



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt



Aktuelles, Aktivitäten, Aussichten

blickpunkt personal

Familienfreundliche
Personalpolitik





Dr. Volker Bonorden
Leiter Personalamt

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

bis zum Jahr 2010 soll Hamburg die familienfreundlichste Stadt Deutschlands werden – dieses Ziel hat sich der Hamburger Senat gesetzt. Als größter Arbeitgeber und Dienstherr Hamburgs bedeutet das für uns eine besondere Herausforderung. Selbstverständlich tun wir für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits eine ganze Menge. Weiterentwicklungen und Verbesserungen sind aber immer möglich! Und sie sind nötig, wenn man ein so ehrgeiziges Ziel verfolgt.

Wir haben deshalb den Schwerpunkt der vorliegenden Ausgabe auf das Thema **Familienfreundliche Personalpolitik** gelegt. Die Beiträge dieser Ausgabe sind genauso bunt und vielfältig, wie das Leben mit Kindern. Wir wollen Sie mit Ideen, Fakten und Erfahrungen aus der Praxis innerhalb und außerhalb der Verwaltung anregen, über ein eigentlich altes Thema neu nachzudenken und Impulse für Ihre Praxis aufzugreifen.

Familienfreundlichkeit ist inzwischen in vielen Betrieben, insbesondere Großunternehmen zu einem wichtigen personalpolitischen Bestandteil geworden. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie steigert die Attraktivität des Arbeitgebers und Dienstherrn. Bei den Beschäftigten steigen Motivation und Konzentration zum Wohle des Unternehmens. Neben der Frage der Kinderbetreuung ist für die Beschäftigten die Flexibilität der Arbeitszeiten ein zentraler Faktor. Dabei zeigt sich, dass wir gerade im Bereich der Arbeitszeitmodelle mit ihren vielfältigen Möglichkeiten keinen Vergleich scheuen müssen. Im Gegenteil ist dies unser ganz großes Plus! Fast alles ist möglich: Neben reduzierten Arbeitszeiten in allen Facetten gibt es z.B. Sabbaticals und Telearbeit. Allerdings müssen wir weiter daran arbeiten, die Akzeptanz für die Inanspruch-

nahme dieser Arbeitszeitmodelle – auch in Führungspositionen – zu steigern. Ganz besonders liegt uns die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter am Herzen. Immer mehr Väter möchten sich aktiv am Aufwachsen ihrer Kinder beteiligen, ohne dass sie schief angesehen werden oder einen Karriereknick befürchten müssen. Nach Befragungen besteht bei drei Viertel der Väter der Wunsch, weniger zu arbeiten, aber nur sechs Prozent praktizieren es. In der Hamburger Verwaltung sind neun Prozent der Väter von Kindern unter 18 Jahren teilzeitbeschäftigt. Für Väter und wahrscheinlich besonders für solche in Führungspositionen ist der Balanceakt, den viele Frauen täglich praktizieren, noch kein Alltag. Hier haben wir Männer einiges aufzuholen! Glücklicherweise gibt es auch in der Hamburger Verwaltung in allen Bereichen Väter, die bereits für sich und ihre Familie Modelle leben, um auch an der Entwicklung ihrer Kinder teilhaben zu können. Einige davon kommen im blickpunkt personal zu Wort.

Ich wünsche mir, dass wir in Zukunft verstärkt noch weitere kreative Lösungen finden, um die Entscheidung für Beruf **und** Kinder leichter zu machen, aber auch, dass Vorgesetzte im Berufsalltag bei Vätern- bzw. Mütter-Teilzeit z.B. in konkreten Terminalsituationen noch mehr Verständnis zeigen. Es lohnt sich!

Ihr

Inhalt

Aktuelles

Zehn Schritte auf dem Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	3
Kein weiches Thema: Die Familienpolitik der Behörde für Soziales und Familie.....	7
Familienbewusste Personalpolitik – Dialog mit Hamburger Unternehmen	10
Audit Beruf & Familie: Behörde für Soziales und Familie übernimmt Vorreiterrolle!	14
Karriere und Kinder im echten Leben – blickpunkt personal fragt eine Mutter und einen Vater	16
Telearbeit – eine Perspektive für bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf	20
Zwei Beispiele von telearbeitenden Beschäftigten aus der Praxis.....	24
Zurück in den Beruf	26
Wenn Hans für Hänschen lernt, nutzt das auch dem Arbeitgeber.....	27
Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Vermittlungschancen durch PIA	29
Familienfreundliche Personalpolitik in der Freien und Hansestadt Hamburg: Wer braucht was?.....	31
Personelle Aspekte der Verwaltungsreform	36
Es ist ein ZAF geworden: Das Zentrum für Aus- und Fortbildung hat den Betrieb aufgenommen.....	38
Ohne Rauch geht's auch – das Amt für Gesundheit wird rauchfrei.....	39

Impulse

Väter – ein Gewinn für Unternehmen und Verwaltungen	41
Weniger ist mehr!	45
Zwei Arbeitstage sind eben auch eine ganze Woche.....	45
There's no biz without KiBiz – Gelungener Generationenaustausch	47

MeinungsBilder

Das dämliche Geschlecht oder wenn lesen weh tut... ..	48
---	----

Was war eigentlich...?

Was war eigentlich ... der Hausarbeitstag?	51
--	----

Der praktische Tipp	54
---------------------------	----

Kurzmitteilungen	57
------------------------	----

Ausblick	59
----------------	----

Impressum.....	60
----------------	----

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. In dieser Ausgabe geht es schwerpunktmäßig um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Angelika Grubert, Leiterin der Abteilung Personalmanagement im Personalamt weiß aus eigener Erfahrung, wie es ist, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Zehn Schritte auf dem Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Juni hat der Senat im Rahmen seiner Klausurtagung 2005 einen Katalog mit 35 Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Familien in Hamburg verabschiedet. Die Kosten der Umsetzung werden sich auf mehrere Millionen Euro belaufen. Darüber hinaus wurde eine Reihe von Sparbeschlüssen im Bereich der Hamburger Familienpolitik zurückgenommen. Die verabschiedeten Maßnahmen betreffen fast alle Politikfelder.

Das Personalamt hat ein Zehn-Punkte-Papier mit Vorschlägen zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf der hamburgischen Beschäftigten erarbeitet. Denn ebenso wie in der Privatwirtschaft, hat sich auch im öffentlichen Dienst die Erkenntnis durchgesetzt, dass eine familienbewusste Personalpolitik einen Vorteil für alle Betroffene darstellt: Für die Beschäftigten selbst, für das Gemeinwesen und dessen Wohlfahrt sowie für Unternehmen und ihren wirtschaftlichen Erfolg.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits Kinder haben, profitieren unmittelbar von einem Abbau finanzieller Nachteile von Elternschaft; denjenigen, die noch vor der Entscheidung stehen, ob sie eine Familie gründen wollen, wird es erleichtert, sich hierfür zu entscheiden.
- Die Beschäftigten profitieren in ihrer beruflichen Entwicklung, wenn sie kontinuierlich im Beruf bleiben können und das Risiko eines Karriereknicks aufgrund von Elternschaft oder Betreuung Angehöriger wird minimiert.
- Eine Erhöhung der Erwerbstätigenquote von Frauen und der Geburtenrate erleichtert es den Unternehmen, auch künftig qualifizierte Arbeitskräfte zu rekrutieren und eine ausreichende Anzahl von Kundinnen und Kunden für Waren und Dienstleistungen zu gewinnen.
- Bund und Länder nehmen im Falle einer höheren Erwerbsbeteiligung mehr Steuern und Sozialabgaben ein.



Aus einer im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführten Kosten-Nutzen-Analyse zu den betriebswirtschaftlichen Effekten familienpolitischer Maßnahmen (www.bmfsfj.de) wird darüber hinaus deutlich, dass eine familienorientierte Personalpolitik in Unternehmen und bei öffentlichen Arbeitgebern zu Wettbewerbsvorteilen führt und Kosten mindert, z.B. die Kosten für

- Personalbeschaffung aufgrund familienbedingter Fluktuation,
- Überbrückung von Elternzeit durch befristete oder geringfügig Beschäftigte,
- Wiedereingliederung nach längerfristiger Abwesenheit usw.

Hinzu kommen nicht quantifizierbare Vorteile für die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten, die Reduzierung von Fehlzeiten, das Image als attraktiver Arbeitgeber und Dienstherr und ein verbessertes Personalmarketing.



Neue Medien = neue Arbeitsform?

Zwar bietet der öffentliche Dienst bereits ein hohes Maß an attraktiven Arbeitszeitmodellen (Teilzeit, Sabbaticals, Beurlaubung) und die Möglichkeit, Telearbeit zu leisten. Auch werden im Bereich der Fortbildung bereits Vorbereitungskurse zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Elternzeit angeboten. Seit 2003 gibt es zudem ein Pilotangebot zur Kindernotfallbetreuung. Aber bekanntlich ist ja nichts so gut, als dass es nicht noch verbessert werden könnte!

Mit dieser Zielrichtung enthält das Zehn-Punkte-Papier Maßnahmen, die sich glei-


chermaßen an Männer und Frauen richten. Allerdings werden Angebote zur besseren Vereinbarkeit immer noch überwiegend von Frauen genutzt. Aktuell nehmen z.B. nur wenige Väter Eltern- oder Teilzeit zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen in Anspruch. Parallel dazu äußern immer mehr Männer, dass sie gern mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen würden (siehe Artikel von Volker Baisch, S. 41). Auch wenn Soziologen dieses Phänomen „hohe verbale Veränderungsbereitschaft bei relativer Verhaltensstarre“ nennen, gibt es also Hoffnung. Zumal auf Seiten der Frauen bereits eine Veränderung sichtbar wird: Sie streben mit hochqualifizierten Schul- und Hochschulabschlüssen berufliche Karriere an. Viele von ihnen entscheiden sich nicht für die Gründung einer klassischen Familie mit einem Ernährer. Diejenigen, die eine Familie gründen, wollen vermehrt Familie und Beruf miteinander vereinbaren. Oder sie müssen es, weil sie zum steigenden Anteil der Alleinerziehenden gehören. Unterbrechungen der Berufsbiografie zur Wahrnehmung von Familien- und Erziehungsaufgaben werden zunehmend kürzer. Die Entwicklung auf dem Gebiet des Unterhaltsrechts begünstigt diese Tendenzen. Insofern steigt individuell, gesamtgesellschaftlich und in den Unternehmen der Druck, Erziehung gleichmäßiger auf Männer- und Frauenschultern zu verteilen.

Weitere Aktivitäten auf dem Gebiet einer familienfreundlichen Personalpolitik sind daher dringend geboten. Dazu gehören Angebote zur Verbesserung der Information über die rechtlichen und praktischen Möglichkeiten von Teilzeit und Beurlaubung, zur beruflichen Weiterentwicklung und Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Elternzeit, zur finanziellen und arbeitsorganisatorischen Entlastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern. Im Einzelnen:

1. Aktualisierung und Neuauflage der Teilzeitbroschüre: Sie informiert die Beschäftigten und deren Vorgesetzte über die vielschichtigen Möglichkeiten der Freistellung und deren Ausgestaltung durch

besondere Arbeitszeitmodelle. Die Überarbeitung soll 2006 begonnen werden.

2. Maßnahmen zur Steigerung der Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sowie der Abbau von Nachteilen bei Stellenbesetzungsverfahren: Dazu gehört die Information und Unterstützung von Vorgesetzten und die Weiterentwicklung der Standards für Stellenausschreibungs- und Auswahlverfahren.

3. Verbesserung der Wiedereinstiegschancen durch eine systematische Planung der Beurlaubung und des Wiedereinstiegs: Mit dieser Zielsetzung sollen die Informationen über finanzielle und versorgungsrechtliche Folgen von Elternzeit und über gelungene Modelle der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Müttern und Vätern forciert werden. Außerdem sollen die während der Elternzeit ggf. zusätzlich erworbenen Kompetenzen ebenso erfasst werden wie der in dieser Zeit ggf. aufgetretene Qualifizierungsbedarf (Kompetenzcheck). Schließlich sollen die Rückkehrseminare im Sinne einer gezielten Vorbereitung auf den Arbeitsplatz bei veränderter familiärer Situation weiterentwickelt und aus-


4. Einführung eines systematischen


Bindungsmanagements: Ziel ist, den Kontakt zwischen Dienststelle und Beurlaubten kontinuierlich zu halten und so den Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu soll der Leitfaden Umgang mit Beurlaubten von 1998 aktualisiert werden.

5. Einrichtung von Abendkursen zu Erziehungsfragen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Ohnehin schon doppelt Belastete sind häufig mit Erziehungsfragen konfrontiert, die eine zusätzliche Belastung darstellen. Die Kurse unterstützen Eltern und bieten Problemlösungen an, die auch die Situation am Arbeitsplatz mit einbeziehen (siehe Artikel von Stefanie Keller, S. 27).

6. Systematische Einbeziehung des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die Fortbildungsangebote für Führungskräfte: Ziel ist, Führungskräfte für dieses Thema zu sensibilisieren und es als Führungsaufgabe zu verankern. Welche Arbeitszeitmo-

delle und Formen der Arbeitsorganisation brauchen meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können? Welche Managementinstrumente bieten sich für die Führung von Teilzeit- und Telearbeiterinnen und -arbeiter an?

7. Verstetigung von Angeboten zur Verbesserung der work-life-balance in der Fortbildung für Führungskräfte in Spitzenfunktionen: Eine leistungsfähige Verwaltung braucht engagierte Führungskräfte. Umfragen in den Management-Etagen der Privatwirtschaft belegen, dass bei Führungskräften eine hohe Bereitschaft besteht, die eigenen und die familiären Belange in den Hintergrund zu stellen. Eine ausgeglichene Balance zwischen Familie, Beruf und persönlichen Interessen ist indes Bedingung für nachhaltig gute (Management-) Ergebnisse und den Erhalt der Gesundheit von Hochleisterinnen und -leistern. Außerdem sichert ein gelingender – und sichtbarer – Ausgleich sowohl die Erfüllung der Vorbildfunktion als auch das Verständnis der Führungskräfte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Familie und Beruf (ebenfalls) unter einen Hut bekommen wollen und müssen.



8. Aufrechterhaltung der Teilzeitbörse und ihre Übertragung auf weitere Berufsgruppen: Die 2004 eingesetzte Teilzeitbörse unterstützt Beschäftigte, die Führung in Teilzeit anstreben. Sie erhalten gezielte Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Partnerinnen und Partnern für gemeinsame Bewerbungen (Tandem). Ferner werden ihnen spezielle Fortbildungsangebote zum Zeitmanagement und zur Arbeitsorganisation unterbreitet. Bisher sind Teilzeitbörsen für den gehobenen und höheren allgemeinen Verwaltungsdienst eingerichtet worden. Sie stoßen auf eine große Resonanz.

9. Etablierung der Kindernotfallbetreuung durch Company Kids: Die FHH bietet seit 2003 eine Kindernotfallbetreuung für Kinder bis zu 13 Jahren an. Im ersten Jahr stand sie im Rahmen eines Pilotprojektes lediglich den Beschäftigten aus drei Behörden und Ämtern zur Verfügung. Mittlerweile wurde das

Angebot auf alle Behörden ausgeweitet. Es ist für die Beschäftigten kostenfrei.

10. Die Richtlinie über die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen könnte um einen weiteren Tatbestand ergänzt werden, der es erlaubt, Aufwendungen von bis zu 2.045,17 Euro im Zusammenhang mit der Erziehung und Betreuung von Kindern (für Klassenfahrten, Schüleraustausch, Maßnahmen usw.) zu bevorschussen. Auch dieses gilt es zu hinterfragen.



Vorfahrt für Vater und Kind?

Nun wird es darum gehen, diese weiteren Maßnahmen Stück für Stück umzusetzen bzw. zu hinterfragen und vor allem verstärkt Männer anzusprechen. Je stärker sich Männer für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagieren und unterschiedliche Modelle leben, desto kleiner ist das Risiko, dass die Vereinbarkeit von Familie

und Beruf einen Karriereknick nach sich zieht. Dies gilt aus zwei Gründen: Einerseits sind es heute immer noch vorrangig Männer, die über die Besetzung von Führungspositionen entscheiden und damit Arbeitsbedingungen verantwortlich gestalten. Da in ihrem Leben die Vereinbarkeit von Beruf und Familie häufig noch kaum eine nach außen erkennbare Rolle gespielt hat, berücksichtigen sie diese Perspektive oft (noch) zu wenig. Andererseits prägt das *Risiko Mutterschaft* und die Möglichkeit, erziehungs- bzw. betreuungsbedingte Auszeiten zu nehmen, potenziell den Berufseinstieg und Karriereverlauf von Frauen – unabhängig von ihrer persönlichen Entscheidung. So werden in Vorstellungsgesprächen noch immer höchst selten die männlichen Bewerber gefragt, ob bzw. wie sie die Betreuung ihrer Kinder geregelt haben.



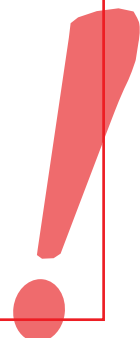
Erst wenn Männer und Frauen gleichermaßen als Menschen wahrgenommen werden, die vielleicht eine familiär bedingte Auszeit, Teilzeit- oder Telearbeitsmodelle in Anspruch nehmen könnten, wird dies keine Folgen mehr für die Entscheidung von Unternehmen haben, in die berufliche Entwicklung Einzelner zu investieren. Insofern leistet die Umsetzung personalpolitischer Ansätze, die Männern und Frauen gleichermaßen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eröffnen, auch einen Beitrag zum Abbau struktureller Ungleichheit.

Nicht vergessen !

Möchten Sie blickpunkt personal weiterhin als gedrucktes Exemplar bekommen, oder genügt Ihnen die elektronische Form im Inter-/Intranet?

Bitte informieren Sie uns !

blickpunkt@personalamt.hamburg.de
oder per Fax: 4279 31 - 011





Christoph Lucks, Referatsleiter Familienpolitik in der Behörde für Soziales und Familie, hält Familienpolitik keineswegs für Gedöns.

Kein weiches Thema:

Die Familienpolitik der Behörde für Soziales und Familie

Wichtige Querschnittsaufgabe mit vielen Facetten!

Familienpolitik haftet gemeinhin der Geruch an, ein weiches Thema zu sein. Der allerdings schon ein paar Jahre alte Ausspruch eines führenden Politikers der Republik, es handele sich dabei um „Gedöns“, ist Manchem vielleicht noch im Gedächtnis. Hamburg hat in den vergangenen Jahren deutlich gemacht, dass es dem Thema einen anderen Stellenwert beimisst. Der Senat hat die Familienpolitik zur Querschnittsaufgabe von zentraler Bedeutung gemacht. Denn: Familienpolitik betrifft potenziell alle anderen Politikfelder, Schul- und Bildungspolitik ebenso wie Kulturpolitik, Umweltpolitik oder Stadtentwicklungs-, Bau- und Verkehrspolitik.

Im August 2002 ist deshalb unter Federführung der Behörde für Soziales und Familie (BSF) die behördenübergreifende Arbeitsgruppe familien- und kinderfreundliches Hamburg eingerichtet worden, deren Aufgabe es ist, relevante Planungen der Behörden und Ämter zu erörtern. Seit Dezember 2003 gibt es außerdem den sog. Familien-TÜV: Die BSF ist seitdem nach § 11 der Geschäftsordnung des Senats regelhaft in allen Angelegenheiten von familienpolitischer Bedeutung zu beteiligen, bevor sie dem Senat vorgelegt werden.

Im Rahmen seiner familienpolitischen Klausur am 17./18. Juni 2005 hat der Se-

nat beschlossen, den Familien-TÜV in der Weise zu präzisieren, dass die jeweils federführenden Behörden die Auswirkungen ihrer Planungen in den Entwürfen von Senatsdrucksachen darlegen müssen. Es ist also Aufgabe aller Behörden, sich über die familienpolitischen Auswirkungen der von ihnen geplanten Maßnahmen Gedanken zu machen und diese wenn irgend möglich in der Weise zu berücksichtigen, dass die Situation von Familien in Hamburg verbessert, jedenfalls nicht verschlechtert wird. Sofern dies ausnahmsweise nicht geschieht, müssen die Gründe dafür im Drucksachenentwurf erläutert werden. Der Familien-TÜV prüft dann, ob die Ausführungen akzeptabel sind und ob der Drucksache zugestimmt werden kann oder nicht.

Drei Handlungsfelder

Die Familienpolitik der *Querschnittsbehörde* BSF hat drei zentrale inhaltliche Handlungsfelder: (1) Vereinbarkeit von Familie und Beruf, (2) Familien stärken und unterstützen und (3) Leben und Wohnen in einem familienfreundlichen Umfeld. *Familien stärken und unterstützen* bedeutet dabei vor allem, die sich aus Art. 6 Abs. 2 GG ergebende vorrangige Erziehungsverantwortung der Eltern ernst zu nehmen, Eltern aber auch Angebote zu machen, damit sie ihre Erziehungskompetenz stärken können. Familien benötigen daneben vielfach Entlastung und Unterstützung im Alltag, insbesondere junge Eltern, Alleinerziehende, Familien mit

Migrationshintergrund oder Familien in materiell schwieriger Situation. Und schließlich braucht es in besonderen Lebenssituationen wie z. B. bei Gewalt in der Familie oder Entwicklungsverzögerungen des Kindes spezielle Hilfen.

Die BSF hat seit 2003 eine Vielzahl neuer familienfördernder und -unterstützender Projekte und Maßnahmen auf den Weg gebracht, von der Förderung des Elterntrainingsprogramms Starke Eltern – Starke Kinder des Deutschen Kinderschutzbundes, dem Hausbesuchsprogramm HIP-PY für ausländische Mütter, dem von den evangelischen Familienbildungsstätten initiierten Wellcome-Projekt bis hin zum Oma-Hilfsdienst oder Projekten zur Kooperation von Erziehungsberatungs- und Familienbildungseinrichtungen mit Kindertagesstätten, um nur einige zu nennen.

Neben den neuen Projekten gibt es in Hamburg nach wie vor ein dichtes Netz von Unterstützungs- und Beratungseinrichtungen in öffentlicher und privater Trägerschaft: 26 Erziehungsberatungsstellen, 23 Elternschulen, 26 Abteilungen der Allgemeinen Sozialen Dienste der Jugendämter, acht Kinder- und Familienhilfezentren, acht konfessionelle Familienbildungsstellen und vier Mütterzentren. Wenn die Notwendigkeiten der Haushaltskonsolidierung auch am Bereich der familienfördernden Infrastruktur nicht völlig spur- und auswirkungslos vorübergehen, verfügt Hamburg damit über ein im Vergleich zu anderen Städten sehr breites und ausdifferenziertes Hilfesystem.

Leben und Wohnen in einem familienfreundlichen Umfeld meint Wohnen in Hamburg für Familien – sei es in Eigentum oder zur Miete – attraktiv und bezahlbar zu machen. Maßnahmen, um dieses vor allem im Rahmen des Leitbilds Metropole Hamburg – Wachsende Stadt wichtige, aber auch



sehr anspruchsvolle Ziel zu erreichen, sind u. a. das Sonderinvestitionsprogramm Hamburg 2010, die Verbesserung der Möglichkeiten für Familien, städtische Grundstücke zu erwerben, oder die Förderung sog. Baugemeinschaften, einer speziellen Bau-trägerform, die individuell zugeschnittene Wohnqualitäten für Familien ermöglicht. Ein familienfreundliches Umfeld setzt weiter voraus, dass Stadtgrün, Erholungsflächen und Kinderspielplätze in ausreichendem Maße vorhanden sind, erhalten werden und von Familien auch tatsächlich genutzt werden können. Auch daran wird trotz begrenzter finanzieller Ressourcen intensiv gearbeitet.

Familienfreundliche Arbeitswelt – ein Balanceakt?

In Deutschland werden statt der zur Erhaltung des Bevölkerungsniveaus benötigten 2,1 Kinder nur noch 1,34 Kinder je Frau im gebärfähigen Alter geboren, in Hamburg leben nur noch in knapp 20% aller Haushalte Kinder unter 18 Jahren. Angesichts der demografischen Entwicklung und weil dieser Bereich für Frauen und Männern von ganz zentraler Bedeutung ist, steht im Kern des familienpolitischen Programms der BSF die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Neben der besonders wichtigen bedarfsgerechten Kindertagesbetreuung – hier weist Hamburg mittlerweile im Bundesvergleich hervorragende Versorgungsgrade auf – und der Initiierung neuer Vorhaben zum Thema Väter und Familie geht es in diesem Handlungsfeld vor allem um die Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt.

Die hamburgische Verwaltung als größte Arbeitgeberin der FHH hat hier sicherlich eine besondere Verpflichtung als Vorbild für Unternehmen. Auch wenn wir bereits einiges tun, ist nicht alles Gold, was glänzt. So ist auf der Ebene der Bewusstseinsbildung noch viel zu tun. Auch im hamburgischen öffentlichen Dienst ist auf allen Vorgesetztenebenen der Anspruch noch weit verbreitet, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssten jederzeit verfügbar sein und es herrscht

vielfach noch zu sehr eine mehr anwesenheits- denn ergebnisorientierte Beurteilung der Leistung der Beschäftigten vor. Und auch im hamburgischen öffentlichen Dienst ist es sicher noch sehr selten, dass ein – in der Regel ja männlicher – Abteilungsleiter eine Sitzung mit der Begründung verlässt, er müsse zum Kindergeburtstag oder seine Tochter von der Kita abholen.

Und wird in den Assessment Centern in der hamburgischen Verwaltung, die regelhaft ab der Besoldungsgruppe A 15 durchgeführt werden sollen, eigentlich auch einmal die Frage nach der familiären Situation der Kandidatinnen und Kandidaten und nach persönlichen Strategien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestellt? Der Verfasser ist sich da nicht sicher. Das Zehn-Punkte-Papier des Personalamtes gibt die nächsten Schritte schon vor (siehe Artikel von Angelika Grubert, S. 3).

Hamburger Allianz für Familien

Die Familienfreundlichkeit der örtlichen Wirtschaft wird ein echter Standortfaktor werden, gerade dann, wenn eine Metropole sich anschickt, quantitativ und qualitativ zu wachsen.

Der Senat packt das Thema an. Gemeinsam mit der Handelskammer Hamburg wurde am 29. November 2004 von der BSF die Hamburger Allianz für Familien aus der Taufe gehoben. Ihr Ziel ist es, alle wichtigen gesellschaftlichen Kräfte zusammenzuführen und gemeinsam durch Bündelung der Kräfte und konkrete Maßnahmen die Familienfreundlichkeit der Stadt und insbesondere in den hamburgischen Betrieben zu stärken. Erstes Projekt der Hamburger Allianz ist die Hotline zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitswelt – ein Angebot für Hamburger Unternehmen, die unter der Rufnummer (040) 43 21 45 0 seit dem 1. Januar 2005 zunächst bis Ende des Jahres läuft und über die Unternehmen eine kostenlose Erstberatung zu allen Fragen einer familienfreundlichen Personalpolitik erhalten. Seit 2002 läuft die erfolgreiche Veranstaltungsreihe

Dialog mit der Hamburger Wirtschaft: Familienbewusste Personalpolitik (siehe Artikel von Gisela Chudziak, S. 10). Und nicht unerwähnt bleiben darf schließlich, dass die BSF das Grundzertifikat des Familien-Audit der gemeinnützigen Hertie-Stiftung erhalten hat – übrigens ein Vorbild und zugleich eine Anregung für alle hamburgischen Behörden, dem gutem Beispiel zu folgen und das vom Ressourceneinsatz relativ erschwingliche Audit anzustreben (siehe Artikel von Birgit Vatterodt, S. 14)!

Querschnittsaufgaben wie die Familienpolitik sind naturgemäß vielschichtig und komplex und wegen dieser Komplexität sind sie anspruchsvoll. Die BSF hat die wesentlichen Handlungsfelder für die eigene Organisation und in ihrer Rolle als Dienstleisterin für die Unternehmen identifiziert und handelt. Gleichwohl: Eine erfolgreiche und nachhaltige Familienpolitik setzt voraus, dass die gesellschaftlich relevanten Gruppen und nicht zuletzt die Bürgerinnen und Bürger mitziehen. Wirklich familienfreundlich ist eine Stadt, deren Bürgerinnen und Bürger Familien mit Kindern ernst- und annehmen. Und schließlich müssen junge Menschen Mut zur Gründung einer eigenen Familie fassen können und das Gefühl bekommen, dass sich Kinder bei allen Anstrengungen lohnen, und das soll hier nicht in erster Linie im materiellen Sinne verstanden werden.



Familienpolitik in eine gemeinsame Richtung.



Gisela Chudziak, Referatsleiterin Gleichstellung in der Behörde für Soziales und Familie, wünscht sich, dass Familiengründung die Erwerbsbiografie von Frauen und Männern nicht beeinträchtigt.

Familienbewusste Personalpolitik – Dialog mit Hamburger Unternehmen

Die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitswelt ist im Hinblick auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern ein wichtiger Meilenstein – von großer Bedeutung ist das Thema aber auch für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen und somit für die gesamte Wirtschaft. Im Rahmen seines Leitbildes Metropole Hamburg – Wachsende Stadt hat der Senat bereits im Jahr 2002 einen Dialog mit Hamburger Unternehmen initiiert, um sie bei der Entwicklung einer familienbewussten Personalpolitik zu unterstützen und die beruflichen Möglichkeiten von Frauen zu verbessern.

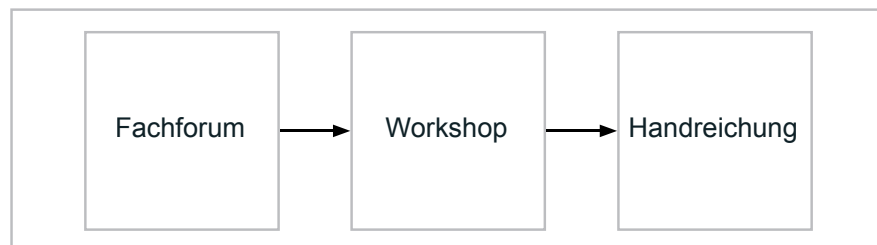
In Veranstaltungen und Veröffentlichungen werden Unternehmen über betriebliche Möglichkeiten, Beispiele und Erfahrungen einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik informiert. Gleichzeitig wird ein Forum für einen betrieblichen Austausch geboten. Ziel ist es, möglichst viele Betriebe von der Notwendigkeit derartiger Maßnahmen zu überzeugen sowie Hilfen, Unterstützung und geeignete Maßnahmen für den eigenen Betrieb anzubieten.

Es gibt eine Reihe von Unternehmen, die familienbewusste Maßnahmen praktizieren und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen unterstützen – und dies auch öffentlichkeitswirksam für die Perso-

nalgewinnung nutzen. Auf der anderen Seite gibt es in vielen Unternehmen – insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben – Informationsbedarf, wie derartige Maßnahmen gestaltet und konkret im eigenen Betrieb umgesetzt werden können und welchen Nutzen sie für das Unternehmen haben.

Ein Wissenstransfer über innovative Personalansätze kann zur Wettbewerbssicherung Hamburger Unternehmen beitragen – gerade auch mittelständischer Betriebe. Denn im Gegensatz zu den Großunternehmen haben mittelständische Unternehmen meist nicht die personellen Kapazitäten, umfangreiche Personalentwicklungskonzepte selbst zu erstellen.

Der Dialog mit Hamburger Unternehmen umfasst drei Bausteine:



- In Fachforen für Geschäftsleitungen, Personalfachleute, Führungskräfte, Betriebsratsmitglieder, Beauftragte für Chancengleichheit und Wirtschaftsinstitutionen werden Best-Practice-Beispiele aus

Unternehmen vorgestellt und über Erfolge und Erfahrungen bei der betrieblichen Umsetzung berichtet.

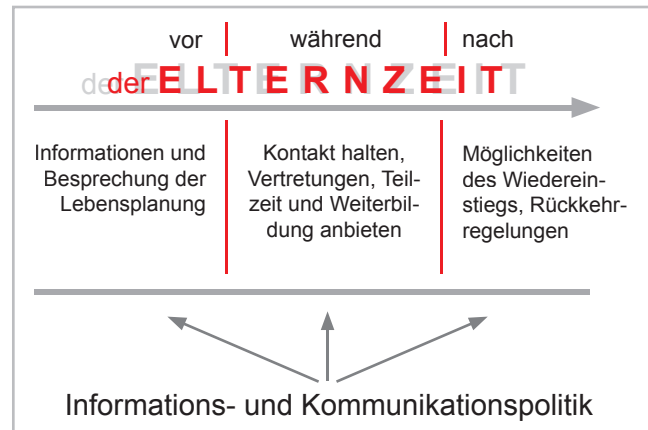
- In ergänzenden Workshops wird mittelständischen Unternehmen dann die Möglichkeit geboten, praktische Maßnahmen für den eigenen Betrieb zu entwickeln und sich bei der Umsetzung beraten zu lassen.
- Handreichungen für Unternehmen greifen die Themen der Fachforen und Workshops auf und liefern Informationen und Anregungen für die Gestaltung familienfreundlicher Maßnahmen für die betriebliche Praxis.

Die Auftaktveranstaltung des Dialoges fand am 26.11.2002 statt und trug den Titel „Familienfreundlichkeit – ein Wettbewerbsfaktor für Unternehmen?“. In dieser Veranstaltung wurde die Bandbreite möglicher familienbewusster Maßnahmen in Unternehmen vorgestellt. Insbesondere sind dieses Fragen der Arbeitszeitgestaltung, der Führungskultur, der Arbeitsorganisation, Möglichkeiten der Kinderbetreuung, Planung von Elternzeiten und die gesamte Personalentwicklung mit all ihren Facetten.

In den weiteren Foren wurden dann einzelne Themenfelder aufgegriffen und intensiv bearbeitet: Das zweite Fachforum „Fachpersonal halten, Potenziale sichern, Umgang mit Elternzeiten in der Personalplanung“ befasste sich ausführlich mit den verschiedenen betrieblichen Möglichkeiten, Fachkräfte auch über ihre Elternzeiten hinaus für das Unternehmen zu sichern und deren Qualifikation zu erhalten.

Unternehmen investieren erhebliche Summen in die Ausbildung, Rekrutierung, Einarbeitung und Qualifizierung ihrer Fachkräfte. Trotzdem reagieren sie häufig wenig flexibel, wenn Beschäftigte Elternzeiten in Anspruch nehmen und verlieren hohe betriebliche Potenziale nahezu aus den Augen. Dabei gibt es eine Vielzahl betrieblicher Maßnahmen, die Beschäftigte während und nach Elternzeiten an das Unternehmen binden, zum

Erhalt der Qualifikation beitragen und den Wiedereinstieg erleichtern können.



Quelle: Broschüre „Familienbewusste Personalpolitik“ der BSF

Diese wichtigen Maßnahmen der Personalentwicklung unterstützen die Beschäftigten – sie helfen aber auch dem Unternehmen, Investitionen, die in die Qualifizierung des Personals erfolgten, zu sichern und nicht zu verschenken. Die Möglichkeit der Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) nutzen 50% – 60% der Familien mit neugeborenen Kindern. Fast ausschließlich wird sie bislang von Frauen in Anspruch genommen – noch liegt der Männeranteil bei unter 2%.

Trotzdem sind betriebliche Angebote im Zusammenhang mit der Elternzeit heute nicht mehr allein für weibliche Beschäftigte von Bedeutung: Eine zunehmende Zahl von Vätern will am Aufwachsen und Leben ihrer Kinder teilhaben. Auch für die steigende Zahl allein erziehender Mütter und Väter sind familienfreundliche betriebliche Angebote eine entscheidende Grundlage, um Beruf und Familie vereinbaren zu können. Eine gute Kombination bestehender betrieblicher Angebote bei Elternzeiten nach innen und außen kann zudem auch bei der Rekrutierung von qualifiziertem und motiviertem Personal helfen.

Ein weiteres Fachforum wurde zu dem Themenkreis „Flexible Arbeitszeitgestaltung: Zentraler Aspekt einer zukunftsorientierten Unternehmensführung“ durchgeführt und stellte eine Palette betrieblicher Möglichkeiten, Ansätze und Erfahrungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung vor.

Durch individuell zugeschnittene Arbeitszeitregelungen für Beschäftigte kann die berufliche Tätigkeit leichter mit Familienaufgaben in Einklang gebracht werden. Stress wird abgebaut, die Einsatzmöglichkeit und die Arbeitsmotivation der Beschäftigten steigen. Gleichzeitig kann eine flexible Arbeitszeitgestaltung entscheidend dazu beitragen, die Flexibilität eines Unternehmens durch eine optimale Auslastung und Kundenorientierung zu erhöhen.

Bei der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle zeigt sich immer wieder, dass die eigentliche Probleme bei der Realisierung meist nicht auf der Arbeitszeit-Ebene liegen, sondern in der Arbeitsorganisation und der betrieblichen Arbeitszeit-Kultur: Ein neues Arbeitssystem kann noch so flexibel gestaltet sein! Wenn bei Führungskräften oder Kollegen die Akzeptanz fehlt, dass z.B. gewisse Aufgaben auch von zu Hause aus erledigt werden können oder Vollzeitarbeit nicht die alleinige Norm darstellen muss, dann wird ein neues Modell nicht angenommen oder gelebt werden. Häufig wird übersehen, dass neue Arbeitszeitregelungen auch eine kritische Überprüfung und Anpassung bestehender Arbeitsprozesse erforderlich machen – nicht nur der einzelne Arbeitsplatz, auch das Arbeitsumfeld muss in die Gestaltung neuer Arbeitsbeziehungen einbezogen werden.



Broschüren zur familienbewussten Personalpolitik der BSF

Eine neue Arbeitszeit-Organisation muss von der Unternehmensleitung und den Führungskräften gewollt sein und gefördert wer-

den – nur dann wird sie als neues Modell angenommen und auch gelebt werden.

Ein weiteres Fachforum fand zum Thema „Erfolgsfaktoren bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik – von der Einführung bis zum Controlling einzelner Maßnahmen!“ statt. In dieser Veranstaltung wurden insbesondere die Ergebnisse der von der Prognos AG durchgeführten Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Maßnahmen vorgestellt. In diesem Forum wurde überzeugend vermittelt, dass insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit oft sehr spezifischen Qualifikationen benötigen und auf regionale Arbeitsmärkte angewiesen sind, sich bereits heute mit großen Problemen bei der Personalrekrutierung konfrontiert sehen. Aber auch für andere Unternehmen – auch solche, die heute noch Personalabbau zu bewältigen haben – werden sich vor dem Hintergrund demografisch bedingter Veränderungen des Erwerbspersonenpotenzials bereits auf mittlerer Sicht Probleme bei der Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte ergeben. Es gilt also rechtzeitig qualifiziertes Personal an die Betriebe zu binden und Maßnahmen zur familienfreundlichen Personalpolitik zu entwickeln.

Harte Zahlen, die betriebswirtschaftlich relevanten Kosteneinsparpotenziale einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik belegen, fehlten lange. Sie wurden erstmals im Herbst 2003 mit der bereits erwähnten Studie der Prognos AG vorgelegt


Um alle Potenziale im Unternehmen gezielt zu nutzen und für den Betrieb zu erhalten, ist neben Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aber noch etwas anderes notwendig: Eine Personalpolitik, die Frauen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bietet, die ihren Fähigkeiten und beruflichen Vorstellungen tatsächlich entsprechen – und nicht allein traditionellen Rollenbildern. Auch in diesem Zusammenhang spielen Maßnahmen der Personalentwicklung eine sehr große Rolle – eine große Bedeutung kommt dabei dem Thema Leistungs- und

Potenzialbeurteilung zu. Im Frühjahr dieses Jahres wurde hierzu ein Fachforum mit dem Thema „Wenn zwei das Gleiche tun ... zum Einfluss unterschiedlicher Wahrnehmung von Frauen und Männern auf die Leistungs- und Potenzialbeurteilung“ angeboten. In diesem Forum wurde von dem Schweizer Organisationsberater Prof. Dr. Christoph Baitzsch dargestellt, wie geschlechtsrollenspezifische Erwartungshaltungen und hieraus resultierende Schlussfolgerungen dazu führen können, dass gleiche Leistungen bei Männern und Frauen unterschiedlich wahrgenommen und bewertet werden. Potenziale werden falsch eingeschätzt, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten negativ beeinflusst und Unternehmensressourcen verschwendet – mal ganz abgesehen davon, dass falsche Potenzialeinschätzungen die Betroffenen in ihren Entwicklungsmöglichkeiten reduzieren können und demotivierend wirken.

Bislang erschienen vier Handreichungen für Unternehmen:

- Familienbewusste Personalpolitik – Chancen für Unternehmen und Beschäftigte
- Fachpersonal halten, Potenziale sichern: Elternzeiten sind von Nutzen
- Flexible Arbeitszeitgestaltung: Element einer zukunftsorientierten Unternehmensführung
- Erfolgsfaktoren bei der Umsetzung einer familienbewussten Unternehmenspolitik – von der Einführung bis zum Controlling einzelner Maßnahmen (Ergebnisse der Studie der Prognos AG)

Alle Handreichungen finden Sie über das Internet www.bsf.hamburg.de unter: Service, Stichwort: Veröffentlichungen.

Die Handreichung zu dem Thema „Wenn zwei das Gleiche tun ... zum Einfluss unterschiedlicher Wahrnehmung von Frauen und Männern auf die Leistungs- und Potenzialbeurteilung“ ist in Vorbereitung und wird in Kürze vorliegen. 



Birgit Vatterodt, Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF), Leiterin Betriebliche Steuerung, ehemals: Behörde für Soziales und Familie, Personalentwicklung und -controlling, meint: Personalpolitik familienbewusster zu gestalten, lohnt sich alle Beteiligten.

Audit Beruf & Familie: Behörde für Soziales und Familie übernimmt Vorreiterrolle!

Herzlichen Glückwunsch: Der Behörde für Soziales und Familie (BSF) ist am 21. Juni 2005 – wie auch 115 weiteren Unternehmen, Institutionen und Hochschulen – das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie® erteilt worden. Die öffentliche Verleihung durch die zuständige Bundesministerin und den zuständigen Bundesminister erfolgte im Rahmen eines Festaktes am 5. September 2005 in Berlin. Die BSF ist damit die erste Hamburger Behörde, der das Grundzertifikat verliehen wurde.

Im öffentlichen Dienst gibt es bereits zahlreiche Möglichkeiten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Warum braucht die BSF eine weitergehende familienfreundliche Personalpolitik?

In der BSF ist deutlich geworden, dass die vorhandenen Elemente familienfreundlicher Personalpolitik wie Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigung oder Telearbeit nicht allen Beschäftigten bekannt sind. Die Anforderungen, die Beruf und Familie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen, lassen sich außerdem nicht immer zufriedenstellend in Einklang bringen. Deshalb hat sich die Behörde auf Initiative ihrer damaligen Frauenbeauftragten entschieden, ihre Personalpolitik noch familienbewusster zu gestalten. Zur Erreichung dieses Zieles sind die zur Verfügung stehenden Maßnahmen zu systematisieren, weiterzuentwickeln und ggf. um neue Aspekte zu ergänzen.

Die Gesellschaft und damit auch die Beschäftigten der FHH werden immer älter. Es werden weniger Kinder geboren. Trotzdem ist familienorientierte Personalpolitik erforderlich, da die Vereinbarkeit von Beruf und

Familie sowohl die Familien-Gründungsphase mit Kinderbetreuung als auch die Betreuung und Pflege älterer Angehörige einschließt.

Wissenschaftliche Studien zeigen, dass Frauen und Männer, die die Balance zwischen Beruf und Familie gefunden haben, motivierter, zufriedener und stressfreier arbeiten sowie weniger Fehlzeiten haben.

Was ist das Audit Beruf & Familie?

Audit heißt Überprüfung, Revision. Das Audit Beruf & Familie ist ein Managementinstrument, das von vielen Unternehmen und Institutionen zur kontinuierlichen Verbesserung einer familiengerechten Personalpolitik genutzt wird. Mit Hilfe eines Kriterienkatalogs werden systematisch alle Handlungsfelder, die für das jeweilige betriebliche Umfeld relevant sind, durchleuchtet. Dabei werden zum einen die bereits vorhandenen familienfreundlichen Maßnahmen erfasst und zum anderen wird geprüft, welche Angebote künftig entwickelt werden sollen. Relevante Handlungsfelder sind beispielsweise Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Informations- und Kommunikations-

politik, Führungskompetenz oder Personalentwicklung. Da sich Bewusstsein und Verhalten von Führungskräften, aber auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht von heute auf morgen ändern, ist das Audit Beruf & Familie auf mehrere Jahre angelegt. Die zertifizierten Unternehmen und Institutionen berichten jährlich über den Umsetzungsstand der angestrebten Ziele.

Wie ist das Audit Beruf & Familie entstanden?

Die gemeinnützige Hertie-Stiftung hat das Audit Beruf & Familie und die Gründung der Beruf & Familie gemeinnützige GmbH (gGmbH) initiiert. Aufgrund neuer Rollenverständnisse von Frau und Mann sowie differenzierter Anforderungen der Wirtschaft an die Flexibilität der Beschäftigten sollen tragfähige Modelle für eine familienbewusste und zugleich unternehmensgerechte Personalpolitik gefördert werden. Ziel der gGmbH ist die Förderung einer familienbewussten Personalpolitik in Unternehmen und Institutionen insbesondere mit Hilfe des Instruments Audit Beruf & Familie.

Wie wurde das Audit Beruf & Familie in der BSF konkret durchgeführt?

Zunächst fand ein Vorbereitungsgespräch mit einem externen, ausgebildeten Auditor statt, der den Gesamtprozess beglei-

tete. Nach der Entscheidung für das Audit hat eine repräsentativ zusammengesetzte Gruppe (ca. 15 Personen) Ende 2004 bzw. Anfang 2005 bei zwei eintägigen Workshops die in der BSF bereits vorhandenen familienfreundlichen Maßnahmen gesammelt sowie neue Angebote ausgewählt. Neben Vertreterinnen und Vertretern des Personalmanagements, des Personalrats und der Frauenbeauftragten nahmen auch einige interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Workshops teil. Die Workshops wurden unter Anleitung des externen Auditors durchgeführt. Die in Zielvereinbarungen festgehaltenen Ergebnisse wurden von der Behördenleitung unterzeichnet. Der unabhängige Auditrat hat nach Prüfung der eingereichten Zielvereinbarungen der Zertifizierung zugestimmt. Die angestrebten Ziele müssen in den nächsten drei Jahren umgesetzt werden. Dann besteht die Möglichkeit einer Re-Auditierung, die zur *richtigen* Zertifizierung führt. Das Auditierungsverfahren lässt sich pragmatisch und zügig durchführen. Die Begleitung des Auditierungsprozesses durch den Auditor kostet die BSF ca. 10.000,- Euro zzgl. MwSt. Weitere Kosten sind – mit Ausnahme der eigenen Personalkosten – nicht entstanden.

Welche familienfreundlichen Maßnahmen will die BSF nun genau umsetzen?

Um den Bekanntheitsgrad der bereits vorhandenen familienfreundlichen Maßnahmen zu erhöhen, gilt es zunächst, das bestehende Angebot zu systematisieren und transparent zu machen. Eine weitere Maßnahme bezieht sich auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Es ist jetzt möglich, (nicht nur) familiäre Angelegenheiten innerhalb einer flexiblen Mittagspause von maximal zwei Stunden zu erledigen. Außerdem werden die Möglichkeiten des dezentralen Arbeitens ausgeweitet, indem z.B. weitere Telearbeitsplätze eingerichtet werden. Darüber hinaus sollen Bedingungen geschaffen werden, die es den Teilzeitkräften erleichtern, sich beruflich weiterzuentwickeln. Es ist weiterhin geplant, den Beurlaubten den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Die Möglich-



Die Zweite Bürgermeisterin Birgit Schnieber-Jastram und Amtsleiter Joachim Mose mit der erhaltenen Zertifizierung.



keit der für die Beschäftigten kostenlosen Kindernotfallbetreuung wird fortgesetzt.

Für den Erfolg des Gesamtvorhabens ist es besonders wichtig, dass die Führungs-

kräfte die familienbewusste Personalpolitik akzeptieren und fördern. Außerdem muss die innerbetriebliche Information und Kommunikation zum Thema gestärkt werden.

Warum hat sich die BSF für ihr Engagement zur familienbewussten Personalpolitik auszeichnen lassen?

Die Zertifizierung im Rahmen des Audit Beruf & Familie und das damit zusammenhängende Berichtswesen verpflichten die BSF, die geplanten Maßnahmen tatsächlich umzusetzen. Darüber hinaus eröffnet sich die Möglichkeit, das Bestreben nach familienfreundlicher Personalpolitik nach außen deutlich zu machen. So darf die BSF beispielsweise das offizielle Logo zur Verleihung des Grundzertifikats im Schriftverkehr und in Broschüren verwenden. Als zuständige Fachbehörde für die Hamburger Familienpolitik übernimmt die BSF eine Vorreiterrolle hinsichtlich der Förderung familiengerechter Bedingungen und wirkt gleichzeitig als Multiplikatorin für die gesamte hamburgische Verwaltung.

Wo gibt es Informationen zum Audit Beruf & Familie? Informationen können Sie im Internet unter www.beruf-und-familie.de und unter www.aktion-balance.de finden.

Karriere und Kinder im echten Leben – blickpunkt personal fragt eine Mutter und einen Vater



Elke Badde, Behörde für Bildung und Sport, Leiterin des Referats Ministerialangelegenheiten, Rechtsangelegenheiten Personal, hat immer Kontakt zum Arbeitsplatz gehalten und nur kurz ausgesetzt.

Sie sind seit einem Jahr und sechs Monaten in der Funktion als Referatsleiterin und haben drei Kinder im Alter von 18, 15 und elf Jahren. Werden Sie im Beruf gefragt, wie Sie das schaffen, so einen anspruchsvollen Job und drei Kinder?

Die Frage wird nur sehr selten an mich gerichtet.

Sie waren in Elternzeit! Wie lange?

Beim letzten Kind für ein Jahr.

Gab es in dieser Zeit Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Personalabteilung etc.?

Ja, damals hatten wir ein sehr gutes Team im Bezirksamt Wandsbek, Rechtsamt.

Haben Sie Ihren Wiedereinstieg gezielt geplant?

Nein, eine gezielte Planung erfolgte wegen der Kürze der Elternzeit nicht. Ich habe immer Kontakt gehalten. Mir war es allerdings immer wichtig, nur sehr kurz auszusetzen.

Wie sahen die ersten zwei/drei Jahre nach der Geburt der Kinder beruflich aus?

Die ersten Jahre waren sehr anstrengend, weil ich den Kleinen nicht so lange allein lassen wollte, gleichwohl sich die Arbeit im Büro türmte. Da ich aber immer zu Überstunden bereit war, hat mir mein Chef auch Flexibilität eingeräumt.

Gibt es eine spezifische Unterstützung, die Sie sich als berufstätige Mutter wünschen? Von wem?

Nein, eine direkte Unterstützung kann nicht geleistet werden. Es ist vielmehr ein Umdenken aller Akteure wichtig, beginnend von der Einstellungsbehörde und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis zu den Vorgesetzten, aber auch den untergebenen Mitarbeitern. Hier sollte eine am Alter der Kinder angepasste Sensibilität vorhanden sein, um Flexibilität bei besonderen Situationen zu ermöglichen (Wegfall der Betreuung, Krankenhausaufenthalte).

Worüber sollten junge Berufstätige nachdenken, wenn sie Beruf und Familie vereinbaren wollen?

Die Doppelrolle erfordert Flexibilität und die Bereitschaft, sich jederzeit auf Konflikte der beiden Rollen einstellen zu können. Fordert eine Besprechung ungeplante Überstunden, muss die Betreuung organisiert werden; kommt das Kind mit einem Unfall ins Krankenhaus, muss die Arbeit schnell wegorganisiert werden. Wer solchen Stress schlecht aushalten kann, muss sich die Sache länger überlegen.

Beeinflusst die Tatsache, dass Sie berufstätige Mutter sind, Ihre Personalentscheidungen und den Umgang mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

Dies ist gar nicht zu vermeiden. Ich denke,

mehr Verständnis für die Doppelbelastung mitzubringen, also eher Personalentscheidungen in diese Richtung zu treffen. Ich bin aber andererseits sehr kritisch, wenn die Familie als Ausrede für weniger Leistung genommen wird.

Gibt es in Ihrem beruflichen Umfeld Menschen, die für das Thema Kinder und Karriere für Sie Vorbild und/oder Förderinnen/Förderer sind?

Vorbilder waren mir leider nicht vergönnt, ich habe aber in Vorgesetzten und auch beim Personalamt bei der Einstellung Förderung erlebt.

Wie stehen Sie zu der (typisch deutschen) These, dass Kinder am besten von ihren Müttern betreut werden?

Ich lehne diese These zwar ab, erlebe aber, dass Männer aufgrund ihrer Sozialisation ganz andere Maßstäbe bei Haushaltsführung und Kindererziehung anlegen als Frauen es (im Durchschnitt) tun. Da müssen auch wir Frauen noch das Loslassen lernen und Abschied von oftmals zu großer Perfektionsliebe nehmen. Nichts ist so schlimm, als den eigenen Partner ständig in seinem Tun zu verbessern.

Wird der Vater Ihrer Kinder als berufstätiger Vater wahrgenommen?

Ja, in Grenzen. Er hat selber anfangs halbtags gearbeitet und ermöglicht in der Regel einen Kindernachmittag in der Woche. Dies darf in seinem Anwaltsberuf aber nicht so auffallen!

Haben Sie den Eindruck, dass Ihr berufliches Engagement auch auf die Entwicklung Ihrer Kinder (Söhne/Töchter) wirkt?

Auf jeden Fall. Es wird genörgelt, dass ich nicht so oft da bin. Andererseits erlebe ich, dass die Kinder stolz auf mich sind und zu Hause ein sehr gleichberechtigtes Klima herrscht, d.h. zu allen Bereichen werden mein Mann und ich gefragt. Beide erledigen prinzipiell alles im Haushalt, es gibt keine getrennten Zuständigkeiten.

Was ist das Beste daran, berufstätig und Mutter zu sein?

Ein sehr spannendes und ausgefülltes Leben zu leben. Nicht ausgeschlossen zu werden aus wichtigen Bereichen des Lebens, in dem typischerweise Männer noch immer dominant sind.

Hat Ihr Arbeitgeber etwas davon, dass Sie Mutter sind?

Ja, eine enorme Flexibilität meiner Kollegin und mir, oftmals viel mehr Stunden als eine

Vollzeitkraft leisten würde. Mütter wollen ständig beweisen, dass sie nicht wegen der Kinder schlechter sind, also strengen sie sich doppelt an.

Worum beneiden Sie kinderlose Kolleginnen und Kollegen?

Gar nicht.



Johannes Düwel, Justizbehörde, Leiter des Strafvollzugsamtes, empfiehlt, die Kinder nicht für die Karriere zu opfern, denn der Beruf bietet immer Chancen.

Sie sind seit fünfeinhalb Jahren Amtsleiter in der Justizbehörde und haben drei Kinder im Alter zwischen zwölf bis 16 Jahren. Werden Sie im Beruf gefragt, wie Sie das schaffen, so einen anspruchsvollen Job und drei Kinder?

Natürlich komme ich mit Kolleginnen und Kollegen häufig ins Gespräch über Familie und Kinder. Die Vereinbarkeit der anspruchsvollen Aufgabe Beruf mit der mindestens genauso anspruchsvollen Aufgabe Kinder spielt dabei aber keine Rolle.

Sie waren in Elternzeit! Wie lange? Gab es in dieser Zeit Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Personalabteilung etc.? Haben Sie Ihren Wiedereinstieg gezielt geplant? Wie sahen die ersten zwei/drei Jahre nach der Geburt der Kinder beruflich aus?

Ich war für eineinhalb Jahre reiner Hausmann. Unsere Jüngste hatte zu dieser Zeit gerade ihren dritten Geburtstag gefeiert und zog in den Kindergarten ein. Ich fand mich also vom ersten Tag meiner Beurlaubung in

der privilegierten Situation wieder, die sich meine Frau immer gewünscht hatte: Freies Arbeitsfeld für all die Dinge, die im Leben einer fünfköpfigen Familie besorgt sein wollen.

Abgesehen von freundschaftlichen Kontakten war meine Berufswelt in diesen achtzehn Monaten Lichtjahre entfernt. Nach dieser vergleichsweise kurzen Auszeit war eine Planung für den Wiedereinstieg kaum erforderlich. Ich habe das erste Angebot, das mich noch zwischen Supermarkt und Dampfkochtopf erreichte, gerne und ohne lange zu fackeln angenommen.

Gibt es eine spezifische Unterstützung, die Sie sich als berufstätiger Vater wünschen? Von wem?

Nein. Von Seiten des Arbeitgebers FHH wird aus meiner Sicht alles Erforderliche getan. Als unsere Kinder klein waren, tobte noch der Kampf um die begehrten Kindergartenplätze. Für die Kinder und die Eltern wäre eine Versorgung auch über die Mittagszeit damals sehr hilfreich gewesen.

Worüber sollten junge Berufstätige nachdenken, wenn sie Beruf und Familie vereinbaren wollen?

Meine Frau und ich sind relativ früh Eltern geworden. Unser Sohn kam zur Welt, als meine Frau sich auf ihr erstes medizinisches Examen vorbereitete und ich mitten in der juristischen Staatsprüfung steckte. Unsere Töchter folgten in kurzem Abstand in nicht minder bewegten Zeiten. Wir haben die ganz praktische Erfahrung gemacht, dass sich Beruf und Kinder ohne viel Nachdenken und Planung gut vereinbaren lassen. Kinder sind eine Herzenssache, alles andere lässt sich organisieren – oder fügt sich. Wer erst den sprichwörtlichen Baum pflanzt, dann an Haus und Karriere baut und die Entscheidung für ein Kind Jahr um Jahr verschiebt, verliert die Unbefangenheit und opfert viel Familien-Lebenszeit.



Herzenssache: Kinder

Beeinflusst die Tatsache, dass Sie berufstätiger Vater sind, Ihre Personalentscheidungen und den Umgang mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

Bei Personalentscheidungen spielt mein Vatersein keine Rolle. Als Vater bin ich aber mit einem einigermaßen empfindlichen Nerv für häusliche Probleme ausgestattet und bringe deshalb mehr Verständnis auf, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Büro einen Gang herschalten muss, weil im Kindergarten Läusebefall gemeldet oder der halbwüchsige Sohn zum zweiten Mal mit dem frisierten Moped erwischt wurde.

Gibt es in Ihrem beruflichen Umfeld Menschen, die für das Thema Kinder und Karriere für Sie Vorbild und/oder Förderinnen/Förderer sind?

In 16 Berufsjahren bin ich vielen Frauen und Männern begegnet, die ihre

Balance zwischen Büro und Familie gefunden hatten und mit beiden Beinen – dem beruflichen und dem familiären – fest im Leben standen und aus dieser Zweisamkeit der Lebenswelten viel Kraft für sich und andere gezogen haben. Das ist ein erstrebenswerter, meinetwegen auch vorbildhafter Zustand, aber leider nicht der Regelfall.

Wie stehen Sie zu der (typisch deutschen) These, dass Kinder am besten von ihren Müttern betreut werden?

Wäre ich denn zu Hause geblieben, wenn ich mir die Betreuung nicht zugetraut hätte? Ganz im Ernst: Väter können das auch wunderbar!

Ist die Mutter Ihrer Kinder berufstätig? Wird sie als berufstätige Mutter wahr-

genommen?

Ja. Im Krankenhaus ist sie allerdings nicht medizinisch tätige Mutter, sondern Ärztin mit Kindern. Ich will damit sagen – und das Gleiche gilt für mich: Man sollte Profi am Arbeitsplatz und zu Hause sein. Das ist man dem Arbeitgeber und der Familie schuldig.

Was würden Sie jungen Frauen in Bezug auf das Thema Kinder & Karriere gern mitgeben? Was jungen Männern?

Kinder sind in jeder Phase ihres Lebens einmalig. Was Sie als Eltern verpassen, können Sie nie wieder aufholen. Opfern Sie die Kinder nicht Ihrer Karriere! Seien Sie unbesorgt: Der Beruf bietet immer wieder Chancen.



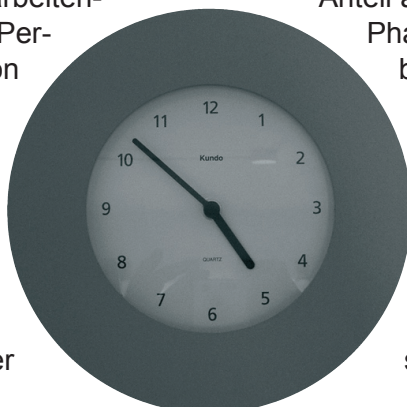
Kirsten Neumann, Finanzbehörde, Projekt E-Government betreut seit 1998 das Thema Telearbeit in der Hamburger Verwaltung und ist selbst Telearbeiterin.

Telearbeit – eine Perspektive für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

„Grundsicherungs- und Sozialamt guten Tag!“ Wenn sich Frau Mustermann am Telefon meldet, sitzt sie nicht immer an ihrem Arbeitsplatz in ihrer Dienststelle. Die Mitarbeiterin ist möglicherweise eine von rund 130 Frauen und Männern, die in der Hamburger Verwaltung einen Telearbeitsplatz haben. Statt fünf Tage die Woche kommen sie nur noch ein bis drei Tage pro Woche in ihre Dienststelle. Die übrige Zeit wird am heimischen Schreibtisch gearbeitet, vernetzt mit der Dienststelle und telefonisch über die Dienststellenummer erreichbar.

Die Hamburger Verwaltung bietet bereits seit 1998 Telearbeit an. Zunächst als Modellversuch für wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Seit Anfang 2001 können alle Behörden und Ämter auf Basis einer Vereinbarung nach § 94 Hamburger Personalvertretungsgesetz Telearbeitsplätze einrichten. Rund 75% der Telearbeiterinnen und -arbeiter der Hamburger Verwaltung haben sich für diese Arbeitsform entschieden, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Diesen Aspekt hat auch der Senat aufgegriffen und den Ausbau der Telearbeit am 21. Juni 2005 ausdrücklich in sein Maßnahmenpaket zur Verbesserung der Situation von Familien in Hamburg aufgenommen.

Während sich für die Telearbeitenden neue und langfristige Perspektiven zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eröffnen, sichert sich die Verwaltung das Know-how ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vor allem wenn diese sonst für längere Zeit in den Erziehungsurlaub gehen oder gar kündigen würden. Darüber



hinaus haben zahlreiche Studien über Telearbeit aufgezeigt, dass durch Telearbeit Schlüsselqualifikationen wie zum Beispiel Selbstorganisation und Flexibilität besonders gefördert werden und die Arbeitsproduktivität steigt. Somit kann die Einführung dieser Arbeitsform auch die im Rahmen einer umfassenden Verwaltungsmodernisierung angestrebte flexiblere Organisation von Behörden und Bezirksverwaltung unterstützen.

Geeignet für Telearbeit?

Für Telearbeit eignen sich vor allem **Tätigkeiten**, die wenig spontane persönliche Kommunikation erfordern, einen hohen Anteil an Informationsbearbeitung und Phasen längerer, konzentrierter Arbeit an einem Thema aufweisen und von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ohne ständigen Zugriff auf schriftliche Unterlagen erfüllbar sind. Auch für Aufgaben in Publikumsdienststellen ist Telearbeit geeignet, wie ein Modellversuch im Grundsicherungs- und

Sozialamt Eimsbüttel gezeigt hat. Dort haben sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Arbeiten, für die kein persönlicher Kundenkontakt erforderlich ist, an zwei Tagen in der Woche an ihrem häuslichen Telearbeitsplatz erledigt. Die Anwesenheit an drei Wochentagen in der Dienststelle stellte sicher, dass persönliche Kundenkontakte wahrgenommen, Informationen ausgetauscht und berufliche Kontakte gepflegt werden konnten.

Kriterien für die **Auswahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** sind vor allem die Fähigkeit, selbständig zu arbeiten, Eigenmotivation, Engagement, Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit sowie gute Kommunikations- und Teamfähigkeiten. Darüber hinaus sollten sie einen hohen fachlichen Kenntnisstand über ihre Arbeit haben und sich mit dem Computer und den Programmen auskennen.

Führungskräfte müssen eine hohe Vertrauensbereitschaft in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitbringen und ziel- und ergebnisorientiert führen. Durch die Telearbeit werden keine neuen Theorien zur Personalführung erfunden, sondern vielmehr bekannte Methoden konsequenter als bisher angewendet. Die Organisation der Telearbeit setzt zwingend voraus, dass an die Stelle der verhaltensorientierten Kontrolle eine objektive, ergebnisorientierte Kontrolle nach dem Prinzip des Führens durch Zielvereinbarungen tritt.

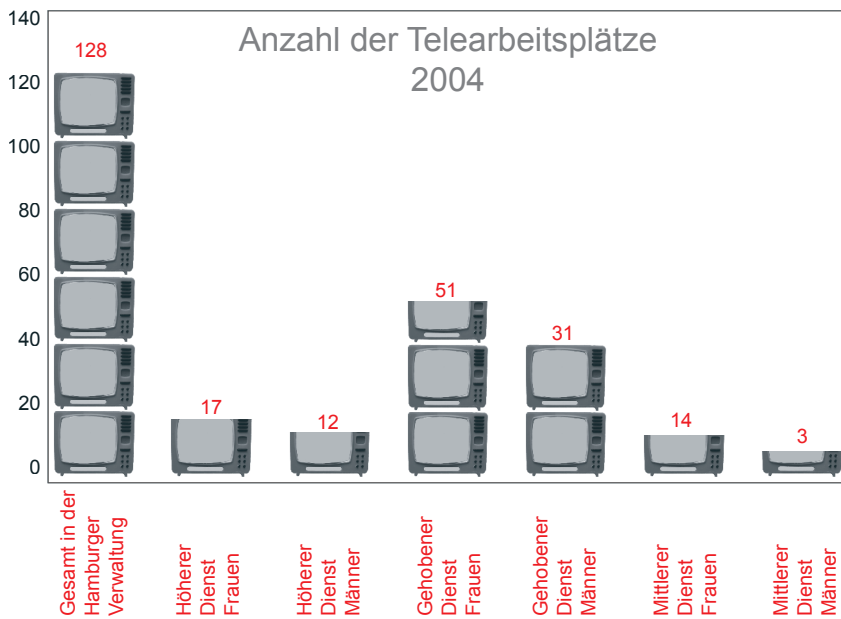
Die wichtigsten Spielregeln (Rahmenbedingungen)

- Beschäftigte, die telearbeiten möchten, reichen einen formlosen Antrag auf Telearbeit mit Stellungnahme der/des Vorgesetzten bei einer von ihrer Behörde/ihrer Amt bestimmten Organisationseinheit (meistens die Personalabteilung) ein.
- Ein von den Behörden und Ämtern für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich eingesetztes Gremium (Vertreter der Dienststelle, Personalrat, ggf. Schwerbe-

hinderten- und Frauenbeauftragte) wählt die Bewerberinnen und Bewerber auf der Basis des Kriterienkataloges der Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG zur Telearbeit aus. Bei der Auswahl werden vorrangig, aber nicht ausschließlich familiäre, gesundheitliche sowie soziale Gründe berücksichtigt.

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hamburger Verwaltung arbeiten in Form der alternierenden Telearbeit. Sie verbringen mindestens 30% ihrer Arbeitszeit weiterhin an ihrem Arbeitsplatz in der Behörde.
- Der Telearbeitsplatz wird in der Regel mit DSL-Anschluss, Telefon, Drucker und Notebook, das sowohl in der Dienststelle als auch auf dem häuslichen Arbeitsplatz genutzt wird, ausgestattet. Bei geringfügiger Telearbeit (weniger als zehn Stunden wöchentlich) oder auf Wunsch der Beschäftigten kann auch ein vorhandener privater ISDN- oder DSL-Anschluss genutzt werden.
- Die Telearbeitenden werden vor Aufnahme ihrer Tätigkeit zu Fragen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit informiert und auf Wunsch am häuslichen Arbeitsplatz von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten.
- Zur Regelung von Einzelheiten (z.B. Verteilung der Arbeitszeit auf häusliche Arbeitsstätte und Dienststelle; Festlegung von Kommunikationszeiten) schließt die jeweilige Beschäftigungsbehörde mit jeder /jedem Telearbeitenden eine schriftliche Vereinbarung ab.

Telearbeit wird in Hamburg überwiegend von Frauen im gehobenen Dienst praktiziert. Dies liegt sicherlich daran, dass diese Arbeitsform insbesondere für den Bereich der qualifizierten Sachbearbeitung sehr gut geeignet ist. Beachtlich ist, dass der Anteil von männlichen Telearbeitern in den letzten zwei Jahren von 20% auf 36% gestiegen ist. Telearbeit ist auch für Teilzeitkräfte geeignet. Auch einige Vorgesetzte arbeiten erfolgreich in Telearbeit. Sie ist darüber hinaus für in ihrer Mobilität eingeschränkte Schwerbehinderte gut geeignet, weil dann die Dienststelle nicht mehr täglich aufgesucht werden muss.



Lebensalltag umzusetzen, hierfür sehr gute Bedingungen. Dies gilt im besonderen Maße für telearbeitende Väter, die in der Regel nach Aufnahme der Telearbeit mehr familiäre Aufgaben übernehmen und ihren Partnerinnen eine zeitlich intensivere Berufstätigkeit ermöglichen.

Telearbeit bietet unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berufstätigen Eltern folgende Chancen:

Kosten und Finanzierung

Durch die Bündelung der Telearbeitsinfrastrukturen für Hamburg und Schleswig-Holstein bei Dataport konnten erhebliche Preis-senkungen sowohl bei der Erstausrüstung des Telearbeitsplatzes als auch im laufenden Betrieb erreicht werden. Ein mit Notebook, Telefon und Drucker ausgestatteter Telearbeitsplatz, der mit der Dienststelle vernetzt ist, kostet ca. 2.900 Euro, monatlich fallen Kosten von ca. 80 Euro an. Da das Notebook sowohl zuhause als auch in der Dienststelle genutzt wird, entfallen die Kosten für den Arbeitsplatzrechner. Die Kosten für die Telearbeit amortisieren sich bei der neuen Preisstruktur bereits durch die Einführung von Room- und Desksharing; zum Beispiel auch indem sich Telearbeitende und Teilzeitkräfte bisher allein genutzte Büroräume teilen.

- Sie können mehr für die Kinder da sein als bei herkömmlicher Erwerbsarbeit,
- die Arbeitszeitverteilung kann besser an die eigenen Bedürfnisse und die der Familienmitglieder angepasst werden,
- sie können selbst in Zeiten großer Beanspruchung durch die Familie wie zum Beispiel während der Elternzeit (Erziehungsurlaub) erwerbstätig bleiben und damit den Anschluss zum Beruf halten,
- die Arbeitsteilung in der Familie kann grundsätzlich geändert werden.

Telearbeit und Familie

Auch wenn Telearbeit keine Zauberformel zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, schafft sie Flexibilität und eröffnet neue Perspektiven, um eine Balance zwischen Beruf und Familie zu erreichen. Darüber hinaus bietet Telearbeit den Elternpaaren, die versuchen, gleichberechtigte Strukturen in ihrem



Familienbewusstes Home-Office

Damit dies gelingt, sollten bereits vor Aufnahme der Telearbeit folgende mögliche Konflikte angesprochen und Regelungen in der Partnerschaft oder im familiären Umfeld gefunden werden:

- Auch wenn auf Werbephotos häufig ein Kleinkind neben der telearbeitenden Mutter krabbelt, die Kinderbetreuung insbesondere für kleine Kinder muss auch während der Telearbeitszeit geregelt sein. In der Praxis arbeiten Väter und Mütter daher meistens zu Kindergarten- und Schulzeiten oder wenn die Kinder vom anderen Elternteil oder sonstigen Personen betreut werden.
- Damit Überlastungssituationen insbesondere für den telearbeitenden Elternteil vermieden werden, sind vielfache Verabredungen über die Arbeitsteilung in der Familie nötig. Mütter und Väter sollten sich überlegen, wie sie auf die Erwartungshaltung der Familienmitglieder hinsichtlich der Übernahme von Haus- und Familienarbeit während der häuslichen Telearbeit reagieren. Während es einigen von ihnen leicht fällt, sog. Nebenbei-Arbeiten wie Wäsche waschen und aufhängen in den Arbeitsalltag zu integrieren, benötigen andere eine strikte Trennung von Hausarbeit und Telearbeit.

Die Telearbeitenden fühlen sich in der ersten Zeit häufig gegenüber Vorgesetzten und Kollegen und Kolleginnen auf dem Prüfstand. Sie arbeiten oftmals mehr als in der Dienststelle und setzen sich stärker unter Zeit- und Arbeitsdruck. Die vermehrten Anstrengungen können dabei auf Kosten der Familie und auch der eigenen freien Zeit gehen. Um dies zu verhindern, ist eine gute Selbsteinschätzung der eigenen Leistungen nötig, diszipliniertes Arbeiten, eine gute Zeitstrukturierung und ein gutes Vertrauensverhältnis zum Vorgesetzten und Kollegenkreis. Außerdem ist es hilfreich einen ruhigen Arbeitsraum zu haben und Regeln für die Familie aufzustellen wie zum Beispiel: **Störungen sind nur in Notfällen erlaubt!** Es ist ferner sehr zu empfehlen, vor Aufnahme der Telearbeitstätigkeit ein Zeitmanagementseminar zu besuchen.

Ausblick

Telearbeit ist eine Arbeitsform, die Dank der damit verbundenen Zeitautonomie neue Perspektiven für die Integration von Familie und Beruf bringt. Telearbeit ist keine reine Frauensache, sondern bietet gerade auch Männern die Möglichkeit, aktiver am Familiengeschehen teilzuhaben. Somit bietet sie beiden Geschlechtern die Chance, auch in Zeiten der intensiven Kinderbetreuung im Berufsleben zu bleiben oder wieder einzusteigen. Gut ausgebildete und qualifizierte Arbeitskräfte bleiben der Dienststelle erhalten oder stehen schneller als bisher wieder zur Verfügung.

Merkmal	Anzahl der Telearbeitskräfte	Anteil an allen Telearbeitskräften in %
Männlich	46	36
Weiblich	82	64
Teilzeit	53	41
Vorgesetzte	8	6
Schwerbehinderte	7	5

Stand: drittes Quartal 2004

Der Senat hat mit den Spitzenverbänden der Gewerkschaften die unbefristete Verlängerung der leicht überarbeiteten Vereinbarung zur Telearbeit nach § 94 Hmb PersVG verhandelt. Sowohl dort als auch in dem vom Senat beschlossenen Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der Situation von Familien werden die Behörden und Ämter aufgefordert, die Nutzung von Telearbeit zu fördern und das Angebot von Telearbeitsplätzen stetig auszubauen.

Die Vereinbarung zur Telearbeit sowie zahlreiche weitere Informationen finden Sie im FHHintranet unter:
<http://www.fhhintranet.stadt.hamburg.de>
 Suchwort: Telearbeit



Zwei Beispiele von telearbeitenden Beschäftigten aus der Praxis



Petra Klüßmann, Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) hat seit Februar 2004 einen Telearbeitsplatz.

Meine Arbeitszeit beträgt 20 Wochenstunden. Ich habe meine Arbeitszeit auf drei Tage verteilen können. Dienstags und mittwochs jeweils sechs Stunden Heimarbeit, donnerstags acht Stunden in meinem Hamburger Büro. Aufgrund meines Wohnortes (50 km außerhalb Hamburgs) und meiner familiären Situation (zweieinhalbjähriges Kind) ist die Form des Telearbeitsplatzes für meine Rückkehr in den aktiven Dienst nach meinem Erziehungsurlaub besonders attraktiv gewesen (flexiblere Arbeitszeiten, häuslicher Büroarbeitsplatz etc.).

Dank meiner Vorgesetzten (Zustimmung und Vertrauen), der Unterstützung meines Mannes, meiner Eltern und guter Freunde (Kinderbetreuung, Hilfe im Haushalt, etc.)

habe ich diesen Sprung in die Arbeitswelt auch realisieren können. Die Telearbeit erfordert von mir eine gehörige Portion Selbstdisziplin, Organisationstalent und Verantwortungsbewusstsein. Auch möchte ich nicht verschweigen, dass ich ab und zu ein schlechtes Gewissen gegenüber unserem Kind habe.

Die Form des Telearbeitsplatzes ermöglicht mir beruflich am Ball zu bleiben. Durch diese Tätigkeit bin ich zufriedener, ausgeglichener! Und ich bewahre mir dadurch eine kleine finanzielle Unabhängigkeit und Zugehörigkeit im Berufsleben.

Fazit nach eineinhalb Jahren Telearbeit: **empfehlenswert!**

Nicht vergessen !

Möchten Sie blickpunkt personal weiterhin als gedrucktes Exemplar bekommen, oder genügt Ihnen die elektronische Form im Inter-/Intranet?

Bitte informieren Sie uns !

blickpunkt@personalamt.hamburg.de
oder per Fax: 4279 31 - 011



Diether Schönfelder, Finanzbehörde, leitet seit 2002 das Projekt E-Government und ist seit 2001 an zwei Nachmittagen in der Woche Telearbeiter.

Eigentlich war es ganz einfach: schon mit meinem ersten Sohn habe ich – noch als Referendar und in den ersten Jahren in der Verwaltung – gern Zeit verbracht und gleichzeitig viel und engagiert gearbeitet. Beim zweiten, neun Jahre jünger, sollten weder er noch ich es schlechter haben, obwohl meine Arbeitsbelastung noch gewachsen war. Nach einem halben Jahr Erziehungsurlaub und einem zum Glück gefundenen Ganztagsplatz in einer Kindertagesstätte lag deshalb Telearbeit nahe. An zwei Nachmittagen in der Woche bin ich also seit 2001 zuständig für das Abholen von der Kita, das Essen, Spielen, Verabredungen und bei Bedarf auch den Kinderarzt. Gleichzeitig kann ich nachmittags und öfters auch abends, wenn der junge Mann im Bett ist, meine Arbeit leisten, bin rundum erreichbar und schnell handlungsfähig – nur eben nicht in Person, sondern über Mail, Telefon, Intranet und Internet.

Damit lässt sich die allermeiste Arbeit schnell und qualifiziert erledigen. Die hamburgische Verwaltung hat eine hervorragende technische Infrastruktur. In einem Vorhaben wie dem Projekt E-Government fließen die allermeisten Informationen

inzwischen über Mail, Intranet, elektronische Akten und Fachanwendungen und können unabhängig davon bearbeitet werden, wo der eigene Schreibtisch steht. Eine wichtige Herausforderung bleibt aber: sich laufend gemeinsame Zeiten mit den Kolleginnen und Kollegen zu organisieren, um die gar nicht so wenigen Dinge zu besprechen, die sich nicht über den Draht erledigen lassen. Hier helfen nur:

- gute Organisation (ein gemeinsamer Termin des gesamten Teams pro Woche ist Pflicht!),
- die beiderseitige Bereitschaft, Führung an klaren Zielen und Ergebnissen auszurichten und
- die Akzeptanz der eigenen Vorgesetzten, dass ich manchmal spontan nur per Technik greifbar bin.

Weil uns alle drei Dinge im Projekt E-Government bisher gut gelungen sind, ist mein Fazit ganz kurz: Telearbeit hilft auch Führungskräften dabei, zwei ganz wichtige Dinge des Lebens – Arbeit und Familie – unter einen Hut zu bringen. **Und diese Erfahrung kann ich nur weiter empfehlen!**



Gabriele Bettin, Diplom-Verwaltungswirtin, Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) kennt die Fragestellungen, weil sie die Seminare für Rückkehrerinnen und Rückkehrer organisiert und betreut.

Irmtraud Schnell, Diplompädagogin, Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) ist als ehemalige Mitarbeiterin des Senatsamtes für die Gleichstellung und Mutter aus unterschiedlichen Blickwinkeln mit der Thematik vertraut.



Zurück in den Beruf!

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einer Familienphase wieder in den Beruf zurückkehren wollen, stehen vor großen Herausforderungen.

Auch wenn die Kardinalfrage: Wie organisiere ich die Betreuung des/der Kindes/Kinder? häufig schon geklärt ist, bleiben noch viele Fragen, Ängste und Unwägbarkeiten offen:

- Neue, oft noch völlig unbekannte Aufgaben,
- die tief greifende Veränderung in der Hamburger Verwaltung mit ihren Auswirkungen auf Strukturen, Geschäftsprozesse und Aufgabenzuschnitte,
- der technologische Wandel,
- die Frage, wie finde ich meinen Platz in bestehenden Arbeitszusammenhängen und im Team wieder oder auch ganz neu,
- wie schaffe ich den Rollenwechsel von der Mutter/dem Vater zur/zum berufstätigen Frau/Mann, der ja nicht nur grundsätzlich, sondern täglich mehrmals vollzogen werden muss.

Andere Arbeitszeitmodelle stellen neue Anforderungen an die Organisation der Arbeit und auch zu Hause müssen veränderte Strukturen entwickelt und erprobt werden etc.

Damit diese Unsicherheit reduziert wird und Beurlaubte besser informiert und vorbereitet sind, so dass sie auch gelassener wieder

einsteigen können, bietet das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) die Seminarreihe: Zurück in den Beruf an.

Die Seminarreihe wird zweimal jährlich durchgeführt und besteht aus zehn halbtägigen Modulen mit den Schwerpunkten:

- Vereinbarkeit von Berufs- und Familienpflichten und die Probleme beruflicher Neuorientierung;
- rechtliche, persönliche und organisatorische Fragestellungen bei Teilzeitarbeit;
- Gleichstellung, Personalentwicklung;
- Entwicklungen im Personal- und Versorgungsrecht;
- Einführung in die Arbeit mit dem PC.

Während des Seminars, bei einer Podiumsdiskussion und einer Abschlussbesprechung ist genügend Zeit für individuelle Fragen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfahren entweder von früheren Kolleginnen und Kollegen oder über ihre Personalabteilungen von der Möglichkeit eines solchen Seminars.



Die Zeiten ändern sich!

Die bisherigen Erfahrungen aus den Seminaren haben gezeigt, wie wichtig eine möglichst frühzeitige und realistische Auseinandersetzung mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie während und am besten schon vor dem Erziehungsurlaub ist.

Eine ganze Reihe der Beurlaubten hätte den Erziehungsurlaub anders geplant und organisiert, hätten sie schon zu oder vor Beginn des Erziehungsurlaubs über die Informationen aus dem Seminar verfügt.

Einige Beurlaubte sind emotional noch sehr von der Familienarbeit absorbiert und können sich nur schwer auf das Thema Berufstätigkeit einstellen. Manchmal geht es hier auch darum, eine realistische Sicht des Machbaren anzubieten.

Mit der Doppelbelastung werden andere personal- und versorgungsrechtliche Fragestellungen wichtig. In der ganzheitlichen Auseinandersetzung mit den Fragen des Wiedereinstiegs entstehen konkrete

Fortbildungswünsche, die, wenn sie frühzeitig erkannt und realisiert werden, viele Friktionen und Unsicherheiten nach dem Wiedereinstieg reduzieren und die berufliche Weiterentwicklung erleichtern.

Um die Frauen und Männer auch während des Wiedereinstiegs zu unterstützen, ist in Zukunft eine Zweiteilung des Seminars geplant. Der zweite Teil des Seminars wendet sich dann an die Beschäftigten, die seit kurzem wieder arbeiten. Neben der Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und zur Netzwerkbildung soll es dann verstärkt um Fragen der beruflichen Weiterentwicklung gehen.



Stefanie Keller, Personalamt, Personalmanagementkonzepte und Marketing.
Im ersten Leben Erziehungswissenschaftlerin. Nutzt ihr in dauernden Auseinandersetzungen mit ihrem 14jährigen Sohn praktisch erweitertes Wissen über Erziehung auch für die Beratung und Unterstützung von Führungskräften.

Wenn Hans für Hänschen lernt, nutzt das auch dem Arbeitgeber und Dienstherrn

Viele Kompetenzen, die man in der Elternrolle braucht, sind durchaus vergleichbar mit dem Anforderungsprofil an Führungskräfte. Nur werden Eltern selten für ihre Aufgaben qualifiziert, sie müssen quasi on the job lernen. Dies hat auch mit der latenten Grundüberzeugung zu tun, Erziehen-Kön-

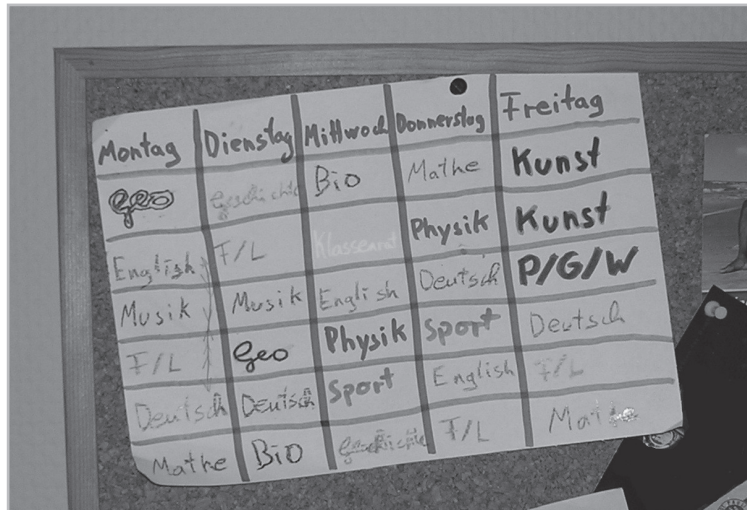
nen sei ein biologisches Programm, das mit der Geburt des ersten Kindes in Vätern und Müttern aktiviert wird. Dabei gab es bereits in den 20er/30er Jahren des letzten Jahrhunderts eine andere Auffassung zu diesem Thema. Alfred Adler, Arzt und Begründer der Individualpsychologie, etablierte in Wien

Beratungsangebote für Kinder, Eltern und pädagogische Fachkräfte. Die Beratungen fanden im Beisein von Eltern und Lehrerinnen/Lehrern, Erzieherinnen/Erziehern und anderen pädagogisch arbeitenden Menschen statt. Ziel war einerseits, dass diejenigen, die sich als pädagogische Fachkräfte bezeichneten – die Lehrerinnen, Erzieher etc. – von den echten Experten – den Eltern und Kindern – lernen sollten, wie Menschen gemeinsam miteinander Probleme lösen können. Andererseits wollte Adler Eltern unterstützen, ihre Kinder gut, d.h. zur Demokratie, zu erziehen.

Zudem war er als Arzt stark an psychischen Prozessen interessiert und hielt gute Erziehung für die beste Neurosenprophylaxe.

Adler musste wie viele seiner Kolleginnen und Kollegen in den 30er Jahren emigrieren und starb Ende der 30er Jahre im Exil. Sein Schüler Rudolf Dreikurs, der in die USA ausgewandert war, konnte dort diesen Ansatz etablieren, während in Deutschland der Mutterkult der Nationalsozialisten eine stark biologistisch gefärbte Traditionslinie zum Umgang mit Erziehung festigte. In den USA gibt es daher bis heute ein breites Angebot an Elternkursen, Beratung, Literatur etc. für Eltern. Dahinter liegt die Überzeugung, dass Erziehung etwas ist, was Eltern lernen müssen (und lernen können) und dass sie dafür Unterstützung bekommen sollten.

Mittlerweile ist diese Überzeugung wieder nach Deutschland zurückgekommen. In den letzten Jahren ist die Zahl der Elternberatungskurse deutlich gestiegen, im Fernsehen ist die Super-Nanny unterwegs und auf dem Buchmarkt liegen Titel wie *Die Erziehungskatastrophe*. Der Bedarf an Unterstützung für Eltern ist erkannt und wird von unterschiedlichen Anbietern mehr oder weniger professionell gedeckt. Langsam entsteht wieder ein Bewusstsein dafür, dass Erziehung Kompetenzen erfordert und dass Eltern Unterstützung dabei brauchen, diese Kompetenzen zu erwerben.



Streifall: Hausaufgaben

Neben dieser veränderten Sichtweise auf Erziehung in der Gesellschaft insgesamt verändert sich zurzeit auch der Blick der Unternehmen auf die **Zielgruppe** solcher Angebote. So schreibt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zum Beispiel auf ihrer Homepage:

„Wirtschaft und Politik sind sich einig, dass eine gute Balance von Familie und Arbeitswelt zu den großen gesellschaftlichen Aufgaben gehört. Dafür sind nicht nur mehr und bessere Angebote an Kinderbetreuung notwendig, sondern auch Unternehmen, die Eltern bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen.“

Neben den Klassikern – flexible Arbeitszeiten und -formen – rückt die BDA auch andere Angebote in den Fokus, z.B. Elternbildungskurse. Die Zielorientierung aus Arbeitgebersicht ist dabei klar:

- Wenn Eltern in einem für sie sehr bedeutsamen Lebensfeld vom Arbeitgeber unterstützt werden, erhöht dies wahrscheinlich ihre Bindung an und ihr Engagement für das Unternehmen.
- Die meisten Eltern empfinden immer wiederkehrende Erziehungskonflikte als große psychosoziale Belastung. Eltern, die mit schwierigen Situationen zu Hause kompetent umgehen können, fördern damit dauerhaft ihre Gesundheit und erhalten ihre Leistungsfähigkeit – auch für den Beruf.

- Erziehungskompetenzen sind soziale Kompetenzen – sicherer Umgang in Konflikten, Kooperationsverhalten, Entwicklungsförderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etc. Eltern bringen diese Kompetenzen auch im Beruf ein und erhöhen damit die Qualität ihrer Arbeit. Außerdem leisten sie damit einen wesentlichen Beitrag für ein gutes Betriebsklima.

Die Investition des Arbeitgebers in Angebote zur Unterstützung von Eltern rechnet sich also durchaus. Darüber hinaus

gibt es aus einer gesellschaftspolitischen Perspektive heraus auch eine soziale und ethische Verpflichtung von Unternehmen, sich für Familien zu engagieren.



Das aktuelle Abendkursprogramm

Auch die hamburgische Verwaltung steigt deshalb mit einem Pilot in dieses neue Feld betrieblicher Bildung ein und bietet den Beschäftigten im Rahmen des Abendkursprogramms 2005/2006 unter dem Stichwort work-life-balance den Kurs „...Eltern sein dagegen sehr...“: Vereinbarkeit von Familie und Beruf an.



Heike Riek, Personalamt – Projekt PIA meint: Teilzeit war gut für mein Kind und für mich. Vollzeit ist gut für Karriere und Rente.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Vermittlungschancen durch PIA

Das Projekt Interner Arbeitsmarkt (PIA) berät, qualifiziert und vermittelt Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg, die sich beruflich verändern wollen oder die sich verändern müssen, weil ihre Aufgaben weggefallen sind. In vielen Beratungsgesprächen spielt das Thema Beruf und Familie eine wichtige Rolle. Mehr als die Hälfte aller Kolleginnen und Kollegen, die im Jahre 2004 von PIA auf neue Arbeitsplätze vermittelt wurden, waren Frauen: 148 von insgesamt 218. Von diesen 218 waren 80 Personen in Teilzeit beschäftigt und 138 in

Vollzeit. Die Teilzeitspannen reichten dabei von zehn bis 35 Wochenstunden.

Aus Sicht von PIA stellt Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich kein Vermittlungshemmnis dar, weil in nahezu allen Bereichen des internen Arbeitsmarktes der hamburgischen Verwaltung in Teilzeit gearbeitet wird oder werden kann. Allerdings spielt der Teilzeitumfang eine gewisse Rolle: Kolleginnen und Kollegen, die mit weniger als der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind, können verständlicherweise nicht so

leicht vermittelt werden, wie diejenigen, die mit der Hälfte oder mehr beschäftigt sind. Hier fehlt es häufig an Funktionen mit dem gewünschten Beschäftigungsumfang und in manchen Fällen muss PIA deutlich machen, dass nicht jeder Wunsch erfüllt werden kann.

Im Verhältnis zu vielen privaten Arbeitgebern ist der öffentliche Dienst insgesamt in Bezug auf die Teilzeitmöglichkeiten sehr flexibel und damit familienfreundlicher. Viele mittelständische Unternehmen, in denen mehr als drei Viertel aller Erwerbstätigen in Deutschland beschäftigt sind, können oder wollen sich Teilzeitkräfteanteile im Umfang von 25% oder mehr ihrer Gesamtbeschäftigtenzahl nicht leisten, da häufig die Arbeitsabläufe auf Vollzeit ausgerichtet sind.

Neben der Teilzeit spielt in vielen Beratungen bei PIA die Frage nach den Arbeitswegen eine große Rolle, wenn sich berufliche Veränderungen anbahnen: verlängert sich

mein Arbeitsweg, muss ich auf öffentliche Verkehrsmittel umsteigen, gibt es Parkplätze in der Nähe der neuen Dienststelle und ist ein längerer Arbeitsweg für mich überhaupt zumutbar? Unsere Antwort lautet in Bezug auf die letzte Frage meistens: ja. Hamburg ist als Bundesland und Stadtstaat in der glücklichen Lage, dass fast alle Arbeitsplätze des öffentlichen Dienstes gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen sind.



In vergleichbaren Flächenländern wie z.B. Niedersachsen haben die Bediensteten ganz andere Probleme, wenn sie sich etwa von Oldenburg nach Braunschweig bewegen müssen, weil Behörden an bestimmten Standorten konzentriert werden. Lange bis sehr lange Arbeitswege sind natürlich weder für Teilzeitkräfte noch für Vollzeitkräfte familien-

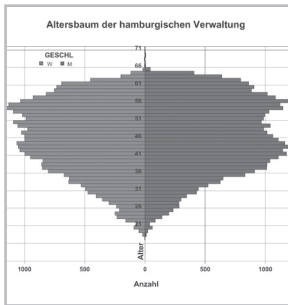
freundlich. Aber: In der konkreten Vermittlung bemühen sich alle im PIA-Team, hier insbesondere für Alleinerziehende und Teilzeitkräfte akzeptable Lösungen zu finden.

Nicht vergessen !

Möchten Sie blickpunkt personal weiterhin als gedrucktes Exemplar bekommen, oder genügt Ihnen die elektronische Form im Inter-/Intranet?

Bitte informieren Sie uns !

blickpunkt@personalamt.hamburg.de
oder per Fax: 4279 31 - 011



Jutta Schuppe, Leiterin des Geschäftsfeldes PersonalControlling (ZPD 6) im Zentrum für Personaldienste stößt an die Grenzen der Statistik.

Familienfreundliche Personalpolitik in der Freien und Hansestadt Hamburg: Wer braucht was?

Der Senat hat sich zum Ziel gesetzt, familienfreundliche Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung zu forcieren. Dies habe ich zum Anlass genommen, darüber nachzudenken, welchen fachlichen Beitrag das Personalcontrolling zur Erreichung dieses Ziels leisten kann. Da Controlling grundsätzlich mit der Definition von Zielen, Kennzahlen und Indikatoren zu tun hat, liegt es nahe, zunächst die Zielgruppe der Familie zu definieren. Wie Sie sehen werden, ist dies nicht ganz unproblematisch und führt automatisch zu der Frage, wie nun der Personenkreis gefunden werden kann, für den die Personalpolitik familienfreundlicher werden soll. Und abschließend gilt es natürlich zu überlegen, welche konkreten Maßnahmen zu einer familienfreundlicheren Personalpolitik führen können.

Was ist eine Familie?

Diese simple Frage hat nicht nur mir Kopfzerbrechen bereitet, wie ich nach intensiven Nachforschungen feststellen musste:

- „Die Familie ist die kleinste Zelle des Staates. Viele Familien bilden eine Gesellschaft und diese wiederum den Staat, in dem die Familien leben“ (R. Kraus, Uni Gießen).
- Das Buch Familienrecht innerhalb des Bürgerlichen Gesetzbuches definiert in seinem § 1589 nur den Begriff Verwandtschaft anhand der Abstammung, nicht jedoch den der Familie.

- Eine juristische Antwort auf die o.g. Frage finden wir in Artikel 6 des Grundgesetzes. Dieser besagt im Abs. 1, dass die Familie und die Ehe unter besonderen Schutz der staatlichen Ordnung zu stellen sind. In Abs. 5 heißt es weiter, dass nicht nur die ehelichen, sondern auch die in z.B. Adoptiv-, Stief-, oder Einelternfamilie lebenden Kinder den Schutz und die Fürsorge benötigen.
- Sinnvoll erscheint zunächst die folgende Definition: „Die Kernfamilie umfasst in der Regel zwei Generationen: die Eltern mit ihren eigenen, adoptierten oder angenommenen (Kinder des Partners aus früherer Ehe) Kindern, die für einen längeren Zeitraum in einer Wohn-, Lebens- und Hausgemeinschaft zusammenleben“ (Hobmair 1996, S. 3290).
- Auch das Statistische Bundesamt definiert Familie als „...Elternpaare bzw. allein stehende Elternteile zusammen mit ihren im gleichen Haushalt lebenden Kindern...“ (Statistisches Bundesamt, 1995). Ob diese Menschen juristisch gesehen verheiratet sind oder nicht, interessiert die amtliche Statistik nicht, wenn Aussagen über die Familie getroffen werden sollen.
- Und das online-Familienhandbuch findet es viel interessanter, „...die Qualität des Familienlebens in den sich entwickelnden neuen Familienformen zu erkennen, z.B. Adoptivfamilie, Ein-Eltern-Familie, Fortsetzungsfamilie, Großfamilie, Kernfamilie, Kleinfamilie, Kommune, Lebensabschnittspartnerschaft, Living-apart-to-

gether, Mehrgenerationenfamilie, nicht-eheliche Lebensgemeinschaften, Patchwork-Familie, Pflegefamilie, SOS-Kinderdorf-Familie, Stieffamilie, Wohngemeinschaft, Zweitfamilie, Zwei-Kern-Familien, u.a.“

Fazit: Je nachdem, ob soziale, biologische, psychologische, wirtschaftliche oder juristische Aspekte im Fokus des Interesses stehen, ist quasi jede Definition des Begriffs Familie möglich. Eindeutig lässt sich allerdings feststellen, dass es sich um eine Konstellation des Zusammenlebens von Erwachsenen mit Kindern handelt, die durch Solidarität – auch ohne Vertrag – miteinander verbunden sind.



Wie finden wir nun die Personengruppen, für die die Personalpolitik familienfreundlicher werden soll?

Im Folgenden versuche ich herauszufinden, welche Informationen die Stadt Hamburg als Arbeitgeberin und Dienstherrin über die Erwachsenen-Kind-Beziehungen ihrer Beschäftigten hat. Es gilt also die Personengruppe zu identifizieren, die in irgendeiner Form verantwortlich für Kinder ist und somit zumindest im weitesten Sinn in eine Familiendefinition passt. Dies sind im Wesentlichen die Empfängerinnen und Empfänger von Kindergeld und die Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit – entweder in Form von Beurlaubung oder von Teilzeit – aus familiären Gründen reduziert haben.

Kindergeldempfängerinnen und -empfänger

Eine exakte Auswertung der Anzahl der Kinder von Beschäftigten in der Hamburger Verwaltung aus den Daten des Personalberichts ist nicht möglich. Es besteht keine Pflicht, dem Arbeitgeber die Geburt oder die Anzahl der Kinder anzuzeigen. Dies ist eine freiwillige Angabe, die nur dann für die Beschäftigten interessant ist, wenn damit z.B. ein höherer Ortszuschlag oder der Bezug von Kindergeld verbunden ist. Die valideste Auswertung über die Anzahl

der Familien mit Kindern ergibt daher die Anzahl der Kindergeldzahlungen nach Firma, d.h. die monatliche Liste der Familienkasse für die Abrechnung des Kindergeldes. Auf der Grundlage aller Beschäftigungsverhältnisse (einschl. beurlaubte Beschäftigte) sind hier die Anzahl der Kindergeldempfänger und -empfängerinnen sowie die Anzahl der Kindergeldsätze nach den Firmen der PAISY-Abrechnung und nach Abteilung ausgewiesen. Ausgehend von 76.522 Beschäftigungsverhältnissen (Personalstrukturbericht 2005, Stand 31.12.2004) ergeben sich somit z.B. für den 1.3.2005 die Summe von 24.285 Kindergeldempfängern und -empfängerinnen und 40.008 Kindergeldsätzen.

Bei der Interpretation dieser Zahlen sollten Sie allerdings folgende Überlegungen berücksichtigen:

▶ Kindergeld beantragen können alle in der Hamburger Verwaltung Beschäftigten, die mit Vorlage der Geburtsurkunde die Elternschaft nachweisen, unabhängig davon ob sie in einer Familie oder in anderen (familienähnlichen) Verhältnissen leben.

▶ Ist ein Elternteil in der Hamburger Verwaltung beschäftigt und der zweite Elternteil nicht erwerbstätig, kann von einer vollständigen Erfassung aller kindergeldberechtigten Fälle ausgegangen werden, da nur so die finanziellen Vorteile realisiert werden können.

▼ Ist ein Elternteil in der Hamburger Verwaltung beschäftigt und der zweite Elternteil im öffentlichen Dienst eines anderen Bundeslandes, dann wird in der Regel der bzw. diejenige Kindergeld beantragen, der bzw. die auch das höhere Gehalt bzw. die größeren Steuervorteile hat, so dass eine vollständige Erfassung aller kindergeldberechtigten Fälle nicht sichergestellt werden kann.

▼ Ist ein Elternteil in der Hamburger Verwaltung beschäftigt und der zweite Elternteil in der Privatwirtschaft tätig, kann das Kindergeld bei der Familienkasse der Arbeitsagentur statt bei der Hamburger Familienkasse

beantragt werden, so dass auch hier keine vollständige Erfassung aller kindergeldberechtigten Fälle sichergestellt werden kann.

▼ Die Beantragung des Kindergelds ist wie bereits erwähnt u. a. abhängig von der Einkommenshöhe und damit auch vom Beschäftigungsvolumen. Aus der Liste der Kindergeldzahlungen bzw. -anträgen lässt sich somit nicht schließen, welches Verhältnis sich zwischen männlichem und weiblichem Elternteil ergibt.

▼ Gemäß dem Personalstrukturbericht 2005, S. 21 (Stand 31.12.2004) sind 80,9% aller Teilzeitkräfte Frauen. Somit ist es wahrscheinlich, dass mehr Männer als Frauen Kindergeld beantragen, da sie zu einem weit höheren Anteil Vollzeit beschäftigt sind.

▼ Eine Einschränkung dieser Annahme ist dann gegeben, wenn die Eltern getrennt leben und die Kinder z.B. bei dem Elternteil mit dem niedrigeren oder gar keinem eigenen Einkommen leben und diese selbst Kindergeld beantragen. In diesem Fall spielt die Einkommenshöhe keine Rolle für die Antragsstellung und die Kinderzahl lässt sich nicht ermitteln.

Fazit: Die aufgeführten Überlegungen zeigen, dass eine vollständige Erfassung aller kindergeldberechtigten Fälle nicht sichergestellt werden kann. Es ist nicht möglich, unter den aufgeführten Rahmenbedingungen eine valide Angabe bzgl. der Kinderanzahl bei den Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg zu machen und diese zu messen. Übrigens: Mit der geplanten Einführung der leistungsbezogenen Bezahlung und der damit einhergehenden Abschaffung des Ortszuschlags werden sich die Erfassungsmöglichkeiten zukünftig noch verschlechtern.

Reduktion von Arbeitszeit (Beurlaubung und Teilzeit)

In der hamburgischen Verwaltung ist es grundsätzlich möglich, sich aus familiären

Gründen beurlauben zu lassen oder Teilzeit zu arbeiten.

Sowohl die Anzahl der **Beurlaubungen** als auch die Beurlaubungsgründe werden von den Personalverwaltungen exakt erfasst: Zum Stichtag 31.12.2004 gab es in der hamburgischen Verwaltung insgesamt 3.462 Beurlaubte.

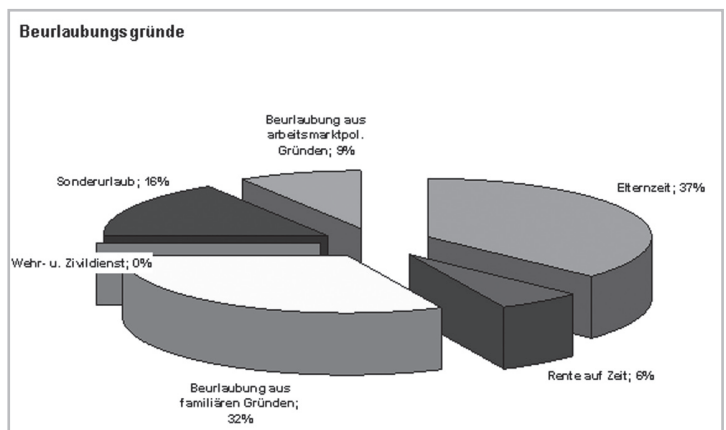
Grafik 1 macht deutlich, dass die Löwenanteile der Beurlaubungen auf die Gründe Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen entfallen. Somit haben 69% aller Beurlaubungen einen familiären Hintergrund.

	Beurlaubungen	Frauen	Männer
Elternzeit	1.297	1.272	25
Familiäre Gründe (Kind unter 18 Jahren)	1.029	992	27

Stand: 31.12.2004

Die Zahlen lassen sich weiter differenzieren: Neben der Pflege eines Kindes unter 18 Jahren kann auch für die Pflege von Angehörigen eine Beurlaubung aus familiären Gründen beantragt werden. Hier sind aber nur 81 Fälle zu verzeichnen und diese Gruppe steht nicht im Fokus unserer Betrachtung.

Darüber hinaus gibt es zwei gesetzliche Gründe – familiäre und voraussetzungslose Teilzeit –, um **Teilzeit** zu beantragen. Die familiäre Teilzeit ist wie bei den Beurlaubungen für Eltern mit Kindern unter 18 Jahren



Grafik 1

oder für die Pflege von Familienangehörigen möglich. Insgesamt waren in der Hamburger Verwaltung am 31.12.2004 **18.317** Personen (14.813 Frauen und 3.504 Männer) in Teilzeit beschäftigt, dies entspricht einem Anteil von 26,8% des statistischen Personalbestandes (Grafik 2).

Von den 18.317 Personen haben 5.087 (4.628 Frauen und 459 Männer) wegen eines Kindes unter 18 Jahren ihre Arbeitszeit reduziert, dies entspricht 22,8% aller Teilzeitbeschäftigten. Bei den übrigen Personen ist vielfach nicht erkennbar, aus welchem Grund Teilzeit beantragt wurde bzw. ob nicht doch familiäre Gründe ausschlaggebend waren. Wie bereits erwähnt sind über 80% aller Teilzeitkräfte Frauen.

Dieses Teilzeitverhältnis zwischen Männern und Frauen verstärkt sich noch, wenn man den Anteil der Altersteilzeit herausrechnet; bei letzterem haben Männer proportional einen größeren Anteil an der gesamten männlichen Teilzeitbeschäftigung.

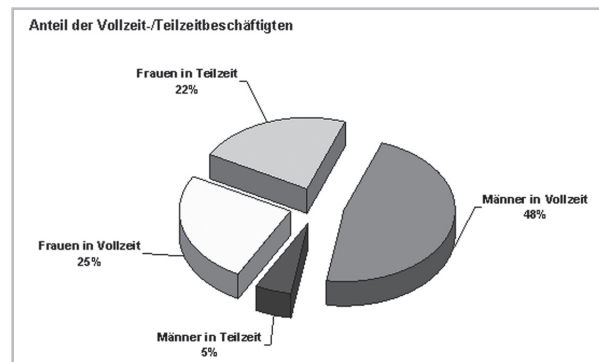
Nichtsdestotrotz haben sowohl die Möglichkeiten der Beurlaubung als auch die der Teilzeitarbeit einen Haken: man bzw. frau muss sich dies auch leisten können, d.h. entweder verfügt die kindererziehende Person selbst oder ein finanzkräftiger Ehepartner/-in über ein ausreichendes Einkommen. So sind Beurlaubungen und Teilzeitarbeit im höheren Dienst aus finanzieller Sicht eher zu bewerkstelligen als etwa im mittleren Dienst. Arbeitszeitreduzierende flexible Maßnahmen kommen somit nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen in Betracht.

Fazit: Es gibt in der hamburgischen Verwaltung bereits diverse Instrumente, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich machen und viele Beschäftigte machen davon Gebrauch. Allerdings können nicht alle Beschäftigtengruppen – vor allem aus finanzieller Sicht – von diesen Maßnahmen profitieren. Weitere Maßnahmen setzen mehr Informationen voraus!



Welche Möglichkeiten hat der öffentliche Dienst, familienpolitische Maßnahmen zielorientiert zu implementieren?

Ein Ziel der öffentlichen Verwaltung ist es, auch zukünftig geeignetes, gut ausgebildetes, motiviertes und engagiertes Personal zu gewinnen. Gerade im Hinblick auf eine zukünftig rückläufige Arbeitsnachfrage muss der öffentliche Dienst interessante, wettbewerbsfähige Arbeitsmöglichkeiten anbieten. Da die Möglichkeit der monetären Anreize im öffentlichen Dienst noch nicht vorgesehen ist und auch durch die Einführung einer leistungsorientierten Bezahlung keinen großen Spielraum bieten wird, ist die Schaffung nicht-monetärer Anreize letztend-



Grafik 2

lich die einzige Möglichkeit, gegenüber konkurrierenden Arbeitgebern zu bestehen. Der öffentliche Dienst hat diverse Arbeitszeitmodelle eingeführt, die über die klassische Teilzeitregelung hinaus z.B. Möglichkeiten verschiedenster Arbeitszeitmodelle bieten, wie Sabbatjahr, Altersteilzeit und Teilzeitbeschäftigung während der Erziehungszeit. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit der Telearbeit, die durch den Wegfall der Anfahrt zusätzlich die arbeitsfreie Zeit optimiert. Ein wichtiger Schritt – auch für kinderlose Beschäftigte und dennoch nicht für alle! Familienfreundlichere Personalpolitik bedeutet aber, für **alle** Beschäftigtengruppen Maßnahmen zu schaffen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Natürlich liegt es auf der Hand den familienpolitischen Instrumentenkasten für

den Personenkreis zu erweitern bzw. zu optimieren, die wir heute als verantwortlich für Kinder identifizieren können, obwohl uns vielfach die statistischen Daten zu einer genaueren Analyse fehlen. Allerdings ist genau dies der Personenkreis, der sich unter den bisher existierenden Rahmenbedingungen bereits entschieden hat, Familie und Beruf zu vereinbaren – wie auch immer! Reicht uns das aus? Wenn die Stadt Hamburg nun familienpolitische Maßnahmen für die Zukunft plant, wäre es dann nicht viel interessanter, die Beschäftigten, die heute noch kinderlos sind, nach ihren Wünschen zu befragen? Für sie waren die Rahmenbedingungen offensichtlich noch nicht geeignet. Und sollte die Stadt Hamburg nicht auch schon zukünftige Beschäftigte in diese Überlegungen mit einbeziehen?

Fazit: Um die richtigen Maßnahmen für die richtigen Personen zum richtigen Zeitpunkt ergreifen zu können, müssen die Wünsche aller Beschäftigten bekannt sein, denn: Was ich nicht messen kann, kann ich nicht managen!



Eine Planung am grünen Tisch kann zwar gut gemeint sein, aber die gewünschte Wirkung komplett verfehlen. Mir erscheint es unerlässlich, in einer repräsentativen Umfrage die Mitarbeiterinnen und **insbesondere die Mitarbeiter** (z.B. alle Beschäftigten bis zum 40. Lebensjahr) zu befragen, welche Rahmenbedingungen sie sich selbst als Voraussetzung für ihren optimalen Arbeitseinsatz vorstellen können. Unter Berücksichtigung der sehr unterschiedlichen Definitionen von Familie kann schließlich jede bzw. jeder betroffen sein.

Abschließend kann ich nur bemerken, dass **trotz eines bereits weit entwickelten Personalberichtswesens in der Freien und Hansestadt Hamburg bestimmte personalpolitische Fragen nicht zu beantworten sind**. Dies betrifft insbesondere das hoch sensible Thema der persönlichen Lebensgestaltung. Der gute Vorsatz familienfreundlich zu agieren, lässt sich somit nur im Einvernehmen mit den Beschäftigten umsetzen, die auf freiwilliger Basis ihre individuellen Wünsche äußern können sollten. Nur so kann letztendlich der Senat erkennen: Tue ich das Richtige (für die richtigen Personen) und tue ich dies richtig?



Staatsrat Dr. Detlef Gottschalck, Finanzbehörde, zuständig für Bezirke und Verwaltungsreform

Personelle Aspekte der Verwaltungsreform

Im Juni dieses Jahres hat der Senat die Grundzüge einer umfassenden Verwaltungsreform beschlossen. Diese Reform wird in den nächsten Jahren in vielen Bereichen zu Veränderungen von Arbeitsstrukturen und -abläufen führen, so dass sich das Arbeitsumfeld, die Arbeitsinhalte und die Entwicklungsperspektiven für die Beschäftigten deutlich verändern werden. Die Reform kann allerdings nur gelingen, wenn sie auf breite Akzeptanz und Unterstützung bei den Beschäftigten trifft.

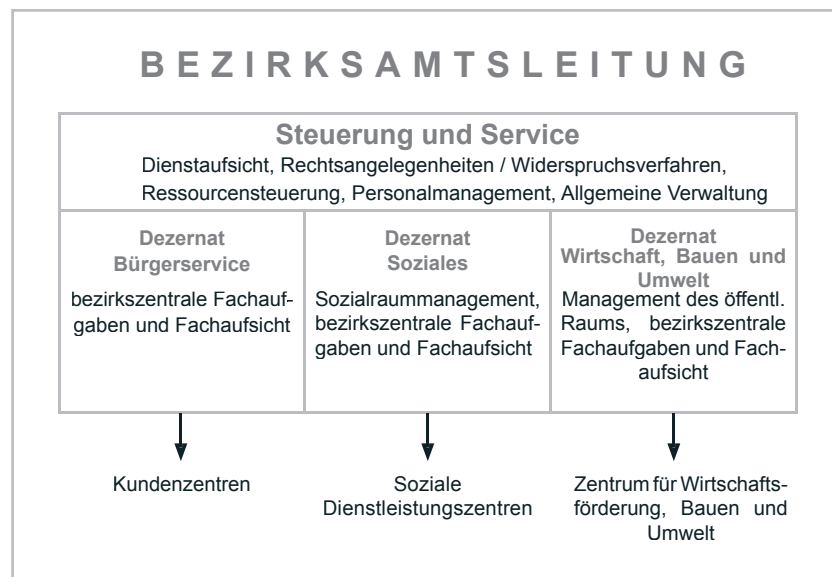
Ziel unserer Reformen ist es, die Kundenfreundlichkeit zu erhöhen. Die Bandbreite dessen, was unter Kundenfreundlichkeit zu verstehen ist, reicht dabei von der Beschleunigung von Abläufen und Genehmigungszeiten, über klare und gebündelte Zuständigkeiten bis zum Angebot von Verwaltungsleistungen zu günstigen Preisen.

Hauptthemen der Verwaltungsreform sind:

- die Entflechtung von Durchführungsaufgaben,
- die Konkretisierung und Stärkung der Rechte der Bezirksversammlungen,
- die Sicherung von gesamtstädtischen Interessen in der Bauleitplanung,
- die Optimierung von kundenorientierten Verwaltungsprozessen,
- das Personalmanagement.

Bezirksverwaltungsreform

Im Rahmen der Strukturreform wird die Verwaltungsebene der Ortsämter aufgelöst und ihre Aufgaben auf neu einzurichtende fachlich orientierte Dienstleistungszentren aufgeteilt. Ausgehend von drei fachlichen und einem Leitungs- und Verwaltungsbereich wird die neue Struktur der Bezirksämter wie folgt aussehen:



Mit der Auflösung der Ortsämter entfallen auch die Stellen der Ortsamtsleiter. Die Ortsamtsleiterinnen und -leiter werden in die neue Struktur eingegliedert und mit neuen verantwortungsvollen Aufgaben betraut. Bei den zuletzt ausgeschriebenen Stellen für Ortsamtsleitungen wurde die Reform der Hamburger Verwaltung bereits berücksichtigt. Die Ausschreibung wies darauf hin, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber

bereit sein muss vergleichbare Führungsaufgaben in einer veränderten Organisationsform zu übernehmen.

Diese Neustrukturierung beinhaltet ebenfalls eine andere Zuordnung von Aufgaben. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet dies, dass sie teilweise ihre gewohnte Zuordnung zu bestimmten Fachämtern verlieren und sich in neuer Zusammensetzung als Teil eines Dezernats oder eines Kundenzentrums wieder finden.

Entflechtung von Durchführungsaufgaben

Mit der Entflechtung werden bürgernahe Durchführungsaufgaben auf der Ebene der Bezirksämter oder in betrieblichen Einrichtungen konzentriert und damit eine Trennung von den ministeriellen und fachlich steuernden Aufgaben der Fachbehörden erreicht. Auf die Bezirksämter werden über 20 Aufgabengebiete von den Fachbehörden verlagert. Dies geschieht unter anderem im Bereich des städtischen Ordnungsdienstes der Behörde für Inneres, bei der Übertragung von Zuständigkeiten für die Vermittlung rollstuhlfahrergerechter Wohnungen der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt, bei der Adoptionsvermittlung und den Hilfen nach dem Betreuungsgesetz der Behörde für Soziales und Familie oder in der Forstverwaltung der Behörde für Wirtschaft und Arbeit. Die involvierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen der Umsetzungsprojekte frühzeitig informiert und eingebunden. Für Umsetzungen gelten selbstverständlich die Regelungen des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes.

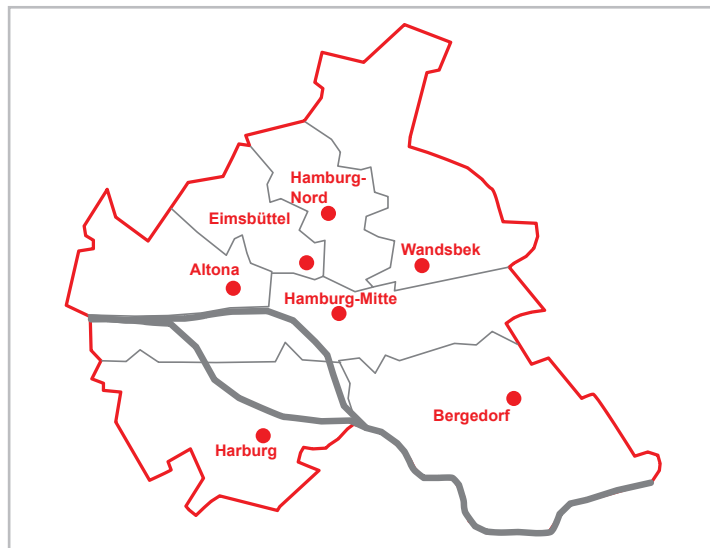
Personalmanagement

Für das Gelingen jeder Reform ist die Unterstützung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein entscheidender Erfolgsfaktor. Nur so kann sich ein selbst tragender und verstärkender Prozess entwickeln.

Das Thema Personalmanagement ist daher neben den beiden oben genannten Schwerpunkten ein weiteres wichtiges Thema im Rahmen der Reform.

Austausch zwischen Bezirken und Fachbehörden

Für die neu geschaffenen dezentralen Einheiten wird qualifiziertes und motiviertes Personal benötigt. Zurzeit gibt es auf Grund der unterschiedlichen Wertigkeit der Dienstposten einen geringen personellen Austausch zwischen Fachbehörden und Bezirksämtern. Der Senat hat sich zum Ziel gesetzt, die Attraktivität der Arbeitsplätze in der Bezirksverwaltung durch gezielte organisatorische und personalwirtschaftliche Maßnahmen weiter zu stärken. Durch die Entflechtung von Durchführungsaufgaben und die Änderung der Aufbauorganisation in den Bezirksämtern sind Veränderungen in den Leitungsstrukturen zu erwarten (mehr Führungs- und Koordinierungsaufgaben, weniger Fachaufgaben). Damit verbunden sind höhere Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Die Hamburger Bezirke

Dienstpostenbewertung

Bei der Bewertung von Dienstposten sollen Kundenkontakte stärker als bisher als positiv zu bewertender Faktor einbezogen

werden. Zur Überprüfung der Bewertungsmaßstäbe werden darüber hinaus die Bewertungen von Dienstposten in Bezirksämtern und Fachbehörden einer vergleichenden Betrachtung unterzogen.

Mobilität

Ein weiterer Schwerpunkt ist das Erreichen einer größeren Mitarbeitermobilität zwischen den Bezirksämtern und den Fachbehörden und den Senatsämtern. Dazu plant der Senat ein besonderes Programm, in dem geprüft werden soll, ob der Nachweis einer Tätigkeit in der Bezirksverwaltung bei der Besetzung von Führungspositionen stärker berücksichtigt wird.

Die aufgeführten Beispiele machen deutlich, dass die Verwaltungsreform für die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – gerade der Bezirksverwaltung – eine große Chance bietet. Die Qualifizierung für neue Aufgaben bietet neue Herausforderungen. Der Senat verfolgt mit der Reform nicht das Ziel, den Haushalt weiter zu konsolidieren. Er hat außerdem mehrfach betont, dass mit der Bereitschaft zur Mobilität und zur Übernahme veränderter Aufgaben oder größerer Eigenverantwortung jede Beschäftigte und jeder Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg auch zukünftig einen sicheren Arbeitsplatz haben wird.

Es lohnt sich also für Alle am Gelingen der Reformen mitzuwirken, damit Hamburg auch zukünftig im Wettbewerb der Metropolen bestehen kann.

Es ist ein ZAF geworden! Das Zentrum für Aus- und Fortbildung hat den Betrieb aufgenommen



Nachdem wir vor zwei Jahren die PIANisten im Steckelhörn begrüßt haben, gibt es nun erneut Nachwuchs im Personalamt: Die Kolleginnen und Kollegen des neu gegründeten Zentrums für Aus- und Fortbildung Hamburg (ZAF) sind in die eigens für den Fortbildungsbetrieb umgebauten Räume im fünften Stock des Gotenhofes gezogen.

Am 25.08.2005 hat die Bürgerschaft einstimmig die Einrichtung des ZAF beschlossen. Aufgabe des ZAF ist es, die fach- und ressortübergreifende Fortbildung (einschließlich der IuK-Fortbildung) für die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung künftig aus einer Hand anzubieten. Bereits seit Anfang Juli hat das ZAF damit begonnen, auch die Fortbildungsveranstaltungen für die Behörden und Ämter zu organisieren

und anzubieten. Die Kolleginnen und Kollegen aus dem Geschäftsbereich Fortbildung tun alles dafür, dass dieser Übergang möglichst reibungslos läuft. Sie selbst mussten zwischenzeitlich außerdem komplett umziehen, ihre Büroräume, drei Seminar- und drei Gruppenräume einrichten, zehn neue Kolleginnen und Kollegen aussuchen und diverse kleinere und größere Teilprojekte abwickeln. Gespannt können wir alle vor allem auf die elektronische Lernplattform sein, die Anfang November ans Netz gehen soll und unserer Fortbildungslandschaft ein neues Gesicht geben wird.

Aber nun sind zunächst alle glücklich im fünften Stock des Gotenhofes gelandet und freuen sich bereits über die ersten Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Die Fortbildung ist damit auch der Ausbildung näher gerückt, die wie bisher im sechsten Stock residiert. Dieser Bereich des ZAF bleibt in seiner personellen und räumlichen Struktur unverändert. Zum ZAF gehört natürlich auch die Verwaltungsschule. Die Nachwuchskräfte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes, die bisher ihre Ausbildung in der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung absolvierten, sind nunmehr Studierende an der Hochschule

für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Department Public Management.

blickpunkt personal gratuliert ganz herzlich zum Geburtstag und wünscht einen guten Start!

Weitere Informationen finden Sie übrigens hier: <http://www.fhhintranet.stadt.hamburg.de/FHHintranet/Personal/wissen-lernen/fortbildung/pa-fortbildung/start.html>



Anja Lorenz deckt einen großen Seminarraum ein



Drei vom ZAF: Tarek Abdel-al, Christiane Meyer, Birgit Burstedde (v.l.n.r.)



Ein kleiner Seminarraum



Manfred Böttcher-Mühlberg, Psychotherapeut und Supervisor, ist seit dem 01.02.2005 der zuständige Sozial- und Suchtberater im Amt für Gesundheit und Verbraucherschutz.

Ohne Rauch geht's auch – das Amt für Gesundheit wird rauchfrei

Das Amt für Gesundheit und Verbraucherschutz Hamburg ist als erste Behörde in Hamburg rauchfrei. Dazu wurde eine Dienstvereinbarung geschlossen, Maßnahmen zur Raucherentwöhnung angeboten und das Rauchen im gesamten Gebäude untersagt: Diese Regelungen wurden mit dem Umzug in die neuen Verwaltungsgebäude in der Billstrasse 80 und 80a im April 2005 eingeführt.

Wer schon einmal versucht hat, Regeln zum Nichtraucherschutz in einer Behörde zu etablieren, weiß, dass dies ein hoch emotionales Thema ist. Im Zusammenhang mit dem Schutz der Gesundheit nichtrauchender Kolleginnen und Kollegen wird hitzig über Toleranz, gegenseitigen Respekt, Selbstverantwortung und Verantwortung gegenüber anderen gestritten und die Konflikte sind auf allen Ebenen anzutreffen. Aber als

die Fachbehörde, die das Thema Gesundheit nicht nur im Namen hat, sondern auch Verantwortung hierfür übernimmt, fühlten wir uns besonders angesprochen, etwas für den Nichtraucherenschutz zu tun. Um im Amt G zu einer konsensualen Vereinbarung zu kommen, wurde die Dienstvereinbarung vom AK Betriebliche Gesundheitsförderung unter Mitwirkung der Sozial- und Suchtberatung sowie dem Personalrat erarbeitet und am 21.02.2005 vom Personalrat und der Amtsleitung unterschrieben und in Kraft gesetzt. Sie basiert auf dem neuen § 3a der Arbeitsstättenverordnung (Nichtraucher-Schutz), die bereits im Oktober 2002 verabschiedet wurde.



Für Raucherinnen und Raucher, die mit dem Rauchen aufhören möchten und sich dafür Unterstützung wünschen, bietet die innerbetriebliche Sozial- und Suchtberatung Hilfe in Form von Einzelberatung und ein Gruppentraining zur Raucherentwöhnung an.

Die Einführung des Nichtraucher-Schutzes im Amt ist, wenn auch nicht konfliktfrei, gelungen. Die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten begrüßt die Neuerung bzw. respektiert diese. Einige haben sie als Unterstützung bei eigenen Reduktionsversuchen erlebt.

Wir sehen den Nichtraucher-Schutz als einen wesentlichen Beitrag zur

§ 3a Arbeitsstättenverordnung:
 (1) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht-rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind.

Gesundheitsprävention und haben deshalb die Maßnahmen zum Nichtraucher-Schutz eingebettet in das Gesamtkonzept der betrieblichen Gesundheitsförderung im Amt G. Ziel ist die Förderung des Gesundheitsbewusstseins und die Gesunderhaltung aller Beschäftigten.

Um das Thema Rauchen versus Nichtrauchen weiter ins Bewusstsein zu rücken und einen Dialog dazu unter den Beschäftigten anzuregen, wurde die kleine Wanderausstellung *Kunst wirkt – es ist keine Kunst mit dem Rauchen aufzuhören* von der Bundesvereinigung für Gesundheit e.V., Bonn, ausgeliehen und vom 07.04. bis 28.04.2005 im Foyer der Billstrasse 80 ausgestellt.

Dabei geht es uns in erster Linie darum, gemeinsam getragene Lösungen zu finden, ohne Einzelne oder Gruppen auszugrenzen. Dies gilt in besonderem Maße auch für den Nichtraucher-Schutz.

Kontakt:
 manfred.boettcher-muehlberg@bwg.hamburg.de

20 Zigaretten täglich bringen eine Kaffeetasse Teer jährlich in die Raucherlunge.

Jede Zigarette verkürzt das Leben um 15 Minuten.

Ein Kleinkind kann an einer einzigen verschluckten Zigarette sterben.

Impulse

In dieser Rubrik wollen wir Sie anregen, z.B. über ein neues Thema zu diskutieren, über den Tellerrand der eigenen Organisation zu schauen und zu gucken, was andere tun

oder Bekanntes aus einer anderen Perspektive zu betrachten. Dafür stellen wir in dieser Ausgabe die These „Väter – ein Gewinn für Unternehmen und Verwaltungen“ vor!



Volker Baisch, Diplom-Sozialwirt, Vater von zwei Töchtern, Geschäftsführer des Väterzentrums Hamburg e.V., Projektleiter www.vaeter.de, Trainer und Coach unterstützt Väter zur aktiven Teilhabe an der Kindererziehung.

Väter – ein Gewinn für Unternehmen und Verwaltungen

Immer mehr Väter wollen eine aktive Rolle im Leben ihrer Kinder einnehmen. Väter verbringen heute acht Mal mehr Zeit mit ihren Kindern als Väter vor zehn Jahren. Die Entwicklung ihres Kindes steht in ihrem Leben im Vordergrund. Aber: nur fünf Prozent aller Väter nehmen Elternzeit und nur sechs Prozent arbeiten nach dem Statistischen Bundesamt in Teilzeit. Väter von jungen Kindern haben in Deutschland die höchste Überstundenzahl.

Wie lässt sich dieser Widerspruch erklären? Vielen Experten ist schon lange klar: Auch Väter fühlen sich zwischen Beruf und Familie hin- und hergerissen. 31 Prozent der Männer fürchten einen Karriereknick durch Elternzeit. Viele Väter möchten sich mehr an der Familienarbeit und der Kindererziehung beteiligen, doch sie wissen nicht, wie sie den Spagat bewältigen sollen. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in den Köpfen von vielen Politikerinnen und Politikern sowie Personalleiterinnen und Personalleitern ein reines Frauenthema.

Wassilios Fthenakis, Leiter des Zentrums für Frühpädagogik in München, bemerkt:

„Noch sind wir weit davon entfernt, diesen Männern ausreichend Chancen zu eröffnen, um ihr Konzept von Vaterschaft umsetzen zu können.“ So erging es auch Frank Brandt, der in einem traditionell männlich geprägten Großunternehmen in der Metallbranche arbeitet. Als er Elternzeit beantragte, wurde er von Kollegen schon mal als Urlauber bezeichnet, obwohl er 20 Stunden in Elternteilzeit gearbeitet und den Rest der Zeit seine drei Kinder zu Hause betreut hat, damit seine Frau wieder als Lehrerin in den Beruf einsteigen konnte. Als er nach Ende der Elternteilzeit in die reguläre Teilzeit gehen wollte, verweigerte sein Vorgesetzter ihm diesen Wunsch: „Wenn Sie wieder 40 Stunden arbeiten, können wir auch über eine Gehaltserhöhung sprechen“, war die lapidare Antwort.

Damit es andere Väter leichter haben, ihren Wunsch nach Elternzeit umzusetzen, hat sich vor vier Jahren das erste bundesweite Väterzentrum in Hamburg gegründet. Ziel dieser Einrichtung ist es, Vätern konkrete Tipps und Strategien an die Hand zu geben, wie sie ohne große Karriereeinbußen und berufliche Nachteile in Eltern- oder Teilzeit

gehen können. Abhilfe soll unter anderem das Internetportal www.vaeter.de leisten, das das Väterzentrum seit fast zwei Jahren erfolgreich betreibt und das im Monat durchschnittlich 200.000-mal angeklickt wird. Mit der finanziellen Unterstützung der Beruf und Familie GmbH der Hertie-Stiftung und der Behörde für Soziales und Familie in Hamburg werden inzwischen bundesweit Väter online zu Eltern- und Teilzeitmodellen beraten und gecoacht.



Schirmherr des Väterzentrums Hamburg: Peter Lohmeyer mit Sohn

Zunehmend fragen auch Gleichstellungsbeauftragte, Personalentwicklerinnen und Personalentwickler und Betriebsräte im Väterzentrum nach work-life-Balance-Konzepten für Väter nach. Neben Vorträgen in Betrieben und Verwaltungen bietet das Väterzentrum Unternehmen und Verwaltungen Unterstützung in der konkreten Umsetzung von Vereinbarkeitskonzepten für Väter an:

- Angebote innovativer Teilzeitmodelle mit entsprechender Ausrichtung der Arbeitsstrukturen und Prozesse;
- arbeitnehmerfreundliche Bedingungen bei der Rückkehr aus Eltern- und Teilzeit;
- individuelle Unterstützungsangebote, insbesondere bei auftretenden Schwierigkeiten, wie Mentoring, Coaching, Konfliktmoderation und Mediation;
- Weiterbildungsmaßnahmen in Kommunikation und Stressmanagement;
- Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch mit anderen Vätern, sowohl im Unternehmen als auch über seine Grenzen hinaus.

Die Aufstellung solcher Angebote ist mit kompetenter Unterstützung deutlich einfacher und effektiver, wie die Arbeit des Väterzentrums in Hamburg zeigt. Dort beraten Experten die Unternehmen und Verwaltungen bei der Implementierung väterfreundlicher Arbeitsmodelle. Der Einstieg erfolgt über einen Impulsworkshop im Betrieb. Dabei werden die relevanten Informationen vermittelt, die Handlungsfelder thematisiert und die Bedürfnislage des Unternehmens erstmalig bearbeitet. Die weiteren Maßnahmen im Betrieb können dann aufgrund der im Workshop erzielten Erkenntnisse geplant und umgesetzt werden.

Erfolgreiche Konzepte und gute Erfahrungen zu diesem neuen Thema gibt es auch aus der Schweiz. So wurde in der Stadtverwaltung St. Gallen ein spezielles Seminar Väter zwischen Beruf und Familie für Väter entwickelt, um den Vätern eine intensive Auseinandersetzung mit dem Berufs- und Familienalltag zu ermöglichen. Für den Arbeitgeber hatte es auch positive Effekte: Ausgeglichene Väter leisten mehr am Arbeitsplatz und sind im Durchschnitt gesünder und motivierter. Zudem erhält das Betriebsklima positive Impulse. Das Seminar war für alle Beteiligten ein großer Erfolg, denn alle Erwartungen der Teilnehmer wurden erfüllt. Einzelne haben begonnen, bei sich in der Familie eine Familienagenda einzuführen, andere wollten ihre Arbeitszeit geringfügig auf 80 Prozent verringern oder den Übergang von der Berufswelt zu Familienwelt bewusster gestalten.

Das Beispiel aus der Schweiz zeigt, dass Väter andere personalpolitische Maßnahmen als Mütter brauchen, um sich diesem neuen Thema anzunähern. Die Commerzbank in Frankfurt spricht mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewusst auch Männer mit einer Vielzahl von flexiblen Arbeitszeitmodellen an, wie z.B. dem Modell *Vollzeit light*, bei dem die Väter nur 90 Prozent arbeiten. Die Bank ermöglicht zudem besonders Vätern, einen Teil ihrer Arbeit von zuhause zu erledigen, damit die Väter mehr Spielraum und Zeit für Kinder haben.

Maßnahmen brauchen nicht immer spektakulär sein, sondern Väter sollten den Mut haben, sich für ihre Belange stärker ein zu setzen. So könnte ein Vater in seiner Abteilung darum bitten, mittwochs keine Besprechungen mehr nach 16:00 Uhr

anzuberaumen, weil er dann seinen Sohn vom Sportverein abholt. Weitere Informationen zu diesem Thema erhalten Sie beim Väterzentrum Hamburg e.V., Rotheinstr. 36, 22765 Hamburg, Tel. 040 / 39 90 85 39, info@vaeter.de, www.vaeter.de.



Work-life-Balance für Väter

Vier Entlastungsstrategien für berufstätige Väter:

1. Bezogen auf Ihren betrieblichen Alltag:

- Bevor Sie mit Ihrem Chef oder Vorgesetzten über Arbeitsreduzierung reden, informieren Sie sich im Internet (links unter www.vaeter.de) oder bei dem Betriebs- / Personalrat über mögliche Unterstützung. Suchen Sie andere Väter, die ein ähnliches Interesse haben (der Betriebs- / Personalrat oder das Väterzentrum Hamburg können Sie dabei unterstützen).
- Sondieren Sie erst die Stimmung in Ihrer Abteilung und sprechen Sie nicht nur mit Männern, sondern auch mit Frauen, z.B. der Frauenbeauftragten. Schließen Sie sich zusammen und informieren Sie sich über aktuelle Studien (Engagierte Vaterschaft von Fthenakis, www.fthenakis.de oder www.vaeter.de), um sich für ein Gespräch mit dem Chef gut vorzubereiten.
- Sie sind nicht allein! 77% aller Männer möchten Teilzeit arbeiten (www.teilzeitinfo.de).
- Sammeln Sie alle Argumente, die für den Betrieb von Vorteil sind, wenn auch Väter Arbeitszeit reduzieren (siehe www.beruf-und-familie.de, www.vaeter.de).
- Geben Sie dem Chef klar an, wann Sie zu Hause sein wollen und stellen Sie es als logistisches Problem dar, nicht als Generationenkonflikt (zwischen Ihren Prioritäten und denen Ihres Chefs). Denken Sie daran, dass viele Vorgesetzte ihren Posten dadurch bekommen haben, dass sie familiäre Opfer gebracht haben.
- Führen Sie klare Vertretungsregeln im Team / in der Abteilung ein.
- Telearbeit schafft Ihnen mehr flexible Zeit für sich und Ihre Kinder.
- Nutzen Sie gezielt Ihre Gleitzeit, um auch bei Krankheit und Aufführungen Ihrer Kinder frei zu nehmen.
- Initiieren Sie ein Väternetzwerk (oder Focusgruppe) im Betrieb (mit anderen Vätern / dem Betriebsrat / der Gleichstellungsbeauftragte), um sich gegenseitig zu unterstützen.
- Führen Sie bei sich die Plus-null-Regel: Wenn Sie eine zusätzliche Aufgabe annehmen, geben Sie konsequent eine alte dafür ab.
- Planen Sie einen Tag voraus (to do Liste), um zuhause besser abschalten zu können.

2. Bezogen auf Ihre eigenen Bedürfnisse:

- Erobern Sie sich Miniferien (eine Stunde am Tag, einen Tag im Monat oder mehr – in Absprache mit Ihrer Partnerin).
- Pflegen Sie Ihre Beziehungen und Hobbys (überlassen Sie das nicht Ihrer Frau).
- Entscheiden Sie sofort – aufgeschobene Entscheidungen setzen Sie unter Stress und Anspannung.
- Suchen Sie sich Gleichgesinnte für den Austausch und Unternehmungen mit den Kindern und machen Sie das, was Ihnen Spaß macht (und nicht nur den Kindern).
- Suchen Sie nach Ihren persönlichen Zeitfressern.
- Schaffen Sie sich eine Pufferzone zwischen der Arbeit und dem Nachhausekommen.
- Machen Sie konkrete Absprachen mit Ihrer Partnerin wegen der Kinderbetreuung. Das schafft für beide Freiräume. Es müssen nicht immer beide anwesend sein.
- Suchen Sie sich Gleichgesinnte, mit denen Sie über Ihre Sorgen und Freuden des Alltags der Familie reden können (das Väterzentrum unterstützt Sie in der Suche nach Gleichgesinnten oder Vätergruppen).

3. Bezogen auf Ihre Partnerschaft

- Führen Sie regelmäßige Paarabende ein.
- Gönnen Sie sich als Paar eine Pause nach dem Zubettbringen.
- Abwechselnd einmal im Monat ein Candle-light Dinner planen.
- Schaffen Sie ein Nachbarnetzwerk für Babysitterdienste oder informieren Sie sich über andere Betreuungsdienste (Väterzentrum, Familienbildungsstätten).
- Scheuen Sie sich nicht, rechtzeitig Paarberatung und professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen (das Väterzentrum vermittelt gute Paarberater – 040 / 39 90 85 39).
- Führen Sie eine klare Aufgabenverteilung ein (incl. Haushaltsplan).
- Fragen Sie ihre Eltern / Schwiegereltern, ob sie einmal im Monat die Kinder übernehmen können.
- Führen Sie einen Familienrat ein (Besprechung aller Fragen und Wünsche in der Familie einmal in der Woche).
- Kochen Sie große Portionen, die Sie einfrieren können.
- Erstellen Sie einen Nothilfekoffer, falls alles zusammenbricht (Telefonnummern von Großeltern, Babysittern, Schlafgewohnheiten des Kindes, Handynummern, Beschreibung, wie sich das Kind am besten trösten lässt).

4. Bezogen auf dem Umgang mit ihren Kindern:

- Vereinbaren Sie mit Ihren Kindern spezielle Exclusive-Phasen oder tägliche Rituale (Vorlesen, einmal telefonieren, morgens in den Kindergarten bringen, Wochenendfahrt, Vater-Kind Brunch im Väterzentrum).
- Laden Sie Ihre Kinder in die Firma zum Essen ein oder gehen Sie in einer verlängerten Mittagspause mit ihnen Essen.
- Führen Sie einen freien Nachmittag für die Kinder ein.
- Organisieren Sie einen Großvater-Vater-Kind Tag.
- Zeigen Sie Ihrem Kind den Arbeitsplatz.
- Planen Sie gemeinsame Ausflüge (siehe unter www.vaeter.de oder www.bangerang.de).

Bitte verstehen Sie unsere Tipps als Vorschläge. Viel Spaß bei der Umsetzung!



Helge Lassen, Ausbildungsleiter des Bezirksamtes Wandsbek, hat bei seiner langjährigen Teilzeitarbeit vielfältige Erfahrungen machen können und müssen.

Weniger ist mehr!

„Frau Lassen mit Malte, bitte zum Doktor! – Oh, Entschuldigung, ich meinte natürlich Herr Lassen.“ Ein durchaus typischer Monolog einer Kinderarzthelferin, der zeigt, wie es mit der Teilhabe der Männer an der Betreuung von Kleinkindern immer noch steht.

Als ich vor über elf Jahren für meinen ersten Sohn in Teilzeit ging, war mir schon klar, dass ich nicht viele Mitstreiter haben würde, habe aber an einen Veränderungsprozess geglaubt, für den ja auch viel geworben wurde. Heute bin ich beim Kinderarzt, Turnen für Kleinkinder etc. mit meinem zweiten Sohn, der jetzt vier Jahre alt ist, aber immer noch meist ausschließlich unter Muttis und ernte oft irritierte Blicke – Welch eine Kuriosität!

Ferner empfinde ich die weiterhin geringe Akzeptanz von Teilzeit bei Vorgesetzten als anstrengend: Der Chef alter Schule reagiert auf das pünktliche oder sogar vorzeitige Verlassen einer Besprechung z.B. wegen typischer Kindereien, wie der Platzwunde nach einer Prügelei oder einer verschluckten Murmel, nach wie vor mit ungläubigem Kopfschütteln.

Den vielen Problemen dieser Art steht eigentlich nur ein Vorteil gegenüber: Man ist nicht der Feierabend-Papa, der meist spät und gestresst nach Hause kommt, sondern hat erheblichen Anteil am Aufwachsen seiner Kinder. Aber genau dieser Vorteil hat für mich auch nach über elf Jahren sehr hohe Priorität.



Jörg Buchta, Finanzbehörde, IuK-Abteilung, hat sich für eine gleichberechtigte Teilhabe von Familie und Beruf entschieden – mit sehr unterschiedlichen Erfahrungen.

Zwei Arbeitstage sind eben auch eine ganze Woche!

Vor der Geburt unseres Kindes arbeiteten meine Frau und ich beide voll. Schon da blieb kaum wirkliche Freizeit, die für ein Kind übrig gewesen wäre. Da es für uns

von vornherein ausgeschlossen war, unser Kind fünf Tage die Woche in eine Betreuung zu geben, sind wir seit Ende des Erziehungsurlaubs meiner Frau gleichberechtigt:

Jeder eine halbe Stelle Berufstätigkeit, – auch meine Frau ist A 11 –, einen halben Haushalt und die Hälfte vom Beruf Eltern.

Die Erfahrungen auf der Stelle, auf der ich meine Arbeitszeit um das erste Viertel reduziert habe, waren z.T. sehr unerfreulich. Auf meiner jetzigen Stelle sind sie, trotz zwischenzeitlicher Reduzierung auf 50%, genau gegenteilig. Mit meinem Vollzeit-Kollegen läuft die Zusammenarbeit reibungslos und m.E. effektiv; die anderen Kollegen einschließlich Vorgesetzten haben sich weitestgehend an meine Teilzeitbeschäftigung gewöhnt – auch Besprechungen und Termine werden im Rahmen des Machbaren in meine Arbeitszeiten gelegt –, und akzeptieren sie („find´ ich toll, wie sie beide das machen“). Dass es Kollegen natürlich stört, wenn man gerade im Moment dringend gebraucht, Teilzeiter ist, erst morgen kommt und z.T. zwei Tage eine ganze Woche bedeuten, ist verständlich. Ich versuche dies durch ein hohes Maß an beruflichem Engagement und natürlich, wenn es erforderlich ist, durch soviel zeitliche Flexibilität wie möglich wieder auszugleichen.

Eine Karriere ist von einer halben A 11-Stelle aus allerdings fast nicht zu starten – allemal dann nicht, wenn man einen interessanten und befriedigenden Arbeitsplatz in einem angenehmen Umfeld hat und auch wieder verlangt.

Die Bedenken, der Verdienst und später die Altersversorgung würden nicht reichen, ließen sich durch entsprechende Information (toller Service vom ZPD: Ruhegehaltsvorausberechnung!) ausräumen – von zwei halben A 11-Stellen wird man nicht reich, aber viele Familien kommen mit weniger aus.

Privat fällt *mann* als Teilzeiter natürlich auf: Im Kindergarten, beim Vormittagseinkauf oder Kinderarzt ist diese Spezies eher selten zu finden, beim Mutter- und Kindturnen ist *mann* absoluter Exot, aber durchaus ohne Berührungsängste beteiligt und akzeptiert. Später bei Verabredungen und dem Taxidienst zu Freunden des Kindes ist *mann* dann bei den Müttern schon Normalität. Bedenken oder Nachfragen zur ungewöhnlichen Rollenverteilung gab es auch hier kaum, eher ein: „Schade, aber bei uns ginge das nicht.“ Warum eigentlich nicht? Würde der Ehemann und Ernährer bei einem Teilzeitwunsch sofort arbeitslos oder will er eher nur nicht temporär auf seine Karriere zu Gunsten von mehr Zeit im familiären Umfeld verzichten?

Für mich ist es das wert! Einerseits weniger Einkommen, Karrierepause und Hektik bei eiligen Terminsachen. Aber auch: Mehr Vatersein. Nicht nur abends noch schnell ein Viertelstündchen und am Wochenende etwas länger der Spielpapa sein, sondern Vatersein komplett als Alltag erleben: Das lustlose Kind morgens doch ohne großes Theater auf den Weg zur Schule bringen, nach der Schule Frustablageplatz und Trostspender, Schularbeitenhilfe und Taxifahrer sein oder das Kind im Spiel mit anderen Kindern erleben.

Mehr Lebensqualität: Vormittags in Ruhe einkaufen, Arzt- und andere Termine nicht hektisch nach Feierabend, eine Stunde ungestört Zeitung lesen oder frische Luft und Sonne nicht nur am Wochenende. Mehr Fairness in der Partnerschaft: Beide haben ihren Beruf, beide leisten ihren Anteil am Haushalt und beide müssen – und dürfen – auch Alltags-Eltern sein.



Petra Schaefer-Schubert, Frauenbeauftragte des Hessischen Rundfunks,
erfreut Eltern durch neue Betreuungsideen.

There's no biz without KiBiz – Gelungener Generationenaustausch

Berufstätige Eltern haben in aller Regel ein zentrales gemeinsames Problem – eine zuverlässige Kinderbetreuung zu finden, die ihrem persönlichen Bedarf entspricht. Kein Arbeitnehmer hat zehn oder zwölf Wochen Urlaub im Jahr!

Gerade der Betreuungsbedarf für Grundschulkinder in den Ferien ist groß. Hier hat der Verein KiBiz (Ki=Kinder, Biz=Business), gegründet von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Hessischen Rundfunks (HR), des Polizeipräsidiums Frankfurt/Main und der Deutschen Bibliothek, Abhilfe geschaffen.

Die Betreuung wird in allen und über die ganzen Ferien angeboten! Sie steht allen Kindern im Alter zwischen drei und zwölf Jahren zur Verfügung. Die Gesamtorganisation wird über das Büro der Frauenbeauftragten abgewickelt (Anmeldung, Verwaltung, Rechnungstellung, Vereinsorganisation, Pflege der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen etc.). Für die Ferienbetreuung stehen sehr große Räume in einer nahe gelegenen Schule zur Verfügung, die die Stadt Frankfurt unent-

geltlich stellt. Der HR stellt die Räume für Spontanbetreuung – ein weiteres Angebot von KiBiz –, Zeit für die Organisation, Geld und strukturelle Hilfe, wie Aufbau / Abbau der Betreuung am Anfang und Ende der Ferien durch Mitarbeiter und Materialien, Busse für Ausflüge, Materialien etc.

Für die Ferienbetreuung wurde nicht nur Fachpersonal gewonnen, sondern auch Pensionärinnen und Pensionäre. Die Bilanz dieser besonderen Form des Generationenaustauschs ist außerordentlich positiv. Inzwischen ist es der Wunsch vieler Ruheständlerinnen und Ruheständler, sich ehrenamtlich zu engagieren. Vom Orchestermusiker bis zur Chefsekretärin reicht das Spektrum der ehrenamtlichen Feriengestalterinnen und -gestalter im Ruhestand.

Das Ferienprogramm steht allen offen und kostet für Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hessischen Rundfunks 60,00 Euro pro Woche.

Weitere Infos: www.kibiz-online.de

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. Heute geht es um das dämliche Geschlecht.



Stefanie Keller, Personalamt, Personalmanagementkonzepte und Marketing. Akademikerin, berufstätig, ein Kind, verheiratet und ohne Stadtrandvilla, fragt sich, ob sie etwas falsch gemacht hat.

Das dämliche Geschlecht oder wenn lesen weh tut...

Barbara Bierach hat ein Buch geschrieben, in dem sie eine ganz einfache Frage stellt:

„Warum stehen zehn Jahre nach dem Traineeprogramm – das jedes ordentliche deutsche Unternehmen mittlerweile mit einem Frauenanteil von 50% startet – die dort teurer ausgebildeten Frauen den Unternehmen nicht mehr zur Verfügung? Warum gibt es trotz Frauenförderprogrammen nur 3,7% weibliche Topmanagerinnen?“

blickpunkt personal hat das Buch gelesen und die wesentlichen Thesen hier kurz für Sie zusammengefasst. Aber Achtung, vorweg zwei Warnungen:

1. Wenn hier von Frauen die Rede ist, dann nicht von schlecht ausgebildeten Frauen, die sich als allein erziehende

Mütter mit Sozialhilfe durchschlagen. Mit Frauen sind hier ausschließlich Akademikerinnen gemeint.

2. Bitte anschnallen: Die Thesen von Frau Bierach sind hart an der Schmerzgrenze, polemisch, überzogen und z.T. ausgesprochen verletzend. Aber manchmal wird in der Übertreibung ja auch etwas sichtbar.

Autorin:
Barbara Bierach

Titel:
„Das dämliche Geschlecht“
Warum es kaum Frauen im Management gibt

Verlag:
Wiley-VCH Verlag GmbH

Barbara Bierach leitete jahrelang die Management-Berichterstattung der „Wirtschaftswoche“ und lebt heute als freie Journalistin und Autorin in Köln.

These 1: Frauen studieren das Falsche oder Wer Anglistik studiert, wird nicht Vorstand

Jedes Spiel hat Regeln, wer mitspielen will, muss sie beherrschen. Das heißt, Frauen müssen sich endlich in Berufen qualifizieren, die in der Wirtschaft auch gefragt sind. Doch statt sich über Karrierechancen zu informieren und

sich, entsprechend ihren Fähigkeiten, für die richtigen Studienfächer zu entscheiden, gehen sie eher ihren Neigungen nach. Ohne sich darum zu kümmern, welche Aussichten ihnen diese Abschlüsse verschaffen. Sie studieren Germanistik oder Kunstgeschichte, weil sie damit gar nicht erst in die Verlegenheit kommen, Erfolg zu haben. Und sie haben in der Wirtschaft so wenig Erfolg, weil sie die falschen Fächer studieren. Kein diplomierter Archäologe käme auf die Idee, seinen Kollegen, die Internationales Management studiert haben, vorzuwerfen, sie blockierten seine Karriere. Frauen mit Magister Altgriechisch und Aramäisch schon.

**These 2:
Macht macht unsexy oder Lieber einen Mann als Erfolg**

Wenn erfolgreiches Führen hauptsächlich von sozialen Kompetenzen abhängt – wie ja seit 20 Jahren in der Managementliteratur gern behauptet wird –, müssten Frauen ganz vorn dabei sein. Aber mit sozialer Kompetenz allein lässt sich keine Karriere begründen, man braucht ebenso Durchsetzungsstärke und Konfliktbereitschaft. Entscheidungen zu treffen und sich durchzusetzen, ist nicht immer lustig. Denn manchmal müssen auch unangenehme Entscheidungen getroffen werden, für die man nicht geliebt wird. Frauen erwarten, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Kolleginnen und Kollegen, aber auch ihre Vorgesetzten ihre Freunde sein müssen. Führungskräfte werden aber nicht dafür bezahlt, geliebt zu werden. Frauen fürchten so sehr, dass Erfolg im Beruf ihre Beziehungen zu Männern gefährdet, dass sie lieber gar nicht erst versuchen, erfolgreich zu sein. Und um die wirklich wichtigen Jobs zu kriegen, muss man Erfolg haben. Also wollen Frauen lieber keine wichtigen Jobs. Denn sonst kriegen sie ja vielleicht keinen Mann. Und ohne Mann können sie nicht den (siehe These 3) Heldennotausgang wählen.

**These 3:
Heldennotausgang oder Die Weigerung, sich anzustrengen**

Mit Mitte Dreißig erkennen Akademikerinnen, dass Karriere zwar glamourös klingt, aber tatsächlich ungeheuer viel Arbeit ist. Und ziehen sich entnervt von dem ständigen Ringkampf um Positionen und Budgets in eine Villa am Stadtrand zurück, die ihr gut verdienender Mann finanziert. Dort richten sie sich ein mit Beschäftigungen im Haus-



Letztlich doch besser?

Quelle: photocase.de

halt und der Betreuung ihrer Kinder (Ein Kind gehört zur Mutter! Niemand anders ist auch nur ansatzweise geeignet, dieses Kind angemessen zu lieben und zu fördern. Schon gar nicht der Vater, der macht eh alles falsch.). Sie führen ein Leben, das bequem und ohne Risiken ist. Dies geht einige Jahre gut, dann finden sie selbst ihr Leben hirnlos, langweilig und öde und werfen ihrem Mann das vor. Natürlich aus der Position der moralisch Überlegenen, denn sie haben ja für ihn und die Kinder eine viel versprechende Karriere aufgegeben. Gleichzeitig sind sie empört darüber, dass ihnen niemand einen tollen Job anbietet, jetzt, wo sie gern einen hätten. Sie haben sich bewusst gegen Macht und Verantwortung entschieden und

verschanzen sich nun hinter der Mär von der Glasdecke, jenem unsichtbaren Deckel, der ihre Karriere vorgeblich bremste.

Fazit:

Frauen sind nicht unterprivilegiert in diesem Land, sondern Frauen verhalten sich einfach dämlich. Gegen Frau muss Mann sich

nicht verschwören, Frauen erledigen sich schneller und gründlicher selbst, als Männer das je könnten.

Was denken Sie? Sagen Sie uns Ihre Meinung! Sie wissen ja:
blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Was war eigentlich...?

Manchmal ist eine Rückschau erhellend für die Zukunft: Veränderungen werden sichtbarer 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. In dieser Ausgabe stellen wir Ihnen den Hausarbeitstag vor.



Diana Winkler-Büttner, Personalamt, Personalmanagementkonzepte und Marketing, tappt als teilzeitarbeitende Mutter häufig in die Falle, ihren freien Tag als unbezahlten Hausarbeitstag zu nutzen.

Was war eigentlich...der Hausarbeitstag?

Na, ganz einfach, werden Sie sagen: Telearbeit. Aber weit gefehlt – lesen Sie nach.

Im Jahre 1949 beschließt der Hamburger Senat das Gesetz über den Hausarbeitstag. Damit wird weiblichen Arbeitnehmern mit eigenem Hausstand und einer Arbeitszeit von mindestens 48 Stunden an sechs Tagen in der Woche der Anspruch auf einen freien Hausarbeitstag im Monat gewährt. Da dieser freie Tag bezahlt wird, bedeutet dies für die Anspruchsberechtigten faktisch zusätzlich zwölf Urlaubstage. Wenn man bedenkt, dass zu der damaligen Zeit der Urlaubsanspruch etwa zwei Wochen betrug und die Arbeit an sechs Tagen üblich war, bedeutete dies eine enorme Vergünstigung.

Gesetz aus Deutschlands dunkler Zeit

Den Hausarbeitstag hatten die Nationalsozialisten schrittweise zwischen 1939 und 1943 eingeführt, zunächst nannte er sich noch Waschtag. Hintergrund war, dass durch den Männermangel vermehrt Frauen

in allen Wirtschaftsbereichen zum Einsatz kamen, insbesondere in der Industrie und hier in kriegswichtigen Betrieben. Die Parole aber lautete vor allem: Keinesfalls darf die erwerbstätige Frau durch zu starke Arbeitsbelastung in ihrem natürlichen Mutterberuf geschädigt werden. Also musste eine Zeit geschaffen werden, in der die Frau häuslich sein kann (oder muss) – auch mit dem Ziel, Fehlzeiten zu verringern. Der Hausarbeitstag wurde geboren und als Gesetz 1943 durch das Reichsarbeitsministerium eingeführt. Dieses Gesetz galt nur für nicht-jüdische, verheiratete Frauen. Entlohnt wurde dieser freie Tag nicht, so dass er letztlich auch nur den Frauen zur Verfügung stand, die sich dies auch leisten konnten.⁽¹⁾

⁽¹⁾ Eine sozialhistorische Analyse findet die interessierte Leserin, der interessierte Leser bei Carola Sachse, Der Hausarbeitstag. Gerechtigkeit und Gleichberechtigung in Ost und West 1939-1994, Göttingen 2002

Umstrittenes Privileg

1945 wurde der Hausarbeitstag für den öffentlichen Dienst abgeschafft. Dies löste eine Welle der Empörung aus! 1949 wurde er als bezahlter(!) freier Tag wieder eingeführt. Neben Hamburg gab es diese Befreiung für die Hausarbeit in Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen, in zahlreichen Betrieben wurden entsprechende Vereinbarungen abgeschlossen. Seit 1952 stand auch in der ehemaligen DDR weiblichen Arbeitskräften ein gesetzlich vereinheitlichter freier Tag im Monat für die häusliche Arbeit zur Verfügung. Kommunistische Politikerinnen sowohl im Westen als auch im Osten hatten in den Nachkriegswirren für ihn gestritten. Dass gerade aus dieser politischen Ecke diese Vergünstigung erkämpft worden war, löste jedoch immer wieder Diskussion in den anderen politischen Lagern aus. Da das Privileg des zusätzlichen freien und bezahlten Tages jedoch auch innerhalb der weiblichen Erwerbstätigen nur einer be-



Notwendige Utensilien für die Freizeitgestaltung

stimmten Gruppe zustand, konnten Streitigkeiten und Gerichtsprozesse nicht ausbleiben. Allein zwischen 1949 und 1969 fanden etwa tausend Arbeitsgerichtsprozesse statt und 40 Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts befassten sich mit den Regelungen des Hausarbeitstages.

Bundesverfassungsgericht urteilt!

Witwen empörten sich, dass ihnen, da nicht verheiratet, dieser Tag nicht zustand, obwohl sie erwerbstätig waren und eine mehrköpfige Familie zu versorgen hatten. Schließlich forderten auch Männer mit Hinweis auf den Gleichbehandlungsgrundsatz in den Kreis der Anspruchsberechtigten aufgenommen zu werden: Jede und jeder, der einen eigenen Hausstand hat, sechs Tage und mindestens 48 Stunden in der Woche arbeitete, sollte in den Genuss dieses Privilegs kommen. Ein Kölner Krankenpfleger zog 1979 mit einer Verfassungsbeschwerde vor das Bundesverfassungsgericht: Er bekam Recht und der Gesetzgeber wurde aufgefordert, Rechtsgleichheit herzustellen.

Aber da hatte unter anderem mit dem Motto: „Am Samstag gehört der Papi uns!“ bereits die sukzessive Einführung der Fünftage-Woche und damit die Aushebelung des Hausarbeitstages begonnen. Ironie des Schicksals!? Am Samstag hat der Papi frei für Kinder und Auto; Mutti kann in Ruhe die liegen gebliebene Hausarbeit verrichten!

Mit der Wiedervereinigung wurde 1991 der Hausarbeitstag in Deutschland faktisch abgeschafft. West- und ostdeutsche Frauen waren sich aber weitgehend einig: Der Putz- und Behördentag war eine tolle Sache!

Gewerkschafterinnen im Zwiespalt

In der Nachkriegszeit hatten es vor allem die Gewerkschafterinnen schwer, ihre Position zu dem Hausarbeitstag zu finden. Zum einen wog das Relikt aus nationalsozialistischer Zeit schwer, zum anderen galt es das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verfolgen. Aus geschlechtsspezifischer Sicht war die Arbeitsordnung unmittelbar in der Nachkriegszeit völlig durcheinander geraten: Frauen schafften die Trümmerberge beiseite und verrichteten in Bergwerken Arbeiten. Dass deshalb nach Schutz- bzw. Sonderrechten gerufen wurde, war nur

allzu verständlich. Sonderrechte sind jedoch nicht unbedingt vorteilhaft für die Begünstigten – dies ist auch heute eine immer wiederkehrende Diskussion.

Die Gewerkschafterinnen befürchteten damals, dass der Hausarbeitstag zusätzliche Nachteile für die Frauen auf dem Arbeitsmarkt und damit in der beruflichen Gleichstellung bringen würde. Auf den unteren Ebenen waren die Gewerkschafterinnen und Betriebsrätinnen mit der Lebensrealität der berufstätigen Frauen konfrontiert, die

neben der beruflichen Tätigkeit den häuslichen Alltag zu bewältigen hatten. Da interessierte zunächst berufliche Gleichstellung und familiäre Arbeitsteilung wenig!

1980 wurden die Regelungen zum Hausarbeitstag in allen Ländern gesetzlich aufgehoben. Folgerichtig, denn die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme haben sich geändert: Die 48-Stunden-sechstage-Woche ist längst passé. Am Samstag gehört ...!

Fünf Schritte zur sicheren Entscheidung

Schritt 1: Zieldefinition

- Analysieren Sie die Situation.
- Was sind Ihre Ziele? Welche Ergebnisse sollen erzielt werden?
- Fassen Sie kurzfristige und langfristige Ziele in Auge.

Schritt 2: Recherche

- Welche Aspekte spielen bei der Entscheidungsfindung eine Rolle? Sammeln Sie Informationen.
- Analysieren sie die Konsequenzen Ihrer Entscheidung.

Schritt 3: Lösungsmöglichkeiten suchen

- Welche Lösungsmöglichkeiten sind denkbar? (grob ausformulieren!)
- Listen Sie die Vor- und Nachteile der Lösungsmöglichkeiten auf!
- Sprechen Sie ggf. mit Kolleginnen und Kollegen oder anderen Beraterinnen und Beratern über Ihr Projekt.

Schritt 4: Vergleich

- Vergleichen Sie die einzelnen Entscheidungsmöglichkeiten mit Schritt 1, Ihren Zielen: Mit welcher Entscheidung kommen Sie Ihrem Ziel am nächsten?

Schritt 5: Entscheidung

- Treffen Sie die Entscheidung und planen Sie die Umsetzung.

FAX-Antwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

in der Ausgabe 2/2005 haben wir darauf hingewiesen, dass wir die gedruckten Exemplare von blickpunkt personal reduzieren und zielgenau verteilen möchten. Falls Sie vergessen haben uns Bescheid zu geben, möchten wir Ihnen erneut die Gelegenheit geben, sich bei uns zu melden. Bitte bestellen Sie per Fax die Anzahl Ihrer Exemplare. Wir gehen sonst davon aus, dass Ihnen die elektronische Version genügt.

427 931 011

- ja, ich möchte blickpunkt personal weiterhin als gedrucktes Exemplar, und zwar ____ Stück bekommen!
- nein, mir genügt die elektronische Form im Intra- bzw. Internet!
- bitte schicken Sie ____ gedruckte Exemplare an meine Kollegin/meinen Kollegen:
(bitte Name und Anschrift für Verteiler unten angeben)

In den blickpunkt personal - Verteiler aufnehmen:

für Behördenpost

Name, Leitzeichen, Behörde / Amt

für Deutsche Post wenn Sie nicht bei der Freien und Hansestadt Hamburg beschäftigt sind und blickpunkt personal beziehen (wollen)

Name, Straße, Postleitzahl, Ort

Vielen Dank für Ihre Mithilfe. Sie erreichen uns außerdem stets über das Postfach

blickpunkt@personalamt.hamburg.de.

Ihre Redaktion!



Kurzmitteilungen

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

schluss erreicht haben und die wir Ihnen nicht vorenthalten möchten.

Arnd Reese, Personalamt, Dienst- und Tarifrecht

Bundesverfassungsgericht bestätigt Absenkung des Versorgungsniveaus

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Urteil vom 27. September 2005 (Az. 2 BvR 1387/02) eine Verfassungsbeschwerde gegen das Versorgungsänderungsgesetz, das eine schrittweise Absenkung des Höchstversorgungssatzes von 75% auf 71,75% der Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge regelt, abgewiesen. Nach Auffassung des Gerichts ist ein Höchstsatz von 75% nicht verfassungsrechtlich garantiert. Zwar müssten die Beamten – verglichen mit den Rentnern – stärkere Einbußen hinnehmen. Auch sei allein das Ziel, Ausgaben zu sparen, für sich genommen noch keine ausreichende Rechtfertigung für die Kürzung von Pensionen. Der Gesetzgeber habe aber die verfassungsrechtlichen Grenzen seines Entscheidungsspielraums „noch nicht überschritten“.

Rainer Johansson, Personalamt, Personal und Organisation

Zusammenarbeit mit der Senatskanzlei in den Geschäftsfeldern Personal und Organisation

Seit dem 1. September dieses Jahres nimmt das Personalamt für die Senatskanzlei die Querschnittsgebiete Personal und Organisation wahr. Hintergrund dieser Neuregelung ist zum einen das Interesse der Senatskanzlei, sich zunehmend auf ihre Kernkompetenzen beschränken zu können. Zum anderen werden durch die Bündelung von Sachverstand und Ressourcen beider Senatsämter im Personalamt qualitative Synergieeffekte erwartet.

Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, wurde die Abteilung Service und Steuerung um vier Kolleginnen und Kollegen aus der Senatskanzlei verstärkt. In der gerade begonnenen Einführungsphase dieser Zusammenarbeit wird es nun wesentlich darauf ankommen, die Geschäftsprozesse zwischen der Auftraggeberin Senatskanzlei und dem Auftragnehmer Personalamt durch eine gute Kooperation sukzessiv zu optimieren.

Stefanie Keller, Personalamt, Personalmanagementkonzepte und Marketing

Gesetzlich verankerte Präventionspflicht des Arbeitgebers

Ein neu formulierter Absatz 2 im § 84 des SGB IX schreibt dem Arbeitgeber vor, schon nach sechs Wochen ununterbrochener oder aufsummierter Arbeitsunfähigkeit im Jahr zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und Prävention betrieben werden kann (*betriebliches Eingliederungsmanagement*) und hierzu mit der zuständigen Interessenvertretung mit Zustimmung und Beteiligung des Beschäftigten Maßnahmen zu vereinbaren. Dabei bezieht sich die Präventionsverpflichtung ausdrücklich auf **alle Beschäftigten** und nicht nur auf Schwerbehinderte, auch wenn dieser Paragraph im SGB IX steht.

Da der Gesetzgeber nicht weiter konkretisiert hat, wie ein solches Präventionsangebot aussehen könnte, der Begriff *Betriebliches Eingliederungsmanagement* aber deutlich auf ein strukturiertes Vorgehen hinweist, haben Experten- und Strategiekreis Betriebliche Gesundheitsförderung einen Handlungsrahmen für die Umsetzung in der hamburgischen Verwaltung entwickelt.

Das Papier „Betriebliche Gesundheitsförderung. Hier: Eingliederungsmanagement für Langzeiterkrankte gemäß §84 SGB IX“ finden Sie im Intranet im Personalportal unter dem Stichwort Gesundheit und Gesundheitsmanagement (<http://www.fhinet.net/stadt.hamburg.de/FH-Hintranet/Personal/gesundheit/pa-gesundheit/gesundheitsmanagement/start.html>).

Das dort skizzierte Vorgehen muss nun – bezogen auf die spezifischen organisationalen Bedingungen – in den Behörden konkretisiert werden.

Überbehördliche Steuerungsgremien für Betriebliche Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung

Es gibt seit Ende der 90er Jahre vielfältige Aktivitäten und Ansätze der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung. Um die unterschiedlichen Aktivitäten in den Fachbehörden und Ämtern auf ein einheitliches Verständnis und gemeinsame strategische Ziele hin auszurichten, wurden 2001 mit Experten- und Strategiekreis Gremien zur zentralen Koordination eingerichtet.

Der Strategiekreis treibt die strategische Diskussion voran und setzt sich u.a. zusammen aus Verwaltungsleitungen dreier Fachbehörden und zweier Bezirksämter. Außerdem sind auch die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände – DGB und dbb – dort vertreten. Der Expertenkreis berät den Strategiekreis fachlich, koordiniert und bündelt die fachlichen Ressourcen der beteiligten und angrenzenden Fachdisziplinen und sorgt für deren inhaltliche Weiterentwicklung. Im Expertenkreis sind die unterschiedlichen fachlichen Disziplinen vertreten, auch hier sind Kolleginnen und Kollegen aus mehreren Fachbehörden und Bezirksämtern und DGB und dbb beteiligt. Konzepte und Ansätze werden also überbehördlich und mit Beteiligung der Interessenvertretungen gemeinsam erarbeitet.

Reinhard Vatterodt, Personalamt, Assistenz für den Senat in Personalangelegenheiten
Armin Müller, Personalamt, Personal und Organisation

Personalaktenführung

Die Personalakten für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst werden wie bisher im Personalamt geführt. Neue Ansprechpartnerin ist Frau Nicola Franke, Tel.: 4 28 31 - 15 01. Die bei den Personalstellen der Behörden und Ämter für diesen Personenkreis entstehenden Personalvorgänge sind zeitnah an die neue Anschrift **Personalamt P 22** zu übersenden.

Katharina Dahrendorf, Personalamt, Personalmanagementkonzepte und Marketing

Kindernotfallbetreuung für alle Beschäftigten offen

Das Staatsrätekollegium hat in seiner Sitzung am 23. Mai 2005 beschlossen, dass sich alle Behörden an der Kindernotfallbetreuung beteiligen sollen. Staatsrat Meister der Behörde für Soziales und Familie betonte anlässlich der Diskussion, dass die Behörden und Ämter ein hohes Interesse daran haben müssten, den Beschäftigten durch das Bereithalten einer Kindernotfallbetreuung das Erscheinen am Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Das Angebot der Company Kids steht damit allen Beschäftigten der FHH seit September 2005 – vorerst befristet bis zum 31. März 2006 – prinzipiell offen. Interessierte Eltern wenden sich bitte an die Personalentwicklerin bzw. den Personalentwickler ihrer Behörde bzw. ihres Amtes.

Ausblick

Mit der nächsten Ausgabe werden wir im Schwerpunkt das Vierte Personalforum vom 28. November 2005 dokumentieren. Wenn Sie darüber hinaus Artikel, Informationen

und Anregungen beisteuern wollen, wenden Sie sich bitte bis zum **15. Dezember 2005** an die Redaktion.
Bis dahin! Ihr Redaktionsteam.

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)

Stefanie Keller

Diana Winkler-Büttner

Susanne Neugebauer

Mirko Küssner

E-Mail: blickpunkt@personalamt.hamburg.de

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

Layout:

Susanne Neugebauer

Druck:

Druckerei der JVA Am Hasenberge

Am Hasenberge 26

22335 Hamburg

Auflage:

1.800 Stück

Ausgabe:

9. Jahrgang, Oktober 2005

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.

