzeichnen, einen stärkeren Auftragsrückgang gab es vorübergehend lediglich bei den Einstellungen.

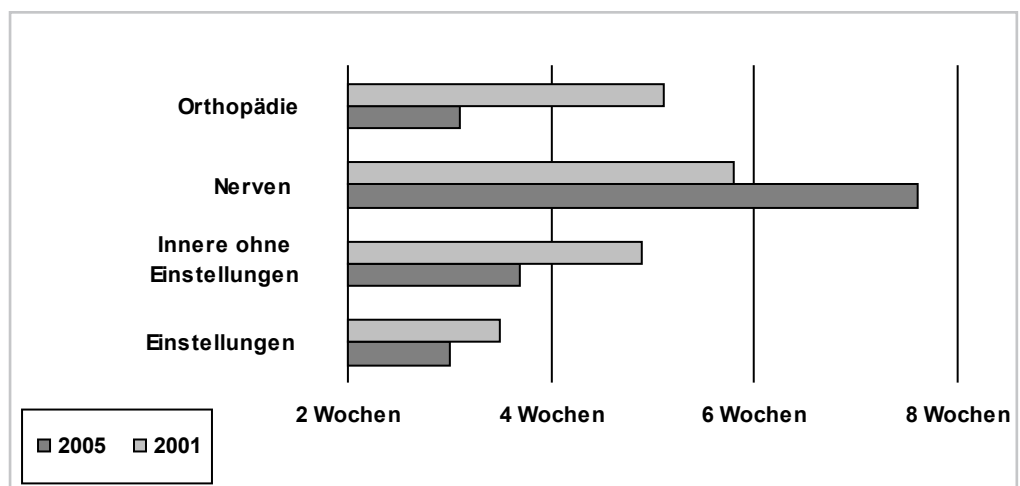
Die Vorlast in Wochen (Anzahl der noch nicht untersuchten Aufträge ohne Aktenlagen dividiert durch die Arzttage pro Woche multipliziert mit der maximal möglichen Probandenzahl pro Tag) war bei der ersten Studie 2001 nicht berücksichtigt worden und konnte auf Grund des vorhandenen Datenmaterials auch nicht rekonstruiert werden. Bei der zweiten Studie 2005 betrug sie bei den Fächern Innere Medizin und Orthopädie ca. vier Wochen, während sie bei der Nervenheilkunde etwa das Doppelte ausmachte.

Bei den Laufzeiten vom Eingang bis zur Untersuchung war unter Berücksichtigung der genannten Einflussfaktoren kein positiver Effekt der PC-Unterstützung und der Software MOPED festzustellen. Im Fach Nervenheilkunde kam es sogar zu einer Verlängerung der Laufzeiten:



\* Gutachtaufträge die ohne Untersuchung von Probanden bearbeitet werden können

Schwieriger zu beurteilen war, ob die PC-Unterstützung und die Software MOPED auch helfen können, die Zeiten vom Auftragseingang bis zur Untersuchung zu reduzieren, also Einfluss auf die Organisation der Probandeneinladung haben. Diese Ergebnisse wurden stark von den zur Verfügung stehenden Untersuchungszeit der Gutachterinnen und Gutachtern („Arztuntersuchungstage“), dem Auftragseingang und der Vorlast beeinflusst.

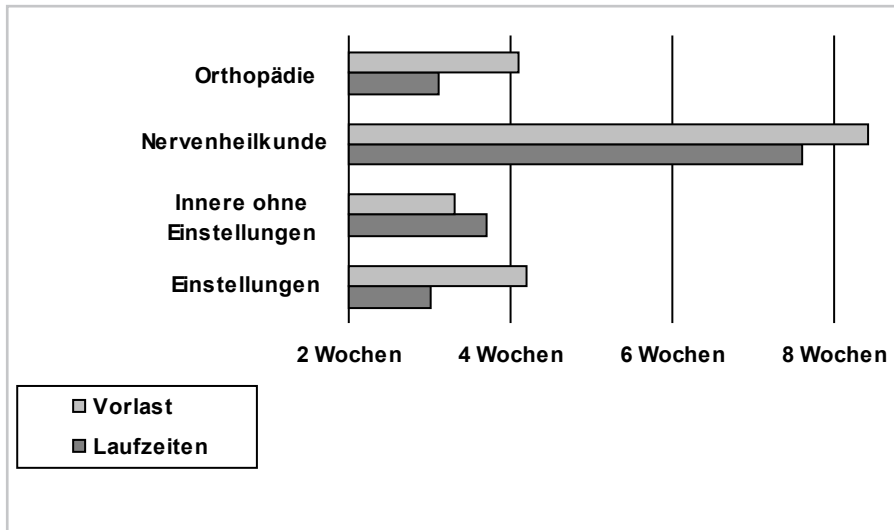


Dabei ist allerdings davon auszugehen, dass dieser Effekt maßgeblich durch die Vorlast zu Stande kam. Diese korrelierte nämlich mit den Laufzeiten vom Eingang bis zur Untersuchung.

Zusammenfassend kann sicherlich von einem positiven Effekt der PC-Unterstützung und der Software MOPED auf die Reduktion der Schreibzeiten ausgegangen werden, während dieser auf Grund sonstiger Einflussfaktoren für eine Verringerung der benötigten Zeit vom Eingang des Gutachtenauftrages bis zur Untersuchung nicht nachweisbar ist. Als wesentliche Einflussgröße

zeigte sich dafür aber die Vorlast. Um zukünftig insgesamt kurze Laufzeiten für die Gutachtenerstellung im PÄD zu erreichen, muss daher vermehrt darauf geachtet werden, Rückstaus schon im Ansatz zu vermeiden.

**Laufzeiten und Vorlast 2005**



# Impulse

In dieser Rubrik wollen wir Sie anregen. Z.B. über ein neues Thema zu diskutieren, über den Tellerrand der eigenen Organisati-

on zu schauen und zu gucken, was andere tun oder Bekanntes aus einer anderen Perspektive zu betrachten.



**Kristin Hecker**

absolvierte im Personalamt ein zweimonatiges Praktikum und führte eine Explorationsstudie zum Thema Karriereverläufe von Frauen und Männern im gehobenen und höheren allgemeinen Verwaltungsdienst der Freien und Hansestadt Hamburg durch. Sie studiert Erziehungswissenschaften in Marburg.

## Karriereverläufe von Frauen und Männern im gehobenen und höheren allgemeinen Verwaltungsdienst

### Wie gelangt man als Studentin in Kontakt mit den Behörden der Freien und Hansestadt Hamburg?

Im Rahmen meines Studiums der Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung in Marburg trat ich mit einer Praktikumsanfrage an das Personalamt heran.

Da ich mich während meiner Studienzzeit mit Genderaspekten befasst und ein so genanntes Gender-Zertifikat erworben hatte, passte der Auftrag des Personalamts, eine Explorationsstudie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern im gehobenen und höheren allgemeinen Verwaltungsdienst durchzuführen, zu meinen beruflichen Hintergründen.

Die Ziele der Studie bestehen darin,

- Karriereverläufe in Abhängigkeit von verschiedenen Faktoren zu betrachten,
- Gründe für unterschiedliche Karriereverläufe zwischen Frauen und

Männern zu beleuchten sowie

- eine Basis für eine mögliche weiterführende qualitative oder quantitative Anschlussstudie zu schaffen.

Grundlage der Explorationsstudie ist das Zahlenmaterial der FHH bezüglich der Verteilungen von Frauen und Männern im gehobenen und höheren Dienst. Dieses verdeutlicht einen erheblichen Unterschied in der quantitativen Besetzung von höheren und Führungspositionen.

### Wo beschäftigt sich wer mit welchen Elementen der Geschlechterthematik?

Eine Länderabfrage bezüglich einer Beschäftigung mit ähnlichen Fragen verlief leider negativ. Bundesweit scheinen nach unserer Kenntnis keinerlei Untersuchungen zu diesem Thema im öffentlichen Dienst zu existieren.

Die Literaturlage bezüglich neuerer Erkenntnisse für den öffentlichen Dienst aus den 2000er Jahren ist ebenfalls eher dürftig.

Somit ein Grund mehr, erste Ergebnisse zu transportieren und eventuell im Rahmen eines Pilotprojekts eine weitere Untersuchung voranzutreiben.

**Von der Idee zum Messinstrument**

Ich entwickelte zwei Gesprächsleitfäden, von denen sich einer an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet, die bereits einen gewissen Karriereverlauf durchschritten haben, sich teilweise noch in Veränderungsprozessen befinden und vielfach eine weitere Karriere anstreben.

Der andere Leitfaden ist für Personalverantwortliche konzipiert, die mit der Teilnahme und/oder der Leitung von Auswahlverfahren betraut sind und/oder sich mit Personalmanagement auseinandersetzen.

Insgesamt wurden innerhalb von drei Wochen 28 Gespräche geführt.

Befragte	Frauen	Männer
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	7	7
Personalverantwortliche	7	7

Die Befragten sind sowohl in Behörden als auch in Bezirksämtern beschäftigt.

Die Gesprächspartnerinnen und -partner wurden zu verschiedenen Themenkomplexen befragt, die allesamt in unterschiedlicher Ausprägung Einfluss auf den Karriereverlauf nehmen können:

- Beruflicher Aufstieg und Barrieren
- Rekrutierung
- Fort- und Weiterbildung
- Netzwerke
- Kinder
- Teilzeittätigkeiten und andere Arbeitsformmodelle
- Beurlaubungen
- Führungskräfte

**Was verstehen Sie persönlich unter „Karriere“?**

Mit dieser Frage wurden die Gesprächspartnerinnen und -partner konfrontiert, um sie allmählich an die Thematik der Befragung anzunähern. Die vermutete Heterogenität des Verständnisses dieses Terminus bestätigt sich – einige Antworten diesbezüglich waren:

Karriere ist

- berufliche Entwicklung, verbunden mit Erfolg,
- der Wechsel von Funktionen mit Übernahme anspruchsvoller Aufgaben,
- das Erreichen eigener Wunschvorstellungen und Ziele,
- schnelles Fortkommen,
- weder beruflicher Unter- noch Überforderung ausgesetzt zu sein,
- wenn man über Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten verfügt,
- wenn man mehr Geld verdient.

Zur verbesserten Vergleichbarkeit der Angaben wurde jedoch eine Definition zu Grunde gelegt:

Unter Karriere wird ein beruflicher Aufstieg verstanden, mit dem eine Höhergruppierung, somit höherer Verdienst und Führungstätigkeit verbunden ist.

**Welche Voraussetzungen fördern Karriere?**

Zu den besonders interessanten Ergebnissen gehören die folgenden:

Unter dem Stichwort **Arbeitszeitkultur** wurde auf Möglichkeiten und Verbesserungen hingewiesen, die erzielt werden könnten, wenn sich die derzeitige Arbeitszeitkultur verändern würde:

Momentan gehe man von permanent notwendiger Präsenz aus, die zahlreiche Hindernisse für Beschäftigte oder Beurlaubte oder auch flexible Arbeitsformmodelle, wie Telearbeit, beinhaltet. Physische Präsenz



am Arbeitsplatz besitzt höchste Priorität und dementsprechend ist eine Tätigkeit außerhalb dieses Platzes unmöglich. Außerdem seien auf Grund des derzeitigen Verständnisses von Arbeitszeit kaum Stellen in der Realität tatsächlich teilzeitausreichend besetzt, sondern erforderten weitaus mehr Arbeitszeit. Dennoch sind Flexibilisierungen auf Arbeitnehmer- sowie Arbeitgeberseite erwünscht.

Ein weiteres elementares Ergebnis der Studie besagt, dass **sehen und gesehen werden** eine bedeutsame Prämisse sei, um sich beruflich zu etablieren. Man müsse sich stets selbst informieren, insbesondere hinsichtlich Stellenbesetzungen, die für eine Karriere förderlich sind. Aber auch durch die Nutzung von Netzwerken auf höheren Hierarchieebenen und im Austausch mit unterschiedlichen Personen müsse man sich präsentieren, um „in den Köpfen verankert“ zu sein. Damit verbunden ist die so genannte **Hol- und Bringschuld**:

Man dürfe nicht erwarten, dass der Arbeitgeber sämtliche Informationen, Veränderungen und Neuerungen permanent mitteile, sondern man sei auch selbst als aktiver Part einer funktionierenden Informationskultur gefordert und müsse sich im Rahmen dessen mit notwendigen Informationen versorgen.

### Eine hypothetische Frage

Die Interview-Partnerinnen und -Partner wurden nach ihrer Einschätzung gefragt, was wohl anders wäre, wenn höherer Positionen und Führungskräfte paritätisch mit Frauen und Männern besetzt wären.

Den Vermutungen der Befragten zufolge, wären mit einer paritätischen Besetzung sukzessive

- eine veränderte Führungskultur mit transparenterem, angenehmerem und menschlicherem Führungsstil,
- ein Zuwachs sozialer Kompetenzen: höhere Teamorientierung,
- ein verändertes Verständnis von Beruf und Familie mit einer selbstverständlichen Vereinbarkeit sowie
- eine vergrößerte Akzeptanz von Frauen in der Gesellschaft verbunden.

Selbstverständlich dürfe bei paritätischer Besetzung nicht die Leistungsprämisse an Bedeutung verlieren, um nicht neue Probleme hervorzurufen.

Die Koexistenz weiblicher und männlicher Eigenschaften könne sicherlich viele wünschenswerte und einander ergänzende Komponenten transportieren.

Ob die vermuteten Veränderungen eintreten, die mit einer paritätischen Geschlechterbesetzung von höheren und Führungspositionen verbunden wären, lässt sich überprüfen, wenn an einer weiteren Realisierung einer geschlechtergerechten Stellenbesetzung und Karrierechancen gearbeitet wird.

Ich möchte mich abschließend an dieser Stelle für die aktive Mitarbeit aller Beteiligten bedanken, die das Entstehen dieser Studie ermöglichten und mit ihren Hinweisen auf zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten aufmerksam machten. Die Arbeit war eine große Bereicherung!





### Friederike Bartrow

Am selben Tag, als die Projektwoche der Verwaltungsschule in der Gedenkstätte Neuengamme begann, wurde am Abend eine Sonderausstellung zu jüdischen Zwangsarbeiterbrigaden eröffnet. Hiervon berichtet die Schülerin Friederike Bartrow.

## Eindrücke einer Ausstellungseröffnung im Rahmen der Projektwoche

Am 07.08.2006 wurde in der KZ-Gedenkstätte Neuengamme eine Ausstellung von John Weiner, einem Überlebenden des KZ Buchenwald, eröffnet.

John Weiner wurde 1944 im Zuge der Deportation der jüdischen Bevölkerung Ungarns mit seiner Mutter nach Auschwitz gebracht. Dort wurde er von seiner Mutter getrennt und in das KZ Buchenwald deportiert. Sein Vater wurde ebenfalls ins KZ Buchenwald verschleppt, wo er Schwerstarbeit verrichten musste. Später wurde er nach Auschwitz deportiert und umgebracht. Sein Bruder starb in Bergen-Belsen, somit überlebten weder seine Eltern noch sein Bruder den Holocaust.

John Weiner überlebte den Todesmarsch im April 1945 nach Dachau dank der Hilfe des Polizisten Max Maurer, der ihn und zwölf weitere Häftlinge vor der SS versteckt hielt.

Die von John Weiner erarbeitete Ausstellung befasst sich mit dem wenig beachteten Schicksal der jüdischen Zwangsarbeiterbrigaden in der ungarischen Armee. Die Ausstellung besteht aus acht thematisch gegliederten Tafeln und aus insgesamt 81 Ausstellungsstücken wie Fotos, Postkarten und Essbesteck, die John Weiner eigens aus vier Kontinenten zusammengetragen hat. Die Tafeln sind mit kurzen und prägnanten Texten beschrieben. Die Ausstellung kann

te bis zum 05.11.2006 im Foyer der Hauptausstellung in der KZ-Gedenkstätte Neuengamme besichtigt werden.

Welche Eindrücke erhielt ich bei der Ausstellungseröffnung?

Am Montag erfuhr ich von der Ausstellungseröffnung mit John Weiner. Ich beschloss, mir diese Gelegenheit nicht entgehen zu lassen und mit dabei zu sein. Zum Einen, weil es nicht mehr lange möglich sein wird, Zeitzeugen zu treffen, und zum Anderen, um die Ausstellung als eine der Ersten erleben zu dürfen.

Einige Minuten vor der Eröffnung, als ich noch die Hauptausstellung besichtigte, sah ich John Weiner zurückgezogen und betend, womit er sich innerlich auf die bevorstehenden Minuten vorbereitete. Und als er nach der Rede des Leiters der Gedenkstätte Dr. Detlef Garbe, das Wort ergriff, wurde es ganz still im ganzen Raum. Man konnte die Spannung fühlen, wie jeder versuchte, seinen Worten zu lauschen. Als wir uns dann gemeinschaftlich zum Gebet erhoben, überlief mich eine Gänsehaut. Es war beeindruckend, mit wie viel Liebe und Engagement er bei seiner Arbeit ist und dieses auch vermitteln kann.

Ich kann jedem nur empfehlen, sich die Zeit zu nehmen, um sich die KZ-Gedenkstätte Neuengamme anzusehen. Denn dies ist

ein wichtiger Teil unserer Vergangenheit und sollte nicht totgeschwiegen werden. Ich finde, dass wir alle, besonders auch die Jugend, sich darüber informieren und sich selbst engagieren sollten, dass so etwas

Schlimmes, wie die Verfolgung und die Vernichtung bestimmter Gruppen, keine Chance in unserer Gesellschaft mehr hat. Dieses kann nur durch Aufklärung und eigenes Interesse geschehen.

## MeinungsBilder

Diese Rubrik hat die größte Freiheit zu bieten. Ob feststehende Meinung oder gerade begonnener Gedankengang, ob eine Idee oder eine Person: MeinungsBilder greift unterschiedliche Themen auf oder veröffentlicht

auch Artikel von Externen, beispielsweise aus der Privatwirtschaft. Der Rubrikentitel versteht sich sowohl als „Meinungsabbilder“ als auch als Informant für die eigene Meinungsbildung.



**Angelika Grubert**

Personalamt, Leiterin der Abteilung Personalmanagement, leitet ihre Kompetenz für das Thema aus eigener Betroffenheit ab: Sie trägt zur Erhöhung des Durchschnittsalters bei!

### Alte Hasen oder altes Eisen?

- Brauchen wir ein Anti-Aging-Programm für die alternde Belegschaft? -

Eine Facette des Diversity Management bildet der professionelle Umgang mit dem Thema „alternde Belegschaft“. Das klingt sperrig und wenig charmant. Doch Google belegt mit ca. 21.800 Einträgen, dass das Bewusstsein in Gesellschaft und Politik angesichts des demografischen Wandels in Richtung eines verantwortungsvollen Umgangs mit den sog. „Best Agern“ in letzter Zeit stark gestiegen ist.

Dennoch: Zurzeit beschäftigen ca. 40% aller privatwirtschaftlichen Unternehmen gar keine Arbeitnehmer über 50 Jahre. Und rund

60% der 55 bis 65-jährigen bzw. 80% der 60-65-jährigen in Deutschland sind nicht mehr erwerbstätig. Sieht so eine Gesellschaft aus, in der das Wissen der „Alten“ zählt?

Ab wann gelten die Mitglieder einer Belegschaft überhaupt als „alt“? Eine 2005 durchgeführte Studie ergab, dass 50 % der befragten Personalexperten bereits Mitarbeiter/innen ab 50 Jahren zur Gruppe der Älteren zählen, für 30% der Befragten sind dies erst Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab einem Alter von 55 Jahren<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>l. Rathgeb, V. Madukanya, V. Mahlau in: Personalwirtschaft 12/2005, S. 45 ff

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg beträgt 46 Jahre; etwa 40 % aller Beschäftigten, das sind fast 26.000 Personen, gehören zu der Altersgruppe zwischen 50 und 65 Jahren - und zwar mit steigender Tendenz! Für die Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg bildet das 55. Lebensjahr eine Art „magische Grenze“: Tarifbeschäftigte können ab 55 Jahren Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Weiterhin werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls ab dem 55. Lebensjahr nur noch auf ihren ausdrücklichen Wunsch beurteilt. Diese Praxis sollte man vor dem Hintergrund der zukünftigen Altersstruktur und des erhöhten Renteneintrittsalters kritisch hinterfragen.

Doch ob man nun ab 50 oder ab 55 Jahren alt ist: Was macht die alternde Belegschaft überhaupt zum Thema? Und warum ist dieser Begriff eigentlich per se negativ belegt?

Zieht man die einschlägige Literatur zu Rate, werden die Vorzüge der älteren Kolleginnen und Kollegen mit folgenden Attributen beschrieben: Zuverlässigkeit, Loyalität zum Arbeitgeber, Einsatzbereitschaft und Erfahrungswissen. Dabei wird Erfahrung nicht nur auf den Beruf, sondern auch auf die allgemeine Lebenserfahrung bezogen, verbunden mit dem Wunsch, von diesem Wissen älterer Mitarbeitender zu profitieren.

Doch man findet auch andere Stimmen, die mit Grausen auf die drohende Vergreisung im öffentlichen Dienst hinweisen, auf Altersstarrsinn und Altersdemenz... Der öffentliche Dienst als Seniorenheim? Keine schöne Vorstellung. Und bei einem Blick in die Realität auch an den Tatsachen vorbei. Oder fallen Ihnen nicht auch mühelos Kolleginnen und Kollegen ein, die zwar über 50 oder 55 Jahre alt sind und dennoch voller Power; und solche, die - obwohl sie wesentlich jünger sind - eher kraftlos wirken? Auch Frau Prof. Dr. Dr. h.c. Ursula Lehr hat in ihrem Auftaktvortrag zum 4. Personalforum am 28.11.2005<sup>2</sup> ausgeführt:

1. Das Image älterer Arbeitnehmer ist meist mehr von Vorurteilen und Klischees als von der Realität geprägt.
2. Studien legen den Schluss nahe, dass es (auch) bei älteren Mitarbeitern starke *interindividuelle* Unterschiede gibt, die alle pauschalen Annahmen in Frage stellen.

Tatsache ist: Wir müssen uns fundiert sowohl mit den Vorzügen als auch mit den Nachteilen einer alternden Belegschaft auseinandersetzen. Das finden auch 61% der im Rahmen der oben zitierten Studie befragten Unternehmensvertreter. Sie begründen dies mit einer Verschiebung der Altersstruktur und einem zu erwartenden Fachkräftemangel. Lediglich 7% der Befragten gaben an, dass das Thema für sie nicht von Bedeutung sei. Allerdings weiß fast ein Fünftel der befragten Unternehmen nicht einmal wie sich ihre interne Altersstruktur zusammensetzt. 64% stellen keine Prognose hinsichtlich der Entwicklung ihrer internen Altersstruktur auf und nur 10% der befragten Unternehmen gaben an, spezielle PE-Maßnahmen für ältere Mitarbeiter anzubieten.



Freundliche, aktive Hasen im Alter!

In beiden Aspekten kann die Freie und Hansestadt Hamburg punkten: Wir sind mit unserem Personalberichtswesen schon bedeutend weiter. Der jährliche Personalstrukturbericht enthält jeweils eine ausführliche Analyse der Altersstruktur der Beschäf-

<sup>2</sup>vergl. blickpunkt personal 1/2006, S. 3ff

tigten und der Personalmanagementbericht beschäftigt sich mit ihren Auswirkungen auf die Personalbedarfsplanung. Und auch mit speziellen Personalentwicklungsmaßnahmen können wir dienen (z.B. des Seminar „50 plus: Neue Herausforderungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 50 Jahre“). Was fehlt, ist ein integrierter Baustein für das Personalentwicklungskonzept, der die Balance hält zwischen der Befriedigung der Bedürfnisse der älteren Mitarbeiter einerseits und der Vermeidung einer diskriminierend wirkenden Überbetonung der Unterschiede andererseits. Doch was wissen wir eigentlich über eben diese Bedürfnisse und Unterschiede?

Im Grunde ziemlich wenig. Wir wissen, dass die Fehlzeiten bei männlichen und weiblichen Beschäftigten bis zur Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen den Durchschnitt deutlich übersteigen und (erst) bei den 60- bis 65-Jährigen merklich zurückgehen<sup>3</sup>.

Aber: Trifft es in gleichem Maße zu, dass

- sich Ältere schwerer mit dem Wandel der Technologie tun?
- die vermeintliche Anspruchshaltung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nötige Anpassungen und Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation erschweren?
- fehlende Perspektiven gegen Ende des Berufslebens zu Burn-out-Syndrom und abnehmender Leistungsfähigkeit und Motivation führen?
- Ältere ihr Wissen horten und kein Interesse besteht, es an Jüngere weiterzugeben, dass es sogar als „Waffe“ genutzt wird gegen Jüngere und gegen Veränderungen?
- die Nachfrage nach Weiterbildung bei älteren Mitarbeitern geringer ist?<sup>4</sup>
- die Dominanz Älterer die Unternehmenskultur in einer Weise prägt, dass Jüngere sich in diesem Altersumfeld deplatziert fühlen?
- eine Generation gut „qualifizierter aber unzufriedener Mittelalter“ her-

anwächst, deren Aufstiegs- oder Entwicklungschancen stagnieren, weil die *noch* Älteren die attraktiven Stellen „blockieren“?

- Ältere auf Grund ihrer überwiegend hohen Arbeitszufriedenheit weniger nach Veränderungen drängen bzw. einen überdurchschnittlich starken Anreiz benötigen, um sich innovativ zu betätigen?<sup>5</sup>

Um also maßgeschneiderte Personalentwicklungsmaßnahmen für eine alternde Belegschaft zu erarbeiten, müssen wir zunächst belastbare Annahmen über die Ausgangslage treffen. Mit dieser Zielrichtung haben sich die Strategiekonferenz der Personalentwicklerinnen und Controllerinnen, das Gesprächsforum Personalmanagement (GFP) übereinstimmend dafür ausgesprochen, dieses Thema für den Personalmanagementbericht 2007 aufzubereiten. Die personalstrategische Staatsräterunde (PSR) hat die Aufbereitung des Themas zu einem wichtigen Punkt erklärt, die Aufnahme in den Personalmanagementbericht 2007 allerdings noch offen gelassen.

Somit wird die Aufbereitung dieser Thematik der erste Schritt zu einer systematischen Beschäftigung mit diesem wichtigen Zukunftsthema sein. Denn eines ist klar (ich möchte an dieser Stelle nochmals Fr. Prof. Dr. Dr. h.c. Ursula Lehr zitieren): „Wir brauchen die Älteren in Wirtschaft, Politik und Verwaltung. Freilich, wir brauchen auch die Ideen der Jüngeren, ihre Dynamik, ihren Schwung, ihr Drängen nach Veränderung, - aber wir brauchen auch den Rat der Erfahrenen, die sorgsam zwischen gegebenen Möglichkeiten und Grenzen abwägen. Wir brauchen das Miteinander der Generationen!“



Nicht alles altes Eisen ist Schrott! Oder?

<sup>3</sup>Personalstrukturbericht 2005, S. 79

<sup>4</sup>für die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung gilt dies nicht: vergl. blickpunkt personal 1/2006 S. 19: Neuer Schwung für 50+

<sup>5</sup>M. Grob. A. Lüthi in: Panorama 2/2006, S. 6 ff.

**Irfan Pehlivanoglu**

Polizeibeamter der Freien und Hansestadt Hamburg, profitiert von seinem multikulturellen Background

## „Migrantenkind in Uniform“ - Erfahrungsbericht eines Polizeibeamten

Mein Name ist Irfan Pehlivanoglu und ich bin Polizeibeamter der Freien und Hansestadt Hamburg. Meine Eltern stammen aus der Türkei und sind mit meinen Großeltern in den fünfziger Jahren nach Deutschland gezogen, um in Berlin als Gastarbeiter tätig zu sein. Ich selbst bin in Deutschland geboren und aufgewachsen.

Wie so viele im Kindesalter hatte ich ebenfalls den Wunsch Polizist zu werden, was sich auch bei den diversen Faschingsveranstaltungen widerspiegelt hat. Als es dann während der Abiturzeit um die Entscheidung ging, welchen Beruf ich ergreifen möchte, hatte ich mir drei Alternativen überlegt. Auf Grund eines Auslandsaufenthaltes während der Abiturzeit hatte ich ein Sportstipendium in den USA für ein renommiertes College in Aussicht. Des Weiteren befasste ich mich mit dem Gedanken Lehrer zu werden und auf Lehramt zu studieren. Mein letzter Gedanke war ein Studium bei der Polizei im gehobenen Dienst zu beginnen.

Der öffentliche Dienst interessierte mich im Allgemeinen, da ich nach einem konstanten Leben mit geregelterm Einkommen strebte und dieses Leben erschien mir in Deutschland von Jahr zu Jahr unmöglicher. Die Medien wiesen vermehrt auf die Verschlechterung bzw. Verteuerung in Deutschland hin. Dieser Umstand bekräftigte meinen Berufswunsch, Beamter zu werden.

Durch einen ehemaligen Klassenkameraden, der eine Ausbildung im mittleren Polizeivollzugsdienst angefangen hatte, schaffte ich es, mir ein sehr gutes Bild von der Polizei zu machen. Einige Väter meiner Freunde waren ebenfalls bei der Polizei tätig und förderten mein Interesse an diesem Beruf, indem sie mir vom Alltag eines Poli-

zisten erzählten. Glücklicherweise waren sie alle in unterschiedlichen Bereichen tätig, so dass ich sehr viele Informationen sammeln konnte. Überwältigt von den Erzählungen, der Ausbildungsvergütung und den Ausblick auf einen sicheren Arbeitsplatz, entschied ich mich bei der Polizei zu bewerben. Zu dem war die Studienzeit mit sieben Semestern gering.

Meine Eltern zeigten sich diesbezüglich relativ erfreut, dennoch konnte ich eine gewisse Enttäuschung meines Vaters verspüren. Dieser hatte sich erhofft, dass ich ihn in seiner Selbstständigkeit als Kfz-Mechaniker unterstütze und ein Studium zum Kfz-Ingenieur beginne.

Meine Studienzeit verlief ohne nennenswerte Zwischenfälle. Ich war ein voll akzeptiertes Mitglied innerhalb meiner Studiengruppe, was natürlich auch darauf zurückzuführen war, dass ich die Hälfte meiner Kommilitoninnen und Kommilitonen aus der Abiturzeit kannte.

Bei den restlichen Kommilitoninnen und Kommilitonen musste ich mich selbstverständlich unzähligen Fragen stellen. Es fing meistens mit der Frage nach der Herkunft meines Namens an. Viele dachten, dass ich ein ursprünglicher Grieche bin. Desto verblüffter waren alle, als sie hörten, dass ich ein Türke bin. Wenn ich den Namen dann auf Türkisch aussprach, glaubten mir auch die letzten Kritiker.

In der Praktikumszeit musste ich mich erst daran gewöhnen, dass sich die Leute ständig nach mir umdrehten. Heute kann ich sagen, dass es nichts mit meinem äußeren Erscheinungsbild zu tun hatte, sondern die Polizeiuniform den Unterschied machte. Die

Bürger erkennen nicht die Unterschiede der Menschen, wenn sie eine Uniform tragen. Das Ganze ist eine zwiespältige Angelegenheit, welche durch persönliche Erfahrungen bestätigt wurde.

Wenn ich eine Polizeiuniform trage, dann schauen mich die Bürger an und suchen den Kontakt mit mir, da sie Hilfe benötigen oder einen Rat von mir wollen. Dabei sehen sie kaum, dass ein „Migrantenkind“ in der Uniform steckt. Wenn ich nach Feierabend die Kleidung wechsel, dann blicken einige Personen nach mir, da sie befürchten, von mir ausgeraubt zu werden. Das ist ein komisches Gefühl, jedoch lernt man schnell damit umzugehen.

Bei den Kollegen ist das Verhältnis weniger problematisch. Menschliche Probleme gibt es nicht. Das ist so wie bei jeder Person. Entweder man findet jemanden sympathisch oder nicht. Ich bin bis jetzt jedes Mal super aufgenommen worden, so wie es auch sein sollte.

Die Schwierigkeit sind die Klischees, an die viele anfänglich denken. Wer kann es ihnen verübeln? Ich selber denke teilweise in Klischees über andere Menschen mit anderen Nationalitäten.

Bei mir nehmen die meisten an, dass ich Moslem bin, fünf mal am Tag bete, sämtliche moslemischen Feste feiere und ansonsten nach den Regeln der türkischen Community lebe. In verwunderte Gesichter blicke ich, wenn ich erwähne, dass ich genauso Weihnachten und Ostern feiere, Schweinefleisch esse oder auch mal ein Feierabendbier genieße. Dann sind auch im positiven Sinne einige Kollegen enttäuscht, weil sie dachten, dass ich aus der Urlaubsplanung für die „deutsch – christlichen Feiertage“ ausscheide. Ich bin eben ein Teil von beidem.

Ich bin nicht integriert in dieser Gesellschaft. Ich bin in dieser Gesellschaft aufgewachsen. Natürlich kenne ich auch die türkische Community, da ich auch mit ihr groß geworden bin. Geprägt haben mich aber das Leben und die Menschen in Deutschland.

Ich genieße das Privileg mir die positiven Seiten der beiden Kulturen herauspicken zu können und im Alltag zu verwenden. Das alles ist aber meiner Meinung nach nur möglich, wenn die Eltern diese Erziehungsform unterstützen bzw. nicht versuchen, dies zu verhindern. Sonst ist es nicht möglich.

Im Berufsleben profitiere ich vom multikulturellen Background, da ich die Sorgen und Nöte der Menschen auf eine andere Weise betrachten kann und dementsprechend reagiere. Allein die Tatsache, dass ich die sprachliche Barriere nicht habe, hilft mir oft. Dieses hat aber meiner Ansicht nach auch seine negativen Seiten. Im Grunde muss der Bürger, der sich länger in Deutschland aufhält, selber deutsch lernen und es zumindest in dem Umfang sprechen können, dass er seine Probleme und Sachverhalte der Polizei bzw. einer Behörde verständlich schildern kann.



Die Beherrschung einer ausländischen Sprache sollte nicht als Hauptkriterium zur Einstellung bei einer Behörde gesehen werden. Denn sonst fördert man nicht die Integration, sondern steuert dagegen. Schon jetzt kann in Deutschland fast jeder in seiner Landessprache Lebensmittel kaufen, zum Arzt gehen oder im Restaurant bestellen. Wenn man diesen verschlossenen Communities auch noch die behördlichen Gänge in der Landessprache ermöglicht, dann bietet man dem Migrantinnen und Migranten keinen Anreiz mehr deutsch zu lernen und wundert sich, wieso sie nach 20 Jahren kein deutsch sprechen. In der türkischen Community meines Polizeikommissariats hat es schon die Runde gemacht, dass ich dort arbeite. Oft kommt es vor, dass ich für ganze Familien zum persönlichen Sachbearbeiter werde, da sie nur mit mir reden möchten oder nur von mir beraten werden wollen. Das ist meiner Meinung nach kontraproduktiv.

Letztendlich kann ich sagen, dass es in jedem Fall förderlich für jede Behörde ist, wenn

man eine /-n Mitarbeiter/-in mit Migrationshintergrund hat. Man lernt vielleicht, dass die Klischees nicht stimmen und verliert seine Hemmungen und Kontaktängste. Es steigert somit die kulturelle Kompetenz einer Behörde und spiegelt die neu heran-

wachsende Bevölkerungsstruktur des Einwanderungslandes Deutschland dar. Ich hoffe, sie konnten sich somit ein kleines Bild aus dem Leben eines deutschen Behördenmitarbeiters mit Migrationshintergrund bei der Polizei machen.



**Ulrike Scholz**

Behörde für Bildung und Sport, ist zuständig für Gleichstellungsförderung und fordert Genderkompetenz sowie mehr Beteiligung von Männern im erzieherischen Bereich, in der Schule und zu Hause.

## Wer erzieht und bildet unsere Kinder? – Auch eine Frage der Gleichstellung von Mann und Frau

Hermann Preuß ist Lehrer und hat vorübergehend seinen Vollzeitjob an den Nagel gehängt. Nicht, weil er mit 41 Jahren bereits ausgebrannt ist und auch nicht, weil er arbeitsscheu wäre. Ganz im Gegenteil: Er arbeitet nun mehr. Einerseits ist er mit 70 % als Lehrer in Elternteilzeit tätig und zusätzlich übernimmt er einen Großteil der Familienarbeit. „Ich möchte Zeit für meine Tochter haben und es meiner Frau ermöglichen, ebenfalls weiter im Beruf zu bleiben“, begründet er seine Entscheidung, die berufliche Arbeitszeit – genau wie seine Frau – zu reduzieren. Wie ungewöhnlich die Entscheidung ist, ahnt er gar nicht.

Nicht viele Väter gehen diesen Weg. Genau genommen sind es in der Hamburger Lehrerschaft zum März 2006 ganze 0,2 Prozent oder 12 Väter. In der Lehrerinnenschaft sind es dagegen 5,9 Prozent oder 617 Mütter.



Hermann Preuß mit Tochter Ida

Und während die Zahlen für die weiblichen Lehrkräfte in den letzten Jahren gestiegen sind, stagnieren sie für die männlichen Lehrkräfte auf diesem niedrigen Niveau<sup>1</sup>.

Auch die Zahlen zu Beurlaubungen aus familiären Gründen untermauern die Tatsache, dass Männer in der Familienarbeit und in der Erziehung viel weniger präsent sind als Frauen.

<sup>1</sup> Quelle: BBS, V 41, Referat Personalcontrolling und Personalentwicklung. Unberücksichtigt bleibt hier die Altersstruktur der Beschäftigten.



Nur etwa neun Prozent der Beurlaubten männlichen Beschäftigten in Schulen hatten im Dezember 2005 aus diesem Grund Teilzeitarbeit beantragt – im Gegensatz zu 23 Prozent der weiblichen Beschäftigten<sup>2</sup>.

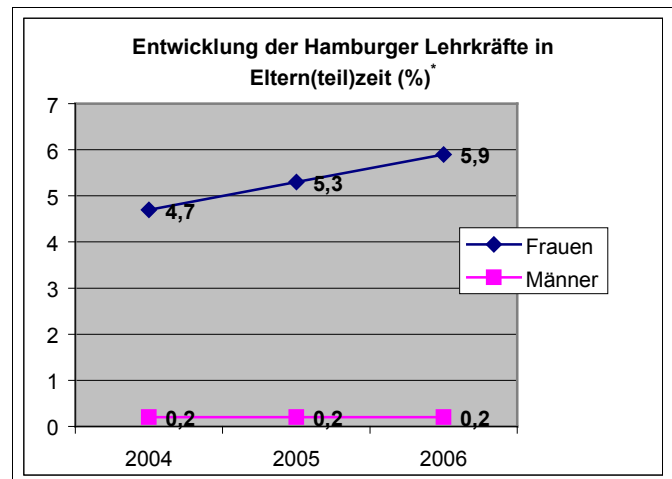
Die Frage nach dem Warum drängt sich auf: Warum sind immer noch so wenige Männer bereit, die Arbeitszeit zu reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben und Frauen mit einem größeren Anteil bei der Familien- und Hausarbeit zu unterstützen? Warum ist das selbst bei Beschäftigten der FHH so, obwohl hier inzwischen alle Maßnahmen auf Familienfreundlichkeit überprüft werden, finanzielle und strukturelle Benachteiligung durch Elternzeit gesetzlich möglichst ausgeschlossen wird, es überwiegend sichere Arbeitsplätze mit Rückkehrgarantie gibt und die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung äußerst flexibel gehandhabt wird?

Vielleicht fürchten Männer trotzdem eine Beeinträchtigung oder zumindest Verzögerung ihrer beruflichen Entwicklungschancen, wenn sie vorübergehend in Teilzeit arbeiten – ein Nachteil, den Frauen schon lange in Kauf nehmen müssen. Vielleicht liegt es aber auch an den ganz normalen täglichen Schwierigkeiten: Lehrerinnen und Lehrer haben eine Fülle von Terminen außerhalb des Unterrichts, die nicht unbedingt flexibel wahrgenommen werden können. Wenn die Schulleitung kein Bewusstsein für die unzähligen Koordinierungserfordernisse bei dem Bemühen um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat, werden Termine für Konferenzen, Elterngespräche, Ausflüge, mehrtägige Klassenreisen und Weiterbildungsverpflichtungen zu einer enormen Herausforderung. Statistisch gesehen nehmen Männer diese Herausforderung deutlich seltener an als Frauen.

Die Gründe für das Ungleichgewicht sind zu vielschichtig, als dass sie hier erschöpfend dargestellt werden könnten. Doch Gleichstellungsförderung steht in der Verantwortung, diese Gründe zu erforschen und dem

Ungleichgewicht entgegenzuwirken, einerseits durch Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, andererseits durch solche, die Männer mehr an dieser gesellschaftspolitischen Aufgabe beteiligen.

Sprechen darüber hinaus auch pädagogische Gründe für die Gleichstellungsförderung in diesem Bereich? Immerhin konstatieren wir in der professionellen Erziehung und Bildung der Kinder eine zunehmende Feminisierung: In der Kita, im Hort, in der Grundschule sind Männer als Erzieher weitgehend abwesend. Bei den Lehrkräften der Grundschule liegt ihr Anteil inzwischen bei unter 20 Prozent<sup>3</sup>.



\*gemittelte Stichtagsbetrachtung, Stand: 07/2006, Quelle: BBS, V 41

Außerdem belegen die Pisa-Studien geschlechtsspezifische Unterschiede in den Schulleistungen, Jungen werden mittlerweile gar als Bildungsverlierer bezeichnet. Eines muss deutlich betont werden: Ein kausaler Zusammenhang zwischen dem Geschlecht der Erzieher/-innen bzw. Lehrkräfte und den unterschiedlichen Lernleistungen von Jungen und Mädchen konnte wissenschaftlich bisher nicht nachgewiesen werden. Die Gleichung „Fehlende Männer in Erziehung und Bildung bedeuten schlechtere Schulleistungen der Jungen“ geht so nicht auf. Denn dort, wo der Frauenanteil bei den Lehrkräften am größten ist – in der Grund-

<sup>2</sup> Quelle: DezBer, Stand: 31.12.2005

<sup>3</sup> 2005 lag er bei 20% für Grund-, Haupt- und Realschulen. Die Statistik für das Hamburger Schulsystem unterteilt diese Schulformen nicht weiter. Der Männeranteil in Grundschulen liegt jedoch unter dem in Haupt- und Realschulen. Für die Gymnasien, Beruflichen Schulen und Gesamtschulen liegt er jeweils bei ca. 50%, 60% und 40%. Quelle: BBS, V 41, Referat Personalcontrolling und Personalentwicklung.

schule – sind die Unterschiede zwischen den Leistungen der Jungen und Mädchen am geringsten. Die Differenz wird erst ab der Pubertät signifikant.

Solange es keine gesicherten Erkenntnisse zu den Gründen für die geschlechtsspezifischen Schulleistungsunterschiede gibt, sollte das Handeln in der Erziehung und Bildung durch gültige, allgemeine Prinzipien bestimmt werden. Dieses sind unter anderem Allseitigkeit, Vielfalt und Diversität. Eine paritätische Präsenz von Frauen und Männern in der Schule ist deshalb eine zentrale Forderung aus der Gleichstellungsperspektive.

**Fazit:**

Angesichts der Entwicklung zu einer weiteren Feminisierung in Erziehung und Bildung, der Erkenntnisse um geschlechtsspezifische Unterschiede von Schulleistungen und fehlender wissenschaftlicher Erklärungen müssen wir uns weiter um Gleichstellungsförderung und Genderkompetenz

für alle Beteiligten bemühen. Es bleibt eine zentrale gesellschaftspolitische Aufgabe - besonders der Behörde für Bildung und Sport - dafür Sorge zu tragen, dass dies vor allem in folgenden Bereichen geschieht:

- Personalmanagement und -entwicklung,
- Fortbildung der Lehrkräfte,
- Organisations- und Unterrichtsentwicklung,
- Entwicklung von Unterrichtsmaterialien.

Genderkompetenz und Gleichstellungsförderung in Gesellschaft und Arbeitswelt werden maßgeblich darüber entscheiden, mit welchem Erfolg eine jungen- und mädchen-gerechte Schule geschaffen werden kann. Die Gleichstellungsförderung greift dabei zu kurz, wenn sie – wie schon so oft – überwiegend Verhaltensänderungen von Frauen verlangt, vielmehr muss sie Männer mit in die Pflicht nehmen. – Eine Pflicht, die Hermann Preuß aus Überzeugung und mit persönlichem Gewinn übernimmt: „In Elternzeit gehen? Ich würde es immer wieder tun.“

## Tools und Serviceleistungen im FHHintranet

# Der praktische Tipp

Jede/r Beschäftigte mit einem Büroarbeitsplatz kennt und nutzt es mehr oder weniger häufig: das Intranet der FHH. Neben reinen Informationsangeboten, wie beispielsweise dem Personalportal, Kantinenplänen oder Organigrammen der Behörden, bietet es aber weit mehr. An dieser Stelle möchten wir Ihnen deshalb zwei weniger bekannte Bereiche vorstellen.

Unter der Rubrik **Service** finden Sie neben automatisierten Zugängen zum Kommunalen Informations- und Kommunikationssystem KIKOS und der IKON-Datenbank der KGSt auch drei **praktische Arbeitshilfen**. Mit dem **PDF-Generator** von Dataport können Sie einfach und bequem Microsoft Office Dateien in pdf-Dokumente umwandeln. Außerdem gibt es die Möglichkeit mit dem **Outlook Web Access** von jedem an das Intranet angeschlossenen Computer - beispielsweise wenn Sie einen Tag in einer anderen Behörde sind - auf Ihre Mails zuzugreifen. Und mit dem **HamburgService-Informationssystem (HaSi)** können Sie auch ohne Outlook Ansprechpartner/innen oder Telefonnummern in der FHH suchen.

Beschäftigte, die an rechtlichen Fragestellungen arbeiten oder alle, die sich über Rechtsfragen informieren wollen, bietet das FHHintranet unter der Rubrik **Rechtsportal** zahlreiche praktische Hilfen an. Hier können Sie beispielsweise hamburgische Gesetze, Verwaltungsvorschriften oder Zuständigkeitsanordnungen des Senats finden oder Links zu Gerichten und Institutionen. Besonders die Möglichkeit für Mitarbeiter/-innen der FHH, die juristischen Datenbanken **Beck-Online** und **juris** nutzen zu können, wird für viele hilfreich sein.



# Was war eigentlich...?

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

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



**Diana Winkler-Büttner**

Personalamt, Personalmanagementkonzepte und Marketing - ist erfreut, dass im Zuge der Chancengleichheit Frauen inzwischen doch soviel „zugemutet“ wird.

## Was war eigentlich mal nur 70 Minuten lang?

Vielerorts arbeiten heute Frauen und Männer im selben Beruf häufig Seite an Seite. Untersuchungen haben bestätigt, dass gemischt-geschlechtliche Teams effizienter arbeiten. Doch was für uns heute eine Selbstverständlichkeit ist, war nicht immer so: Frauen standen nicht alle Berufe offen. Auch bestimmte berufliche Bereiche im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg wurden erst vor gar nicht allzu langer Zeit für Frauen zugänglich.

Hier einige Beispiele:

**1972:** Nachdem die Hamburger Hochbahn eine Ausnahmeregelung erzwingt, dürfen Frauen erstmals Busfahrerinnen werden\*. Bis zu diesem Zeitpunkt galt die Verordnung aus dem Dritten Reich, die Frauen das Steuern von Omnibussen verbot mit der Begründung, dass die Arbeit auf dem Fahrersitz die Frauen psychisch und physisch überfordere. Es gab aber eine Auflage der Aufsichtsbehörde, wonach die Busfahrerinnen erschütterungsarme und körpergerechte Fahrersitze unbedingt benötigen.

**1979:** Frauen werden erstmals zur generellen Verwendung in den Polizeivollzugs-

dienst eingestellt. Bislang waren Frauen im Bereich der Schutzpolizei und dort auch nur für bestimmte Aufgaben eingesetzt, wie z.B. um den Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Frauen zu halten.

**1982:** Erstmals erhält eine Frau mit entsprechender Berufsausbildung eine Anstellung als Maschinenschlosserin im Bereich der Stadtentwässerung der Baubehörde. Vorangegangen war ein Modellversuch, um Mädchen verstärkt für gewerblich-technische Berufe zu interessieren und die entsprechende Berufsausbildung zu ermöglichen.

**1985:** Auch Frauen können bei der Hamburger Feuerwehr eingestellt werden! Voraussetzung für die Einstellung bei der Feuerwehr ist die Erfüllung gleicher Bedingungen durch die Bewerberinnen wie die Männer. Der Zugang für Frauen wurde ermöglicht durch die gewandelte Anschauung über Art und Umfang des Arbeitsschutzes für Frauen und die Leitlinien des Senats zur Überwindung überholter Arbeitsschutzbestimmungen.



**1987:** Da Frauen eine Dienstwaffe tragen dürfen, können sie auch Grenzzollbeamtin werden. Drei Frauen beginnen ihre Ausbildung in den Zollstationen im Freihafen und sollen insbesondere zur Durchsuchung von Frauen eingesetzt werden. Bisher mussten in diesem Falle Beamtinnen aus anderen Dienststellen angefordert werden.

Eine Erleichterung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war sicherlich auch, dass das hamburgische Beamtengesetz seit **1969** die Möglichkeit der Teilzeitarbeit für Beamtinnen wegen familiärer Gründe vorsieht. Aus dem Gleichheitsgrundsatz dürfen seit **1974** auch männliche Beamte Teilzeit aus familiären Gründen verrichten. Allerdings schlägt sich diese Möglichkeit noch nicht in den Teilzeitquoten der Väter im öffentlichen Dienst nieder. Hier sollten Väter

Chancen ergreifen und Vielfältigkeit in den Berufsalltag einbringen.

Übrigens: Nach jahrzehntelangem Ringen beschloss der Deutsche Fußball Bund DFB am 30. Oktober 1970 einen ordentlichen Spielbetrieb für Frauenfußball – allerdings mit Auflagen. Wegen ihrer schwächeren Natur mussten die Frauen eine halbjährige Winterpause einhalten, Stollenschuhe waren verboten, die Bälle waren kleiner und leichter und das Spiel dauerte nur 70 Minuten. Dies ist alles inzwischen überholt und die deutschen Frauen sind Fußball-Weltmeisterinnen: Ein Bravo für Chancengleichheit und Vielfältigkeit!

---

\*Alle Beispiele wurden übernommen aus: Rita Bake, Die Ersten und das erste Mal ..., Landeszentrale für politische Bildung, Hamburg 1999

---

## Kurzmitteilungen

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

schluss erreicht haben und die wir Ihnen nicht vorenthalten möchten.

---

**Diana Winkler-Büttner**

Personalamt, Personalmanagementkonzepte und Marketing

### Integrationspreis für das Personalamt

#### Hamburgische Verwaltung ausgezeichnet!

Der gemeinsam von der ARGE der Schwerbehindertenvertretung in der Hamburger Wirtschaft und dem Senatskoordinator für die Gleichstellung behinderter Menschen der FHH vergebene Integrationspreis erhielt in diesem Jahr die hamburgische Verwaltung. Stellvertretend für alle beteiligten Beschäftigten nahmen Dr. Bonorden, Leiter des Personalamtes, und Herr Becker, Gesamtvertrauensmann der gleichgestellten und schwerbehinderten Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die Anerkennung am 12.09.2006 im Rathaus entgegen (siehe auch Artikel auf Seite 13).

Gewürdigt wurde die beispielhafte Zusammenarbeit der beteiligten Dienststellen, Organe und Interessenvertretungen bei dem

Erhalt geeigneter Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen sowie die Umsetzung neuer Ziele wie die Teilhabe und Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt.

Dr. Bonorden und Herr Becker betonten übereinstimmend, dass die Personalpolitik der FHH erheblichen Anteil an dem Erhalt von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen hat – trotz notwendiger Umstrukturierungen. Dies soll auch in Zukunft so bleiben: Die enge Zusammenarbeit zwischen den Interessenvertretungen der Schwerbehinderten und den zuständigen Dienststellen wird weiterhin auf hohem Niveau erfolgen und gewährleistet.

Die ARGE der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft und der Senatskoordinator für die Gleichstellung behinderter Menschen der Freien und Hansestadt Hamburg vergeben gemeinsam den

### **Integrationspreis der Hamburger Schwerbehindertenvertretungen 2006**

Im Rahmen dieser Verleihung sprechen sie folgenden Interessenvertretungen, Firmen und Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg die

### **Anerkennung**

aus

Bezirksamt Wandsbek, Hamburg Service

Gesamtschwerbehindertenvertretung Landesbetrieb Krankenhäuser (LBK), Gerd Daniels

Leitungen der Personalabteilungen der Bezirke und des Personalamtes der Freien und Hansestadt Hamburg

Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten (Kitas)

Die Anerkennung wird ausgesprochen für das Handeln der öffentlichen Verwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg als „Dienstleister eigener Art“ für die beispielhafte Zusammenarbeit der beteiligten Dienststellen, Organe und Interessenvertretungen bei der Erhaltung geeigneter Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen einschließlich der Umsetzung neuer Ziele wie Teilhabe und Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt.

Die personalpolitischen Vorgaben der Freien und Hansestadt Hamburg haben erheblichen Anteil an dem Erhalt von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen, trotz Ausgliederung von Arbeitsbereichen und einschneidenden Umstrukturierungen. Der tatkräftige Einsatz der Interessenvertretungen und deren Zusammenwirken haben die Interessen der schwerbehinderten Menschen wirksam gewahrt.

„Wir müssen verschiedene Wege gehen“



Herbert Bienk

Schwerbehindertenvertretung Trier

Marina Marquardt

Senatskoordinator für die Gleichstellung behinderter Menschen der Freien und Hansestadt Hamburg

Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft

Hamburg, den 12. September 2006

**Ulrike Petersen, Birgit Schick**

Verein Perspektivenwechsel

## PerspektivenWechsel durch freiwilliges Engagement

Als die Bundesregierung 2003 die Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“ ins Leben rief, wurde dort vorgeschlagen, neue Grundlagen für freiwilliges Engagement zu schaffen. Für drei Jahre wird nun ein Modellvorhaben vom Bundesfamilienministerium gefördert, das zukunftsweisende Wege für bürgerschaftliches Handeln erproben soll. Der Verein Elsa-Brändström-Haus im DRK e.V. erhielt den Zuschlag für das Projekt PerspektivenWechsel.

Im Mai 2005 haben wir begonnen, das Projekt in Hamburg aufzubauen, um Menschen aller Altersgruppen zur aktiven Mitwirkung in gemeinnützigen Einrichtungen zu gewinnen. Wir wenden uns vor allem an Menschen im (Vor-) Ruhestand aber auch WiedereinsteigerInnen nach der Erziehungsphase. Orientiert an den Wünschen und Vorstellungen der interessierten Menschen, suchen wir gemeinsam nach einer maßgeschneiderten Aufgabe. Der Phantasie und den Talenten sind keine Grenzen gesetzt! Der Einsatz sollte mindestens sechs Monate dauern und wöchentlich etwa 13 Stunden umfassen. Die TeilnehmerInnen erhalten eine steuerfreie Aufwandsentschädigung und haben Gelegenheit zum regelmäßigen Erfahrungsaustausch.

Inzwischen hat PerspektivenWechsel mehr als zwanzig aktive TeilnehmerInnen mit ganz unterschiedlichen Aufgaben: So wird zum Beispiel ein über die Jahre etwas eingestaubtes Archiv zu neuem Leben erweckt. Eine pensionierte Musiklehrerin hat mit den Bewohnerinnen und Bewohnern eines Altenheims einen Chor aufgebaut. Ein Ehepaar bietet regelmäßig eine Kochgruppe für alte Menschen an, in der traditionelle Hausmannskost gekocht wird. Eine andere Teilnehmerin bastelt mit Kindern. Aber auch Unterstützung bei der Internetpräsentation einer kleinen Initiative oder der Gestaltung einer Heimzeitung wird von unseren PerspektivenWechslerInnen geboten. Es sind nicht nur die klassischen sozialen Felder, sondern alle gesellschaftlichen Bereiche, in denen tatkräftige Unterstützung mit Herz und Verstand gebraucht wird. Wir freuen uns weiterhin auf engagierte Menschen mit Lust zum PerspektivenWechsel. Haben wir Ihr Interesse geweckt?

### **Kontakt:**

Elsa-Brändström-Haus im DRK e.V.

Tel.: 040/18 03 78 02

Ulrike Petersen und Birgit Schick

mail:

[perspektivenwechsel@ebh-hamburg.de](mailto:perspektivenwechsel@ebh-hamburg.de)

Kösterbergstr. 62, 22587 Hamburg

[www.ebh-hamburg.de](http://www.ebh-hamburg.de)

**Stefanie Keller**

seit 01.09.2006 im Zentrum für Aus- und Fortbildung, war vorher im Personalmanagement tätig und dort Ansprechpartnerin zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung

## Sich regen bringt Segen! Großkundenkonditionen für Beschäftigte bei verschiedenen Fitness-Anbietern

Gesunde, leistungsfähige Beschäftigte sind die Voraussetzung für eine gut funktionierende Verwaltung. Deshalb gibt es in den verschiedenen Behörden und Ämtern mittlerweile eine ganze Menge Angebote, die Sie dabei unterstützen, Ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit aktiv zu erhalten und zu fördern. Das geht, neben gesunder Ernährung, effektiver Arbeitsorganisation und einem guten Betriebsklima vor allem durch Bewegung. Die erste Bewegung, die Sie brauchen, um regelmäßig Sport zu treiben, ist allerdings eher kämpferischer Natur – nämlich die Überwindung des persönlichen Schweinehundes... Gerade in der dunkleren Jahreszeit ist es auf dem Sofa eben doch viel gemütlicher, auch wenn die intellektuelle Einsicht für die gesundheitsförderliche Wirkung des regelmäßigen Waldlaufs durchaus da ist. Die Mitgliedschaft in einem Fitnessclub ist daher für viele eine gute Unterstützung zur Lösung vom abendlichen Sofa. In netter Umgebung mit professioneller Anleitung und vielleicht sogar einem begleitenden Wellnessangebot wie Sauna fällt es vielen leichter, regelmäßig etwas für Körper und Seele zu tun.

Da die hamburgische Verwaltung die größte Arbeitgeberin in Hamburg ist, haben wir diese Größe genutzt, um mit Anbietern aus dem Bereich Fitness, Gesunderhaltung und Wellness besondere Konditionen für alle Beschäftigten zu verhandeln. Und weil wir eine familienfreundliche Organisation sind, gelten diese Konditionen z.T. auch für Familienangehörige. Auch wenn Sie bereits Mitglied bei einem der Anbieter sind, mit denen wir Kooperationen verhandelt haben, kön-

nen Ihnen die Konditionen dennoch zu Gute kommen, denn fast alle Anbieter ermöglichen ein Umsteigen aus laufenden Verträgen in den günstigeren Tarif. Mit welchen Anbietern wir was ausgehandelt haben und was Sie tun müssen, um in den Genuss dieser Konditionen zu kommen, erfahren Sie im Personalportal:

<http://www.fhhintranet.stadt.hamburg.de/FHHintranet/Personal/gesundheit/sportangebote/start.html>

Für die Bereiche, die auf Grund eigener Netze nicht an das Intranet angeschlossen sind, werden die Informationen selbstverständlich zur Einspeisung in das interne Netz zur Verfügung gestellt.

Wir wünschen Ihnen und uns, dass möglichst Viele auf den Geschmack kommen!





**Bärbel Schmidt**

Personalamt, Tarifrecht

## Einführung leistungsbezogener Entgeltbestandteile für alle Beschäftigten

In § 18 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ist für den Arbeitnehmerbereich (im TV-L kurz als „Beschäftigte“ bezeichnet) festgelegt, dass ab dem 1. Januar 2007 ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt wird. Es soll zunächst ein Gesamtvolumen von 1 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers umfassen. Alle näheren Einzelheiten werden in landesbezirklichen Tarifverträgen vereinbart. Weiter heißt es im § 18 Abs. 5 TV-L: „Solange eine landesbezirkliche Regelung nicht zustande kommt, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember ab dem Jahr 2007 12 v.H. des Tabellenentgelts ausgezahlt, das für den Monat September desselben Jahres jeweils zusteht.“ Für diesen Fall würden also alle Beschäftigten gleichermaßen an der Ausschüttung beteiligt.

Da auch im Beamtenbereich der Freien und Hansestadt Hamburg die Einführung monetärer Leistungsanreize als Beitrag zur weiteren Stärkung des Leistungsprinzips geplant ist, hat sich das Personalamt die Entwicklung eines einheitlichen Vergabesystems für beide Statusgruppen zum Ziel gesetzt. Angestrebt werden grundsätzlich gleiche Regelungen für den Arbeitnehmerbereich in einem landesbezirklichen Tarifvertrag und für den Beamtenbereich in landesgesetzlichen Bestimmungen.

Das Personalamt wird zügig an die Umsetzung der Leistungsbezahlung herangehen und hat deshalb mit den zu beteiligenden Gewerkschaften ein Auftaktgespräch im November dieses Jahres vereinbart; erste inhaltliche Tarifverhandlungen sind für den Februar 2007 geplant.

Über die weitere Entwicklung werden wir Sie informieren.

**Arnd Reese**

Personalamt, Besoldungs- und Versorgungsrecht

## Einmalzahlung 2007 und lineare Besoldungserhöhung 2008 für den Beamtenbereich

Nachdem die Föderalismusreform u. a. mit der Verlagerung der Gesetzgebungskompetenzen im Besoldungs- und Versorgungsrecht zum 1. September 2006 in Kraft getreten ist, erarbeitet das Personalamt zzt. einen Gesetzentwurf zur Übertragung des

Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich. Danach ist für die Beamtinnen und Beamten zum 1. August 2007 eine Einmalzahlung von 560 € vorgesehen. Die aktiven Beschäftigten sollen diesen Betrag anteilig nach ihrem Beschäftigungsumfang, die Ver-

sorgungsempfängerinnen und -empfänger anteilig nach dem jeweiligen Ruhegehalt-, Witwen- oder Waisengeldsatz erhalten. Für die Anwärterinnen und Anwärter ist ein Betrag von 225 € geplant.

Zum 1. Januar 2008 soll eine lineare Besoldungserhöhung von 1,9 % erfolgen. Dies gilt auch für die Anwärtergrundbeträge.

Ebenfalls zum 1. Januar 2008 soll den Behörden und Ämtern erstmals 1 % der Besoldungssumme ihrer Beamtinnen und Beamten für leistungsorientierte Bezahlungselemente zur Verfügung gestellt werden. Die insoweit erforderlichen rechtlichen Grundlagen für die Einführung dieser Bezahlungselemente bleiben einem gesonderten Verfahren vorbehalten.

---

**Martel Genschmer**, Personalamt, Besoldungsrecht

**Carsten Block**, Personalamt, Personalmanagementkonzepte und Marketing

## Familien- und Ortszuschläge bei eingetragenen Lebenspartnerschaften

Seit dem 1. August 2001 können in Hamburg nach dem Lebenspartnerschaftsausführungsgesetz (LPartAusfG) zwei Personen gleichen Geschlechts, eine eingetragene Lebenspartnerschaft begründen. Im Zuge der Einführung des Gesetzes und den ersten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der FHH, die eine solche Lebenspartnerschaft begründet haben, ist die Frage aufgekommen, wie dieses Institut tarif- und besoldungsrechtlich zu bewerten ist.

**Angestellte** haben, wenn sie nach dem Gesetz eine eingetragene Lebenspartnerschaft begründet haben, bislang nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 29. April 2004, genau wie verheiratete Angestellte, gem. § 29 Abschn. B Abs. 2 Nr. 1 BAT den Ortszuschlag der Stufe 2 erhalten (vgl. Rundschreiben des Personalamtes vom 28. Februar 2005). Mit In-Kraft-Treten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zum 1.11.2006 ist ein Ortszuschlag nach bisherigem Recht nicht mehr vorgesehen. Der im Oktober 2006 individuell nach § 29 BAT Abschn. B Abs. 2 zu-

stehende Ortszuschlag ist allerdings in das Vergleichsentgelt, das für die Überleitung der Beschäftigten in die Entgelttabelle des TV-L gebildet wurde, eingeflossen. Veränderungen, in diesem Fall also die Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft nach dem 31. Oktober 2006, wirken sich daher auf das Entgelt der Beschäftigten nicht mehr aus.

Die Gewährung eines Familienzuschlags für **Beamtinnen und Beamte** sowie Richterinnen und Richter richtet sich nach § 40 Bundesbesoldungsgesetz. Danach besteht keine Möglichkeit, mit dem Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft einen Anspruch auf den Familienzuschlag der Stufe 1 wie verheiratete Beamtinnen und Beamte (§ 40 Abs. 1 Nr. 1 Bundesbesoldungsgesetz) zu erwerben. Die Stufe 1 kann nur unter den Voraussetzungen des § 40 Abs. 1 Nr. 4 Bundesbesoldungsgesetz (Aufnahme einer anderen Person in die Wohnung) gewährt werden (vgl. Rundschreiben des Personalamtes vom 26. Juli 2001 und vom 26. Mai 2006).

## Ausblick

Bei der nächsten Ausgabe des blickpunkt personal handelt es sich um eine Jubiläumsausgabe. Das Schwerpunktthema dieser Ausgabe lautet **Aus- und Fortbildung**. Wenn Sie bestimmte Themen und Aspekte

zu diesem Schwerpunkt berücksichtigt wissen möchten, dann wenden Sie sich bitte bis Mitte Januar 2007 an die Redaktion.

Bis dahin! Ihr Redaktionsteam.

[blickpunkt@personalamt.hamburg.de](mailto:blickpunkt@personalamt.hamburg.de)

---

# Impressum

Herausgeber:

Dr. Volker Bonorden

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Steckelhörn 12

20457 Hamburg

Telefon: (040) 4 28 31 - 14 10

Telefax: (040) 4 28 31 - 22 26

Redaktion und Druckvorbereitung:

Katharina Dahrendorf (verantwortliche Redakteurin)

Carsten Block

Diana Winkler-Büttner

Susanne Neugebauer

Jacqueline Radloff

E-Mail: [blickpunkt@personalamt.hamburg.de](mailto:blickpunkt@personalamt.hamburg.de)

Internet: <http://www.hamburg.de> (Suchbegriff: blickpunkt personal)

Layout:

Susanne Neugebauer

Jacqueline Radloff

Druck:

Druckerei der JVA Fuhlsbüttel

Am Hasenberge 26

22335 Hamburg

Auflage:

1.000 Stück

Ausgabe:

10. Jahrgang, November 2006

Erscheinungsweise:

vierteljährlich

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

Der Inhalt dieser Ausgabe ersetzt keine offiziellen Rundschreiben des Personalamtes.

---

Anmerkung zur Verteilung:

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

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

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

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

