



# Bei uns haben Kinder Platz

Vereinbarkeit von Beruf und Familie  
in der Kreisverwaltung Göttingen



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Angela Schmiel-Richter <i>Sozialamtsrätin, Leiterin des Jugendamtes</i> „Das war das Interesse des Amtes.“	10
Anja Kraaz <i>Fallmanagerin im Jobcenter Landkreis Göttingen, momentan in Elternzeit</i> „Ja, endlich mal wieder was anderes!“	12
Heike Müller-Otte <i>Dipl. Verwaltungsbetriebswirtin, Wirtschaftsförderung Region Göttingen (WRG)</i> „Manchmal läuft es aber auch anders.“	14
Heiko Sengstock <i>Kreisoberinspektor im Amt für Soziales</i> „Manchmal muss es schnell gehen!“	16
Angelika Kruse <i>Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Göttingen</i> „Putzen und sonstige Widrigkeiten der Haushaltsführung.“	18
Isa Sandiraz <i>Integrationsbeauftragter des Landkreises Göttingen</i> „Das hätte ich dir nicht zugetraut.“	22

Petra Jansen und Tanja Heiligenstadt <i>Dipl. Verwaltungswirtinnen, Sachgebietsleiterinnen im Amt für Soziales</i> „Irgendwie kriegen wir das immer hin.“	24
Kati Spangenberg-Wegner <i>Erziehungswissenschaften (M.A.), Pro-Aktiv-Center des Landkreises Göttingen</i> „Ich habe ein ganz schlechtes Gewissen.“	28
Martin Köpps <i>Verwaltungsfachangestellter im Hauptamt</i> „Hey, zehn Monate Urlaub!“	30
Sabine Maxelon und Heike Galla <i>Dipl. Verwaltungswirtinnen, Sachgebietsleitung Verwaltung im Veterinär- und Verbraucherschutzamt für den Landkreis und die Stadt Göttingen</i> „Mütter können sich wie ein Schluck Wasser in der Kurve anpassen.“	32
Nicole Haller <i>Pädagogin (M.A.), Fallmanagerin im Jobcenter des Landkreises Göttingen</i> „Mein Arbeitgeber musste bisher wegen meiner Kinder keine Zugeständnisse machen.“	34
Vera Oesterle <i>Dipl. Ingenieurin, Gewerbeabfallberaterin im Umweltamt</i> „Er will genauso wie ich erleben, wie unsere Tochter aufwächst.“	36
Impressum	39

# Vorwort

## Quellenangaben im Vorwort:

- 1 Zeit für Familie, Monitor Familienforschung, S. 8
- 2 Zeit für Familie, Monitor Familienforschung, S. 15
- 3 Prof. Dr. Dr. Joachim Möller in Zeit für Familie, Monitor Familienforschung S. 13
- 4 Zeit für Familie, Monitor Familienforschung, S. 14
- 5 Zeit für Familie, Monitor Familienforschung S. 17
- 6 vgl. Michael Ende, MOMO
- 7 vgl. Michael Ende, MOMO

Was Eltern am meisten benötigen ist ZEIT! MOMO würde sagen, das ist ein sehr gescheiter Gedanke. Eltern brauchen Zeit für ihre Kinder. Sie brauchen ebenso Zeit für die Erwerbsarbeit, um ihre Familie ökonomisch abzusichern. Sie brauchen Zeit für Fürsorge, Pflege und Zuwendung; Zeit für ihre Lebensgestaltung. Ausreichend Zeit zu haben bedeutet Lebensqualität.

„Gemeinsame Zeit ist eine Voraussetzung dafür, dass das Familienleben nach den jeweiligen Vorstellungen und Lebensentwürfen gelingen kann.“<sup>1</sup>

Die Mehrzahl aller Frauen und Männer möchte heute Kinder haben und gleichzeitig berufstätig sein. Ob neben der Arbeit noch genügend Zeit für die Familie übrig bleibt, hängt sehr stark vom Umfang der Erwerbstätigkeit beider Elternteile ab. „Die Arbeitszeiten sind somit Dreh- und Angelpunkt einer auf die Familie Rücksicht nehmenden Wirtschaft.“<sup>2</sup>



„Es gibt ein großes und doch ganz alltägliches Geheimnis. Alle Menschen haben daran teil, jeder kennt es, aber die wenigsten denken je darüber nach. Die meisten Leute nehmen es einfach so hin und wundern sich kein bisschen darüber. Dieses Geheimnis ist die Zeit.“

*Michael Ende, Momo*



„Wenn die Zeit kommt, in der man könnte,  
ist sie vorüber, in der man kann.“

*Marie von Ebner-Eschenbach*

Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Zeitsouveränität für Beschäftigte mit Fürsorgeaufgaben sowie familienorientierte Zeitpolitik sind Begriffe, mit denen in den letzten Jahren die Anforderungen an eine Personalpolitik beschrieben werden, die dem Bedarf von Familien qualitativ gerecht wird. Es geht dabei um die enge Verknüpfung betrieblicher Anforderungen mit den familiären Bedürfnissen der Beschäftigten. Berufstätigkeit und Familie müssen in einem ausgewogenen Zusammenspiel passgenau aufeinander abgestimmt werden können. Familien müssen beide Lebensbereiche gut miteinander verbinden können.

„Frauen stellen mittlerweile fast die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland. In den meisten Fällen arbeiten sie jedoch unfreiwillig weniger als Männer. Wäre eine ausreichende Kinderbetreuung gegeben oder aber die Unterstützung bei der Pflege älterer Familienmitglieder, würde die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen mehr arbeiten wollen. Familienzeitpolitik sollte nicht nur

die institutionellen Möglichkeiten für Frauen bieten, mehr zu arbeiten, sondern auch ein Bewusstsein in der Gesellschaft für die besondere Belastung der Frauen schaffen.“<sup>3</sup>

Der Monitor Familienforschung führt weiter aus, dass viele Frauen vollzeitahe Arbeitsverhältnisse mit einem Umfang von etwa 30 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit bevorzugen würden. Männer dagegen würden oft mehr arbeiten, als es ihren Wünschen entspricht. „Bei langen Arbeitszeiten für Männer bleibt wenig Zeit für die gemeinsame Erziehung der Kinder, für die regelmäßig anfallende Hausarbeit oder für Pflegeaufgaben. Mütter können kaum mit Unterstützung rechnen und müssen die Situation über die eigene Verringerung der Erwerbstätigkeit oder durch Inanspruchnahme von öffentlicher oder privater Kinderbetreuung ausgleichen.“<sup>4</sup>

Hieran wird deutlich, dass neben den Arbeitszeiten – also den innerbetrieblichen Maßnahmen für die Ge-

staltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch ein bedarfsgerechtes, qualitativ hochwertiges Kinderbetreuungsangebot notwendig ist. Nur so haben Eltern die erforderlichen Freiräume für ihre Erwerbstätigkeit, nur so werden sie effektiv in ihrer Erziehungsaufgabe unterstützt und gleichzeitig angemessen entlastet.

„Eine an den Arbeitszeitwünschen ausgerichtete Erwerbsoption besteht für Mütter nur, wenn es eine erreichbare und bezahlbare Kinderbetreuung gibt. Ohne sie sind die Zugänge zum Arbeitsmarkt eingeschränkt.“<sup>5</sup>

**Die kleine MOMO hat es geschafft, den Zeitdieben das Handwerk zu legen. Denn ZEIT ist das größte Geheimnis!**

MOMO hatte darüber hinaus sehr klare Vorstellungen, wie Kinder aufwachsen sollten. Mit ihrer Gabe zu beobachten und ihrer Fähigkeit des Zuhörens – bis „dummen Leuten plötzlich ganz gescheite Gedanken kamen“<sup>6</sup> – wäre sie wahrscheinlich heute eine eifrige

Mitstreiterin in der Debatte um gute Kinderbetreuungseinrichtungen. Denn für MOMO war Kindsein ein wertvoller Schatz. Sie hielt es für richtig, sich diesen unermesslichen Wert bis ins Erwachsenenalter hinein zu bewahren. „Wenn wir ganz und gar aufgehört haben, Kinder zu sein, dann sind wir schon tot.“<sup>7</sup>, sagt MOMO. Der Entwicklung von Kindern höchste Priorität zu geben und gleichzeitig Bedingungen zu schaffen, unter denen Eltern durch Erwerbsarbeit die materiellen Ressourcen für ihre Familien sicherstellen können, darauf müssen wir Acht geben.

Der Landkreis Göttingen richtet seit vielen Jahren seine Personalpolitik an den Bedürfnissen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten aus, um sie in die Lage zu versetzen, berufliches Engagement und familiäre Belange in Balance halten zu können. Dabei ist auch für die Beschäftigten der Kreisverwaltung der Faktor ZEIT Dreh- und Angelpunkt bei der Gestaltung von Berufs- und Privatleben.

Es geht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit, die Lage der Arbeitszeit, die Dauer der Elternzeit mit praktischen Wiedereinstiegsmöglichkeiten sowie um Homeoffice als eine mögliche Arbeitsvariante. Es geht um Arbeitszeitmodelle, die der jeweiligen Lebensphase angepasst sind. In dieser Hinsicht ist die Kreisverwaltung Göttingen gut aufgestellt. Dies dokumentiert auch eine Beschäftigtenbefragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus dem Jahr 2007. Sie gibt detaillierte Antworten darauf, ob die vorhandenen Instrumente als bedarfsgerecht betrachtet und welche weiteren Möglichkeiten geschaffen werden müssten, um zu mehr Entlastung bei der Integration familiärer und beruflicher Anforderungen zu führen. Aus den Befragungsergebnissen konnten wichtige Anregungen entnommen werden, wie sich die Kreisverwaltung in ihrer Personalpolitik noch familienbewusster positionieren kann.

In der vorliegenden Broschüre stellen wir Ihnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren individuellen Arbeitszeitmodellen vor. In der Praxis haben sich unterschiedliche Lösungen bewährt. Dabei ist einerseits die Vielfalt der Möglichkeiten von Bedeutung, andererseits aber auch, dass sich die Beschäftigten in der Wahl ihrer Arbeitszeitmodelle variabel auf ihre jeweilige Lebenssituation einstellen können. Solange kleine Kinder viel Betreuungszeit benötigen, wird die Arbeitszeit häufig auf die Hälfte reduziert, größere Kinder ermöglichen dagegen wieder mehr Freiraum für die Berufstätigkeit. In dieser Phase kann eine berufliche Weiterentwicklung mit einer Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit in Betracht gezogen werden.

Längst ist die Vereinbarkeitsproblematik nicht mehr ausschließlich ein „Frauenthema“. Immer mehr Väter nehmen Elternzeit in Anspruch und wählen ebenfalls für die Familienphase individuelle Arbeitszeitregelungen. Auch Väter lassen mittlerweile erkennen, dass sie

ein deutlich stärkeres Interesse daran haben, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Ein intensives Familienleben hat auch für sie einen hohen Stellenwert.

Die Portraits unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind „best-practice-Modelle“. Sie sollen Anregungen geben, mit welchen personalpolitischen Instrumenten berufstätige Eltern effektiv unterstützt werden können. Unsere guten Beispiele dokumentieren, dass flexible Arbeitszeitvarianten auf unterschiedlichen Ebenen bis hin zu den Führungspositionen möglich sind. Sie zeigen auf, dass sie in diversen Arbeitsbereichen und auf ganz

unterschiedlichen Arbeitsplätzen umgesetzt werden können. Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, dann bedarf es in der Regel lediglich einer guten Koordination und Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft. Vereinbarkeitsthemen, die sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Pflege von Angehörigen umfassen, müssen im Arbeitsbereich kommuniziert werden. Ein generell für diese Fragen offenes, unterstützendes Betriebsklima trägt dabei ganz entscheidend zum Gelingen bei.

„Bei uns haben Kinder Platz!“ In der Kreisverwaltung Göttingen prägt dieser Grundsatz die Betriebskultur.



Bernhard Reuter  
Landrat



Angelika Kruse  
Gleichstellungsbeauftragte

# „Das war das **Interesse des Amtes.**“

Angela Schmiel-Richter

Sozialamtsrätin, Leiterin des Jugendamtes

Home-office zu arbeiten ist nicht so ihr Ding. Zwar hat sie den Leitfaden zur Kinder- und Jugendarbeit zuhause geschrieben, aber Angela Schmiel-Richter geht lieber unter Leute. So hat sie nach der Geburt ihres zweiten Kindes nur sechs Monate pausiert und ist zunächst mit drei Arbeitsstunden pro Woche in der Jugendhilfeplanung wieder eingestiegen. „Das war das Interesse des Amtes, dass ich im Thema drin bleibe“, sagt sie und erzählt, wie sie ihre Wochenarbeitszeit in den folgenden Jahren stufenweise – von 3 über 11, 19, 30 und 34 Stunden bis hin zur jetzigen Vollzeitarbeit – wieder heraufgesetzt hat. So ist sie stets „am Ball geblieben“ und konnte kontinuierlich an den Planungsprozessen im Amt teilnehmen.

Angela Schmiel-Richter schätzt diese innovative Haltung des Landkreises Göttingen – trotz aller Schwierigkeiten, die das für den Arbeitgeber nach sich zieht – sehr. Darin sieht sie nicht nur ein

Entgegenkommen für die Beschäftigten. Auch für den Arbeitgeber hat das große Vorteile. Wenn individuelle Arbeitszeitwünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt werden, lässt sich qualifiziertes Personal und dessen Know-how viel besser halten. Insofern ist jeder Arbeitgeber gut beraten, flexible Rahmenbedingungen für einen beruflichen Wiedereinstieg nach der Familienphase anzubieten. Denn Stellen immer wieder neu ausschreiben zu müssen, Bewerbungsverfahren durchzuführen, neues Personal auszuwählen und Vertretungskräfte einzuarbeiten, bindet enorme Kapazitäten.

Genau das erlebt sie, inzwischen auch als Leiterin des Jugendamtes, regelmäßig. Natürlich ist es arbeitsintensiv, frei werdende Stellen neu zu besetzen. Trotzdem überwiegt die Freude, wenn sich Kolleginnen für ein Kind entscheiden. Immer wieder stehen Nachbesetzungen auch auf befristeten Stellen an. Angela Schmiel-Richter ist sich bewusst, dass es häufig Frauen sind, die

sich auf zeitlich befristete Stellen bewerben. Obwohl befristete Arbeitsverhältnisse alles andere als attraktiv sind, keine klare Berufsperspektive bieten und sich damit auch auf die Motivation zur Familienplanung auswirken.

Um berufstätig sein zu können, dafür zeigen junge Mütter immer wieder eine hohe Bereitschaft, sich zu engagieren. Das „Diensthandy mit nach Haus zu nehmen und für Beratungskunden ansprechbar zu sein“, so viel Engagement bieten Kolleginnen zum Teil sogar von sich aus an, um den Spagat zwischen beruflichen und privaten Anforderungen zu managen. Heutzutage müssen Beschäftigte sehr flexibel auf unterschiedlichste Anforderungen reagieren können. Gerade Frauen unter „Doppelbelastung“ haben das Talent dazu, alle Anforderungen gut in Einklang zu bringen. Aber auch bei den sich zunehmend für Familienarbeit verantwortlich fühlenden Männern sieht Angela Schmiel-Richter diese Eigenschaft.



Die Einstellung gegenüber berufstätigen Müttern von Kleinkindern habe sich in den letzten Jahren doch deutlich verändert, meint Angela Schmiel-Richter. „Vor zwölf Jahren habe ich noch zu einer befreundeten Mutter gesagt: „Wir konkurrieren jeden Tag um den Rabenmutterpreis.“

Diese Zeiten sind zum Glück vorbei.  
Oder doch nicht?

# „Ja, endlich mal wieder was anderes!“

Anja Kraaz

Fallmanagerin im Jobcenter Landkreis Göttingen, momentan in Elternzeit

Die Zwillinge liegen frisch gewickelt in ihren Babyschalen und scheinen zu wissen, dass Mama einen Termin hat. Brav hören sie zu, wie Anja Kraaz erzählt, dass sie nach über sechs Jahren im Januar 2011 endlich ihren ersten unbefristeten Arbeitsvertrag im Jobcenter des Landkreises Göttingen bekommen hat. Obwohl sie da bereits schwanger ist.

„Und nun ein Jahr zuhause. Das ist toll, ich genieße diese Zeit, aber dann reicht es auch“, sagt sie. Im Sommer 2012 will sie wieder als Teilzeitkraft starten. Einen Krippenplatz für die Zwillinge hat sie bisher noch nicht, aber den wird sie finden. Da ist sie sicher. Wieder zu arbeiten, „das ist ganz klar eine finanzielle Entscheidung. Ich will mir natürlich auch meine Selbstständigkeit erhalten.“

Sie hat den Werdegang einer Freundin verfolgt, die bis zu ihrer Schwangerschaft in einem Garten-Center gearbeitet hat. Als Führungskraft. Doch nach der Elternzeit

wurde ihr ein Job an der Kasse angeboten. Anja Kraaz schüttelt fassungslos den Kopf. So etwas gibt es im öffentlichen Dienst nicht. Sie wird nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit in der gleichen Position eingesetzt, die sie zuvor hatte. Da hat sie nicht nur „mehr Glück“, sie hat ihrem Chef auch gezeigt, dass sie unbedingt wieder arbeiten will.

Ganz selbstverständlich hat sie während ihrer Elternzeit Kontakt zu ihren Kolleginnen und Kollegen gehalten. Bei einem Betriebsausflug hat sie mitgemacht und an mehreren Schulungen teilgenommen. Fortbildungsangebote nutzen, am Ball bleiben, den Anschluss nicht verlieren, das ist Anja Kraaz wichtig. Außerdem war „das endlich mal wieder was anderes!“, sagt sie begeistert.

„Mein Chef hat mir gesagt, dass er meinen Platz im Team für mich frei hält.“ Gut zu wissen, dass sie an ihren Arbeitsplatz zurückkommen kann. Den Zeitpunkt für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit kann sie



ebenso frei wählen wie die wöchentliche Arbeitszeit. Ob sie zukünftig 20, 25 oder 30 Stunden in der Woche arbeiten möchte, da ist „der Landkreis ganz offen und flexibel. Da werden individuelle Arbeitszeitwünsche umgesetzt, soweit das nur irgendwie möglich ist.“

Die Soziologin und Pädagogin ist hochzufrieden über diese Flexibilität. Gute Bedingungen am Arbeitsplatz geben Sicherheit. Auch Planungssicherheit für die ganze Familie. Sie weiß das zu schätzen. Und die Zwillinge lächeln.

# „Manchmal läuft es aber auch anders.“

Heike Müller-Otte

Dipl. Verwaltungsbetriebswirtin, Wirtschaftsförderung Region Göttingen (WRG)

Abschlussprüfung an der Verwaltungs- und Wirtschafts-akademie. Heike Müller-Otte hat es geschafft. Sie ist jetzt Verwaltungsbetriebswirtin. Eine Woche nach der mündlichen Prüfung kommt das erste Kind. Zwei weitere folgen. Immer wieder wird ihr während des Erziehungsurlaubs ein gleitender Einstieg in das Berufsleben ermöglicht. Stundenzahl und Arbeitszeit wurden

flexibel und kurzfristig in Absprache mit den Fachäm-tern geregelt. Dafür ist sie dem Landkreis sehr dankbar.

„Doch der Arbeitgeber profitiert auch davon“, fügt sie hinzu. Sie arbeitet nicht nur nach ihren persönlichen Möglichkeiten, sondern auch nach dem Bedarf des Amtes. Dabei fängt sie Arbeitsspitzen auf, ermöglicht

Projektarbeit, übernimmt kurzfristige Vertretungen und arbeitet neue Kolleginnen ein.

Seit 1999 ist sie mit derzeit 25 Stunden Teilzeitbeschäftigte bei der Wirtschaftsförderung Region Göttingen GmbH. Ihre Arbeit an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Verwaltung findet sie hoch interessant. Die Kommunikation mit vielen unterschiedlichen Betrieben, Produktionsabläufe und Unternehmerpersönlichkeiten kennen zu lernen, das sind aus ihrer Sicht die Arbeitsinhalte, die die Stelle so besonders attraktiv machen. Den kleinen Handwerksbetrieb genauso wie den mittleren Industriebetrieb über Fördermöglichkeiten zu beraten, empfindet Heike Müller-Otte als eine reizvolle Aufgabe, die ihr Spaß macht. Sie geht „richtig gern zur Arbeit.“

Dennoch: Es gibt Tage, da denkt sie, dass ihr Abschluss als Betriebswirtin sie beruflich nicht voran gebracht hat. Zwar hat sie im Zusatzstudium ihre Kenntnisse deutlich erweitert und setzt dieses Wissen in Ihrer Tätigkeit

täglich ein. Zur Anerkennung dieser höherwertigen Tätigkeit ist es dennoch bis heute nicht gekommen. Außerdem bewirbt sie sich regelmäßig auf Beförderungsstellen, bisher aber noch nicht erfolgreich. Als Teilzeitkraft bei der Besetzung einer Führungsposition zum Zuge zu kommen, erweist sich als schwierig. Oft scheitert es daran, dass eine zweite Teilzeitbewerbung fehlt. Die Suche nach einer Partnerin, mit der sie sich eine höherwertige Stelle teilen könnte, ist bisher ohne Ergebnis geblieben. „Führung in Teilzeit“, sagt sie, „ist theoretisch kein Problem beim Landkreis Göttingen.“ Aber zwischen Theorie und Praxis liegen dennoch Welten. So einfach lassen sich keine zwei Teilzeitbewerbungen zusammenfügen, um damit eine Vollzeit-Leitungsaufgabe zu besetzen.

Es passt leider „viel zu selten!“, fügt sie hinzu. „Schade, manchmal läuft es eben anders.“



Heike Müller-Otte geht richtig gern zur Arbeit.

# „Manchmal muss es schnell gehen!“

Heiko Sengstock

Kreisoberinspektor im Amt für Soziales

Lucy ist drei Jahre alt. Sie wird morgens um 7.30 Uhr im Kindergarten abgegeben und um 16 Uhr wieder abgeholt. Eine lange Zeit ohne Papi. Aber Lucy kennt das, sie war vorher in der Kinderkrippe, auch den ganzen Tag. Hauptsache, sie wird pünktlich abgeholt. Und Hauptsache, es ist jemand bei ihr, wenn sie krank ist. Zuverlässig sein ist aber genau das Problem von Papa Heiko Sengstock.

Ihm ist im Oktober 2011 das Aufenthaltsbestimmungsrecht zugesprochen worden. Lucy wohnt bei ihm. Er muss sie morgens in den Kindergarten bringen und nachmittags abholen. Dass das so kommen würde, hat er seinem Amtsleiter schon Monate vorher angekündigt. Aber erst nach der Entscheidung des Familiengerichtes durfte er einen Antrag auf Home-office stellen.

Home-office ermöglicht Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung, einen Teil ihrer Arbeit mit nach Hause zu nehmen; vom häuslichen Schreibtisch

aus arbeiten zu können. Genau diesen Antrag hat er wenige Tage nach der Entscheidung des Familiengerichtes gestellt, denn inzwischen sind pro Arbeitswoche bereits fünf Minusstunden aufgelaufen. Seine Vollzeitbeschäftigung und Lucys Betreuung als allein erziehender Vater ließen sich anders nicht unter einen Hut kriegen. Und nun wartet Heiko Sengstock auf eine Entscheidung, ob er zukünftig Home-office arbeiten kann. Dringend. „Bei einer Kollegin gab es Probleme, ob ihr Arbeitsplatz Home-office geeignet ist. Sie hat ein Jahr auf ihren Bescheid gewartet.“, sagt Heiko Sengstock und schüttelt den Kopf. „Das kann ich nicht.“

Für ihn ist es selbstverständlich, während der Besuchszeiten mit Publikumsverkehr und in Vertretungszeiten im Büro zu sein. Aber die reine Aktenarbeit, da ist er sich sicher, lässt sich ebenso gut auch von zuhause aus erledigen. „Hoffentlich scheitert das Ganze nicht an den Auflagen des Datenschutzes.“, bemerkt er zögerlich.

Lucys Betreuung wird nun für Heiko Sengstock einfacher werden.



Nun, in diesem Fall bliebe ihm nichts anderes übrig, als seine Wochenstundenzahl zu reduzieren. Für Lucy. Damit sie am Nachmittag pünktlich in seine Arme fliegen kann.

„Endlich darf ich!“, ist Heiko Sengstocks erste Reaktion, als endlich klar ist, dass er zukünftig ein paar Stunden Home-office arbeiten kann. Er ist erleichtert. Lucys Betreuung wird nun einfacher werden. Und Lucy freut sich über jede zusätzliche Stunde, die sie mit ihrem Papa verbringen kann.

# „Putzen und sonstige Widrigkeiten der Haushaltsführung.“

Angelika Kruse

Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Göttingen

Elternzeit, beruflicher Wiedereinstieg, Erwerbstätigkeit während der Familienphase, Teilzeitbeschäftigung, Karriereplanung mit Kindern und die Teilbarkeit von Führungspositionen sind Themenfelder, die Angelika Kruse schon seit 1990 „umtreiben“. Denn diese Themen sind Schwerpunkte ihres Arbeitsfeldes und bestimmen

maßgeblich ihre Arbeitsinhalte. Seit 1990 ist sie Leiterin der Gleichstellungsstelle des Landkreises Göttingen. „Ich habe durchgehalten!“, fügt sie schmunzelnd hinzu, als sie feststellt, dass das ja nun schon mehr als 22 Jahre zurückliegt. Doch dann korrigiert sie sich schnell. „Nein, durchgehalten ist nicht das richtige Wort. Mich für die

Interessen von Frauen einzusetzen, frauenpolitisch aktiv zu sein und Lobbyarbeit für die Gleichberechtigung zu leisten war für mich immer mehr als eine innere Überzeugung. Das entspricht meinem Gerechtigkeitsinn und Demokratieverständnis.“

„Ledig, kinderlos und fast ohne zeitliches Limit für berufliches Engagement“ sei sie am Anfang gewesen. „Voller Elan und wild entschlossen“ in ihrer neuen Aufgabe viel in Bewegung zu bringen. „Bewegen was Frauen bewegt“ nennt sie ihr Leitmotiv.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie blieb für sie jedoch nicht nur ein zentrales berufliches Thema. Auch privat bekam es Bedeutung, als 1996 ihr Sohn geboren wurde. Noch lebhaft erinnert sie sich an das Gespräch mit ihrem Vorgesetzten, als sie ihm ihre Schwangerschaft mitteilte. „Ich gratuliere Ihnen! Welche Überlegungen haben Sie selbst zu Ihrer weiteren beruflichen Entwicklung nach der Geburt Ihres Kindes?“ Mit etwa diesen

Worten hat er damals reagiert. „Genial“, sagt Angelika Kruse, „in so einer Reaktion zeigt sich ein vorbildliches Führungsverhalten. Wertschätzung und Planung der beruflichen Zukunft zugleich. Besser geht es nicht.“

Ein halbes Jahr Elternzeit, anschließend Wiedereinstieg mit zunächst zwei Arbeitstagen wöchentlich „um am Ball zu bleiben“, nach einem Jahr dann 25 Stunden wöchentliche Arbeitszeit. Diese Vorstellungen konnte sie später auch ihrer Planung entsprechend umsetzen. Für die Zeit ihrer Beurlaubung und der darauf folgenden Arbeitszeitreduzierung wurde eine Vertretungskraft eingestellt. Denn die Projekte und Initiativen, die sie in den Jahren zuvor aufgebaut und etabliert hatte, „durften doch nicht einfach unbearbeitet liegen bleiben. Die Gleichstellungsarbeit musste doch weiter gehen!“

1998 wurde ihre Tochter geboren. Das bewährte Modell – diesmal eine etwas längere Elternzeit von einem Jahr und der Wiedereinstieg mit 30 Wochenstunden – griff



„Bewegen was Frauen bewegt!“ ist das Leitmotiv von Angelika Kruse.

auch ein zweites Mal. „Die Verwaltung hatte ja nun schon Übung damit, meine persönlichen Vorstellungen davon, wie sich Beruf und Familie gut vereinbaren lassen, in die Praxis umzusetzen. 30 Stunden sind für mich in all den Jahren die optimale Arbeitszeit gewesen. Da bleibt genug Zeit, um im Berufsleben effektiv mitzugestalten und gleichzeitig das Aufwachsen der Kinder genießen zu können.“ Sie gibt zu, dass es manchmal anstrengend gewesen sei, bei 30 Stunden Berufstätigkeit und zwei kleinen Kindern allen Anforderungen gerecht zu werden.

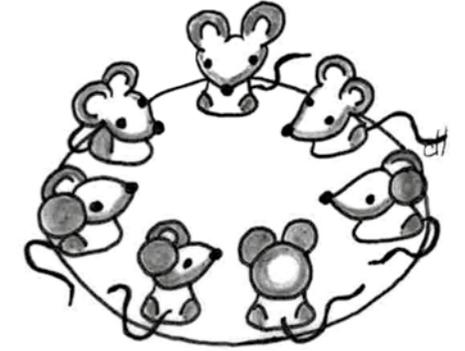
Später, als die Kinder die Grundschule besuchten, habe sie grundsätzlich eine verlängerte Mittagspause in ihren Tagesablauf eingeplant, um zum Unterrichtsende ihrer Kinder zu Haus zu sein. Das sei ihr wichtig gewesen, „Kontinuität in der Betreuung und jeden Tag ein gemeinsames Mittagessen.“ Die flexible Arbeitszeit beim Landkreis Göttingen machte auch diese zwei Stunden Mittagspause möglich. Die Nachmittagsbetreuung der Kinder, wenn Frau Kruse „mit wehenden Fahnen“ wieder zurück zur Dienststelle fuhr, übernahm ihr Mann. Jetzt sind ihre Kinder „wirklich aus dem Gröbsten raus“. Betreuung ist nicht mehr erforderlich, aber regelmäßige Präsenz ist ihr „für ein stabiles Familienleben nach wie vor von großer Bedeutung.“ Dennoch hat sie im vergan-

genen Jahr ihre Arbeitszeit nochmals um fünf Stunden erhöht. Jetzt ist sie wieder frei für zusätzliche Aufgabebereiche. Seit Mitte des Jahres arbeitet Angelika Kruse im Vorstand der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenbüros in Niedersachsen mit.

Hat sie Tipps für andere Frauen, wie es gelingen kann, berufliche Ambitionen zu leben und gleichzeitig Kinder groß zu ziehen? „Da gibt es überhaupt kein Patentrezept. Klar ist, man/frau braucht gute Kinderbetreuungseinrichtungen, Ganztagschulen, flexible Arbeitszeitmodelle, viel Organisationstalent und manchmal starke Nerven. Dazu noch einen Partner, der mitzieht und miterzieht!“ Männern werde ja manchmal nachgesagt, sie seien „verbal aufgeschlossen bei anhaltender Verhaltensstarre“ (vgl. Beck/Beck, Gernsheim 1990). Ganz so krass und pauschal mag sich Frau Kruse dieser Aussage aber nicht anschließen. „Dennoch,“ sagt sie, „glauben Sie mir: Auch in meinem Gleichstellungsbeauftragten-Haushalt sind mir einige Grundsatzdebatten über den väterlichen Einsatz bei der Erziehung und Betreuung unserer Kinder ebenso wie über das männliche Engagement beim Putzen und sonstigen Widrigkeiten der Haushaltsführung nicht erspart geblieben.“

## Bei uns haben Kinder Platz!

Die Einrichtung einer betriebsnahen Kindertagesstätte für Kinder von Beschäftigten der Kreisverwaltung wird 2012 politisch beschlossen.



### Gruppe SPD / Bündnis90/DIE GRÜNEN

#### Antrag auf Einrichtung einer betriebsnahen Kindertagesstätte

Drucksachen-Nr. 0205/2012 vom 28.08.2012

##### Jugendhilfeausschuss vom 19.09.2012

✓ mehrheitlich angenommen

##### Kreisausschuss vom 09.10.2012

✓ mehrheitlich bei mehreren Gegenstimmen und einer Enthaltung angenommen

##### Kreistag vom 17.10.2012

✓ mehrheitlich angenommen

##### Beschlussvorschlag:

Der Kreistag möge beschließen, dass der Landkreis Göttingen am Standort „Walkemühlenweg 10“ (kreiseigenes Gebäude) eine betriebsnahe Kindertagesstätte (Kinderkrippe) einrichtet.

##### Begründung:

Im Haushalt des Landkreises für das Jahr 2012 ist ein Betrag von 10.000,-- € für die Planung einer betriebsnahen Kindertagesstätte vorgesehen. Der Haushaltsplan ist mittlerweile genehmigt, die Mittel können eingesetzt werden. Die Beschäftigten des Landkreises haben bereits ihr großes Interesse an dem Projekt bekundet. Im Jahr 2012 besteht zudem die Möglichkeit, einen höheren Baukostenzuschuss vom Land zu erhalten als im nächsten Jahr. Daher ist Eile bei der Verwirklichung der Pläne geboten.

# „Das hätte ich **dir nicht zugetraut.**“

Isa Sandiraz

Integrationsbeauftragter des Landkreises Göttingen

So lautete der Kommentar von Isa Sandiraz` Cousine, als sie erfahren hat, dass er ab Januar 2012 Elternzeit beantragen will. Isa Sandiraz sieht das als großes Kompliment.

Vor 23 Jahren ist er aus der Türkei nach Deutschland gekommen, hat hier studiert und arbeitet jetzt als Integrationsbeauftragter des Landkreises Göttingen. Als seine erste Tochter geboren wurde – sie ist mittlerweile neun Jahre alt – musste er beruflich noch zwischen Gütersloh und Kassel pendeln. Nur am Wochenende konnte er zuhause sein. „Ich habe kaum erlebt, wie meine erste Tochter groß geworden ist“, sagt er. Sein Bedauern darüber ist ihm anzusehen. Kein Wunder, dass das Mädchen sehr auf die Mutter fixiert ist. So beschreibt er die Entwicklung, die sicherlich viel mit seiner damals geringen Präsenz in der Familie zu tun hat.

Das soll beim zweiten Kind ganz anders werden. Diesmal ist er fest entschlossen, sich viel stärker zu

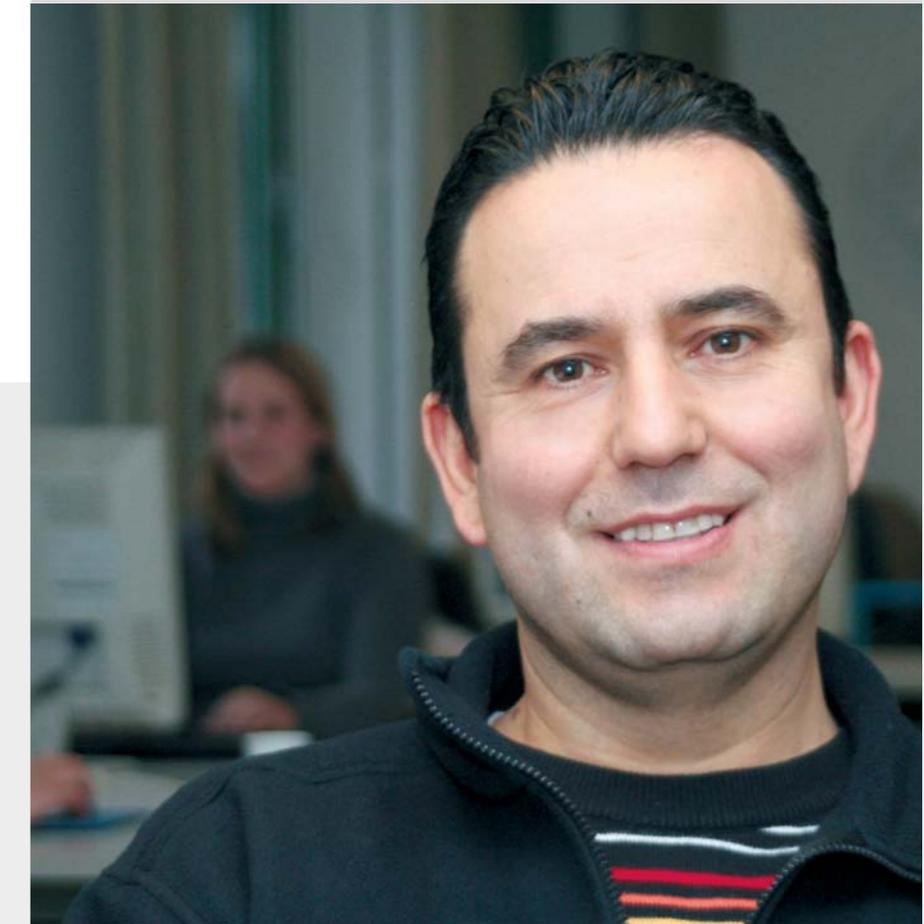
beteiligen. Damit gleich von Anfang an eine viel engere Beziehung zum neugeborenen Kind entstehen kann. Es soll „eine intensive Zeit werden, die für beide Seiten prägend ist.“ Deshalb hat er sich entschieden, für zwei Monate in Elternzeit zu gehen. Das ist kein langer Zeitraum, aber „mehr liegt aus finanziellen Gründen einfach nicht drin.“

Und danach??? Auch nach der Elternzeit will er nicht einfach wieder in den üblichen Arbeitsalltag zurückkehren. Mehr Zeit für seine Kinder zu haben, soll zu einer Lebenseinstellung auf Dauer werden. Diese Lehre hat er aus seinen bisherigen Erfahrungen gezogen.

Momentan muss Isa Sandiraz auf Grundlage des Integrationsberichtes ein Konzept für die zukünftige Arbeit mit Migrantinnen und Migranten entwickeln. Ein Maßnahmenkatalog ist zu erstellen. Viel Denk- und Schreibarbeit, viele Stunden systematisches Arbeiten am Computer werden erforderlich sein. Doch gleichzeitig ist das

ein Arbeitsauftrag, der sich hervorragend für Home-office eignet. Warum nicht zuhause arbeiten? Nachdenken, Konzepte entwickeln und niederschreiben, für diese Arbeitsinhalte spielt der Arbeitsort keine Rolle. „Entscheidend ist doch das Ergebnis und nicht die Anwesenheit im Büro“, sagt er.

Er ist sicher, dass Home-office genau das Richtige für ihn ist. Zu Hause seine Arbeit zu erledigen und gleichzeitig in der Familie präsent zu sein, findet er optimal. Denn Home-office kann man auch in den Abendstunden verrichten, wenn die Kinder längst im Bett liegen. „Wenn ein Arbeitnehmer mit seiner persönlichen Situation zufrieden ist“, sagt Isa Sandiraz, „dann wird er auch eine gute Leistung erbringen.“



Und noch eine Hoffnung verbindet Isa Sandiraz mit seinen Plänen, zukünftig das Berufliche besser mit den familiären Anforderungen zu verzahnen. „Vielleicht ist das ja auch eine gute Gelegenheit, endlich die Bindung zu meiner großen Tochter zu verstärken“, sagt er. Dass er dem intensiven Kontakt zu seinen Kindern ganz bewusst ein stärkeres Gewicht geben will, das hat ihm wohl wirklich nicht jeder zugetraut.

# „Irgendwie **kriegen wir das immer hin.**“

Petra Jenssen und Tanja Heiligenstadt

*Dipl. Verwaltungswirtinnen, Sachgebietsleiterinnen im Amt für Soziales*

Wenn das mal gut geht, dürfte manch einer denken, wenn er hört, dass sich zwei Teilzeitkräfte eine Sachgebietsleitungsstelle teilen. Petra Jenssen und Tanja Heiligenstadt im Amt für Soziales lächeln. Es geht. Und zwar gut.

Sie kennen sich schon, als die Stelle - seinerzeit eine Koordinatorenstelle im damaligen Amt für Arbeit und Soziales - ausgeschrieben wird, da sie sich bereits früher eine Stelle geteilt hatten. Also bewerben sie sich gemeinsam. Nach der Zusage geht es ans Organisatorische: Wie könnte man es bewerkstelligen, sämtliche Aufgaben auf dieser Stelle auf zwei Personen aufzuteilen? Wer von beiden könnte welche Schwerpunkte übernehmen? Wie lässt sich ein Arbeitsbereich gestalten, der auf zwei Paar Schultern liegt?

Petra Jenssen und Tanja Heiligenstadt sind ein ideales Tandem. Ihr bisheriger Berufs- und Lebensweg ist relativ ähnlich. Beide haben Kinder, beide haben Elternzeit

genommen und beim Wiedereinstieg ihre Stundenzahl reduziert. Für beide steht fest: Wichtig ist genügend Zeit für die Familie und das berufliche Fortkommen. Da gibt es kein „oder“. Vor diesem gleichen Erfahrungshintergrund gehen sie nun gemeinsam in Führungsverantwortung.

Wie hat das funktioniert? Petra Jenssen berichtet, dass sie ihr Kind auch mal bis 16:00 Uhr im Kindergarten lassen konnte. „Da waren die sehr flexibel.“ Tanja Heiligenstadt bekam sowohl nach dem ersten als auch nach dem zweiten Kind zunächst ihre alte Stelle wieder. „Das hätte ich nicht erwartet. Toll!“ Sie ergänzt: „Wenn ich damals nicht Home-office hätte arbeiten können, dann hätte ich zwei bis drei Jahre zuhause bleiben müssen.“ So konnte sie auch aufgrund der familiären Betreuungsmöglichkeiten wesentlich früher wieder einsteigen. Beide Frauen sind sehr froh, wieder arbeiten und sich beruflich engagieren zu können, statt im Freundeskreis nur noch „ein Thema zu haben: Kinder.“ Die Entschei-



dung, sich gemeinsam auf eine Leitungsstelle zu bewerben, wurde auch dadurch erleichtert, dass sich die Ganztagsbetreuung von Kindern in den letzten Jahren deutlich verbessert hat. Gerade auch in der Schule. Ganztagschule inklusive Mittagessen, das ist schon eine große Entlastung für berufstätige Frauen.

Nun arbeitet jede von ihnen an zwei Tagen in der Woche im Büro. Jeweils ein voller Arbeitstag. Freitag-

vormittags sind beide da. Dann wird neben der Fülle an Aufgaben abgesprochen, sich gegenseitig informiert, was gelaufen ist und der gemeinsame Kalender koordiniert. „Wir tauschen auch schon mal die Arbeitstage, wenn wichtige Termine anstehen oder jemand plötzlich krank wird. Auch der Urlaub wird so geplant. Es sollte möglichst eine von beiden im Büro sein. Beide sorgen dafür, sich immer gegenseitig zu vertreten. Es muss reibungslos laufen, dafür fühlen sie sich verantwortlich.“

„Stellenteilung ist ganz überwiegend eine Frage der guten Koordination“, diese Einigkeit ist ihnen anzumerken.

So einfach geht Führen in Teilzeit? Ist alles lediglich eine Frage der Organisation? „Nein, es muss auch persönlich passen.“ Bei Beschwerden, Urlaubsanträgen, Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen beide an einem Strang ziehen. Dazu gehört auch: „Vertrauen zu haben in das, was die Andere tut und deren Entscheidungen zu akzeptieren. Anders geht es nicht.“ Petra Jenssen und Tanja Heiligenstadt sagen mit großer Übereinstimmung, dass das Ganze nur funktioniert, wenn die Grundeinstellung die Gleiche ist. Dann können auch die Vorteile von Teamarbeit zum Tragen kommen: Die Möglichkeit, sich abzustimmen und auszutauschen, gerade in kritischen Situationen, bei Fragen mit größerem Ermessensspielraum, bei komplizierten Sachverhalten. Vielleicht entstehen dann sogar die besseren Entscheidungen.

Inzwischen hat sich der Aufgabenbereich der beiden Sachgebietsleiterinnen vergrößert, die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sogar verdoppelt. Personalverantwortung hat einen hohen Stellenwert bekommen. Um den Informationsfluss aufrecht zu halten, ist oft auch Phantasie gefragt. Und manchmal muss jemand auch mal einen Tag auf eine Antwort warten. Teilzeitarbeit und ständige Präsenz schließen sich nun einmal aus. Gleichzeitig wissen beide, dass es natürlich auch eine Illusion ist, von einem pünktlichen Arbeitsende um 15.30 Uhr auszugehen. Das ist als Führungskraft ganz sicher nicht möglich. Manchmal ist es sogar ziemlich schwer, abends „aus dem Büro rauszukommen“. Das ist beiden klar, aber „irgendwie kriegen wir das immer hin.“

Für den Landkreis Göttingen scheint die Power dieser beiden Mitarbeiterinnen auch nicht gerade von Nachteil zu sein. Sie haben sich und dem Arbeitgeber den Beweis geliefert: Führung in Teilzeit: Das geht! Das geht sogar gut.



# „Ich habe ein ganz schlechtes Gewissen.“

Kati Spangenberg-Wegner

Erziehungswissenschaften (M.A.), Pro-Aktiv-Center des Landkreises Göttingen

Der Spagat zwischen Beruf und Familie beginnt für Kati Spangenberg-Wegner mit der Geburt ihres Kindes. Weil es 2005 im Eichsfeld noch keine Krippenplätze gibt, bringt sie Leoni zu den Eltern nach Thüringen. Jede Woche die gleiche Prozedur: Sonntagabends hinbringen und freitags wieder abholen. Ständiges Pendeln, keine familiäre Ruhe. Aber der Job ist ihr wichtig, er bietet

Unabhängigkeit. Sie ist nie krank, fehlt nie am Arbeitsplatz. Die Kündigungsabsicht, die ihr der private Arbeitgeber sofort nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft mitteilt, wird wahr gemacht. „Der wollte mich schnell loswerden und hat anschließend zwei Berufsanfängerinnen für die Hälfte des Geldes eingestellt.“

2007 bekommt sie eine Stelle bei der Arbeitsagentur in Göttingen, ein Jahr später im Pro-Aktiv-Center des Landkreises Göttingen und für Leoni findet sie einen Ganztagsplatz in einem nahe gelegenen Kindergarten. Jetzt passt es.

Kati Spangenberg-Wegner hat ihre Masterarbeit über Schulversagen geschrieben und betreut nun Jugendliche, die Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in den Beruf haben. Aus ihren beruflichen Bezügen weiß sie, wie schnell bei einem Kind etwas schief laufen kann.

Doch nun geht der Spagat wieder los. Ihr derzeitiger Arbeitsvertrag ist befristet und läuft 2012 aus. Neben Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung muss sie sich auch wieder um ihre berufliche Zukunft kümmern, sich möglicherweise eine neue Stelle suchen. Soll sie sich auf eine Vollzeitstelle bewerben, wenn es ein unbefristetes Angebot gibt? Jetzt, wo Leoni gerade eingeschult worden ist? Soll sie klassische Jugendarbeit machen mit

unregelmäßigen Arbeitszeiten am Nachmittag und in den frühen Abendstunden, während ihre Tochter nachmittags allein zuhause sitzt?

Am liebsten möchte sie sich nicht mehr alle zwei Jahre einen neuen Job suchen, „das kostet so viel Kraft“, sondern endlich – nach zehn Jahren in unterschiedlichen, immer wieder befristeten Arbeitsverhältnissen – Sicherheit haben. Aber berufliche Sicherheit auf Kosten des Kindes? Vor ihrem inneren Auge sieht sie Leoni allein vor ihren Hausaufgaben sitzen und fragt sich: „Soll ich wirklich 39 Stunden in der Woche arbeiten?“

Die Balance von Beruf und Familie hat viele Aspekte. Nicht nur die Frage der wöchentlichen Arbeitszeit sondern auch die Unsicherheit eines befristeten Arbeitsvertrages bzw. die Sicherheit einer unbefristeten Stelle spielen eine große Rolle bei der individuellen Einschätzung, ob sich beide Lebensbereiche eher problematisch oder mit relativer Gelassenheit vereinbaren lassen.

Für Kati Spangenberg-Wegner hat die Balance von Beruf und Familie viele Aspekte.



# „Hey, zehn Monate Urlaub!“

Martin Köpps

Verwaltungsfachangestellter im Hauptamt

Als Martin Köpps 2009 für zehn Monate in Elternzeit geht, steht kurze Zeit später ein Freund vor der Tür. In der Hand „einen Terminplan, wann wir uns treffen könnten.“ Der Vater von drei Kindern lächelt. „Mein Bekanntenkreis sprach damals nur von meinem Urlaub.“

Urlaub ist es mit Sicherheit nicht, was er in seiner Elternzeit erlebt. Schließlich muss er ja jetzt ein Familienleben mit damals schon zwei Kindern managen. Aber es ist eine spannende Zeit, die er absolut genießt. „Die Entwicklungsphasen eines Kindes zu erleben, die ersten Schritte, die ersten Worte“, das beeindruckt Martin Köpps sehr. Manchmal klappt etwas noch nicht bei einem Kind, am nächsten Tag funktioniert es plötzlich. „Da bekommt man Respekt vor der Schöpfung.“ Diese Zeit macht ihm Spaß – ist auch stressig, das verschweigt er nicht – und er ist stolz auf das, was er tut.

Am Ende der Elternzeit ist es für ihn nicht nur eine Freude, wieder in den Beruf einzusteigen. „Obwohl es kein schlechter Job ist, wäre ich auch gern länger zuhause geblieben.“ Er weiß, der Landkreis Göttingen bekennt sich eindeutig zu einer familienfreundlichen Personalpolitik. Aber ihm ist auch klar, dass für eine kurze Elternzeit – für die üblichen zwei „Vätermonate“ – nicht extra eine Vertretungskraft eingestellt werden kann. Das bedeutet Mehrbelastung für die Kolleginnen und Kollegen. Ein Umstand, der es dann manchmal nicht leicht macht, der Elternzeit gegenüber eine positive, unterstützende Haltung einzunehmen. „Wie immer steckt der Teufel im Detail.“

Dennoch findet er es gut, dass es Elternzeit gibt. Für Mütter und für Väter. Er kennt „Etliche, die mehr Kinder hätten, wenn die finanziellen Probleme nicht wären.“ Aber vielleicht ist das auch eine Frage der An-

sprüche. Hobbymäßig betreibt er die Landwirtschaft seiner Eltern weiter, zusammen mit den Kindern. Die haben viel Freude beim Mithelfen, sind stolz auf ihre eigenen Leistungen. „Man muss sie fördern, loben und auch mal kritisieren, dann macht ihnen die Arbeit richtig Spaß.“

Die Mädchen in seiner ehemaligen Schulklasse, „die Aktiven, die Engagierten“ fanden Mitte der achtziger Jahre die Gründung einer Familie „total überholt“. Darüber schüttelt er heute noch den Kopf. Damals hatte Martin Köpps in der Abizeitung auf die Frage, ob er einmal Kinder wolle, geschrieben: „Ja, fünf!“

**Martin Köpps meint, Kinder muss man fördern, loben und auch mal kritisieren.**



# „Mütter können sich wie ein **Schluck Wasser in der Kurve anpassen.“**

Sabine Maxelon und Heike Galla

*Dipl. Verwaltungswirtinnen, Sachgebietsleitung Verwaltung im Veterinär- und Verbraucherschutzamt für den Landkreis und die Stadt Göttingen*

Seit Sommer 2009 teilen sich die beiden Beamtinnen eine Stelle als Sachgebietsleiterin. Sie haben sich ihren Tätigkeitsbereich aufgeteilt. Sabine Maxelon hat den Verbraucherschutz und das Qualitätsmanagement übernommen, Heike Galla den Tier- und Seuchenschutz sowie die Hauptgeschäftsbuchhaltung. Die Personalbetreuung üben sie gemeinsam aus.

Die Eine arbeitet vier halbe Tage, die Andere zweieinhalb Tage in der Woche. Beide haben ihre Arbeitszeit ihren jeweiligen familiären Bedürfnissen angepasst. Ihre Schreibtische stehen vis-à-vis. Sie sind gleich alt, haben die gleiche Ausbildung und ähnliche Erfahrungen beim Landkreis Göttingen gemacht. Und weil sie „in der Lage sind, Kompromisse einzugehen“, funktioniert die Zusammenarbeit problemlos. Nur „die Karriereplanung ist dahin, sobald man in Teilzeit geht.“ Auch da sind sich beide einig. Die Teilung einer Amtsleitung, also eine Führungsposition auf höchster Ebene, scheint für den Arbeitgeber nicht drin zu liegen. Die Kreisverwaltung ist fortschrittlich, aber „so weit ist sie doch noch nicht!“ Obwohl die Hinde-

rungsgründe keine Frage der Organisation sein dürften. „Mütter können sich wie ein Schluck Wasser in der Kurve anpassen und schnell organisieren.“

Heike Galla und Sabine Maxelon wünschen sich, dass Frauen als Vorgesetzte zur Normalität werden, „so dass man keine Broschüre wie diese mehr machen muss.“ Bis dahin halten beide die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten für unabdingbar. Die sagt manchmal von sich selbst, „dass sie sich seit Jahren den Mund fusselig rede.“ „Die bleibt beharrlich am Thema. Die verbiegt sich nicht.“, sagt Sabine Maxelon.

Vielleicht ist der Fachkräftemangel eine Chance, dass sich da etwas ändert, dass in Zukunft flexibler und freudiger auf die Geburt von Kindern, „der Generation, die unsere Rente bezahlt“, reagiert wird. Berufliche Karrieren von Frauen müssen eben nicht auf mittlerer Führungsebene enden, auch wenn sie wegen ihrer Familienaufgaben in Teilzeit arbeiten.



# „Mein Arbeitgeber musste bisher wegen meiner Kinder **keine Zugeständnisse machen.**“

Nicole Haller

*Pädagogin (M.A.), Fallmanagerin im Jobcenter des Landkreises Göttingen*



**Nicole Haller schafft es, den Schalter einfach umzulegen.**

Nicole Haller lebt mit ihrem Mann und vier Kindern in einer Patchwork-Familie. Für die Kinderbetreuung ist eine exakte Organisation und enge Abstimmung der Arbeitszeiten des Paares unumgänglich. Nachmittags muss auch die Hilfe von Oma und Opa in Anspruch genommen werden.

„Mein Arbeitgeber musste bisher wegen meiner Kinder keine Zugeständnisse machen“, sagt Nicole Haller nicht ohne Stolz. Irgendwann einmal will sie weiterkommen im Beruf. Wenn man Aufstiegsambitionen hat, so meint sie, „ist es besser, wenn der Arbeitgeber

gar nicht merkt, dass man Kinder hat.“ Um ihre Chancen für bessere berufliche Perspektiven zu erhöhen, macht sie nebenbei noch eine Zusatzausbildung. Die ist ihr durch sehr flexible Arbeitszeiten im Jobcenter Hann. Münden und auf der Basis eines gut eingespielten Vertretungssystem innerhalb des Teams möglich.

Eigentlich sind diese Voraussetzungen für Nicole Haller „ein Grund, hier zu bleiben“. Als Mutter sind „die äußeren strukturellen Bedingungen meines Arbeitsplatzes sehr attraktiv.“ Aktuell arbeitet sie 30 Stunden in der Woche und weiß, dass sie eine zuverlässige, ausgesprochen gut qualifizierte Mitarbeiterin ist. Doch in ihrem Aufgabenbereich, „hier im Fallmanagement, scheint die Karriereleiter zunächst zu Ende zu sein.“

Deshalb die Zusatzausbildung zur Systemischen Beraterin und Familientherapeutin, immer am Wochenende, ein bis zweimal im Monat. „Das ist wie eine

Insel, auf der ich kritisch reflektieren kann, was ich jeden Tag tue.“ Außerdem engagiert sie sich ehrenamtlich in der Familientherapie, um die benötigten praktischen Erfahrungen zu sammeln. Natürlich tragen diese Aktivitäten auch dazu bei, „meine Fähigkeiten in Fallmanagement weiter auszubauen“, ebenso wie ihre Mitarbeit in einer Lenkungsgruppe, die einen passgenauen Maßnahmenkatalog für Jugendliche in seelischen Nöten erstellt, „für die, die wochenlang abtauchen.“

Und wie schafft sie das alles? Möchte sie nicht auch mal abtauchen? Nicole Haller erzählt, dass sie sich wochenlang auf ein freies Wochenende ohne Kinder – nur mit ihrem Mann – gefreut hat. Doch dann wurde ein Kind krank. Fieber, tagelang. „Das ist dann eben so.“ Dann schafft sie es, den Schalter einfach umzulegen.

# „Er will genauso wie ich erleben, wie unsere Tochter aufwächst.“

Vera Oesterle

*Dipl. Ingenieurin, Gewerbeabfallberaterin im Umweltamt*

Es war einmal eine Zeit, da gab es für Vera Oesterle „nichts anderes außer arbeiten“. Das will sie irgendwann nicht mehr und sucht sich Strukturen, die Teilzeitarbeit ermöglichen. Als ihre Tochter geboren wird, ist für die diplomierte Ingenieurin völlig klar, dass sie nach eineinhalb Jahren beruflicher Auszeit zwar wieder ins Büro gehen möchte, aber auch wieder mit reduzierter Stundenzahl.

Ihr Lebensgefährte will „genauso wie ich erleben, wie unsere Tochter aufwächst“. Er kann als Geschäftsführer des Landschaftspflegeverbandes seine Arbeitszeit ebenfalls teilen, indem er sich eine zweite Kraft sucht. So sind beide Elternteile jeweils zwei volle Tage in der Woche zuhause. Die Tochter wird abwechselnd zu Bett gebracht, ein entspanntes Kind, das immer gut und lange schläft und nicht nur auf die Mutter fixiert ist. Am Montagvormittag kommt eine Tagesmutter ins Haus, die keine Hausarbeit machen muss und anständig bezahlt wird. Vera Oesterle sagt, sie sei „dankbar, dass wir uns

das leisten können.“ Seit die Tochter den Kindergarten besucht, gibt es außerdem noch die Oma, die aus Westdeutschland nach Göttingen gezogen ist. Auch sie wird in die Betreuung des Enkelkindes einbezogen.

War die Arbeitszeitreduzierung ohne Probleme möglich? „Das gab es hier beim Landkreis Göttingen überhaupt keine Diskussion.“ Vera Oesterle arbeitet als Abfallberaterin für Gewerbe und Industrie im sechsten Stock des Kreishauses mit inzwischen 25 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit. Mal an drei, manchmal auch an vier Tagen. „Die meisten Kolleginnen hier arbeiten in Teilzeit.“ Und wie funktioniert das? Transparentes Arbeiten und 14-tägige Besprechungen für alle im Team ist die Grundvoraussetzung. Sie findet das toll, denn ihr ist klar, dass die Kollegen, die den Stellenpool betreuen, viel im Blick behalten und organisieren müssen, wenn alles reibungslos laufen soll.

Vor ihrer Schwangerschaft hat Vera Oesterle die Teamleiterin vertreten, wenn die mal nicht da war. Während ihrer Elternzeit haben Andere diese Aufgabe übernommen, und dabei ist es geblieben. „Ein Rückschritt für mich, aber völlig in Ordnung“, sagt sie. Sie hält die Angst vieler Männer, bei Inanspruchnahme der Vaterzeit einen Karriereknick zu erleiden, deshalb nicht für unberechtigt. Aber sie ist „ganz voller Hoffnung, dass auch die Männer das irgendwann hinkriegen werden.“

Weniger Arbeitsstunden, dafür mehr Zeit für ehrenamtliches Engagement. Diese Lebenshaltung gilt für sie und ihren Mann. Vera Oesterle ist politisch aktiv, ihr Mann kümmert sich um den



Sportverein und betreut die Mädchen-Fußballmannschaft. Aber auch hier kommen sie um das Thema Vereinbarkeit – an dieser Stelle ist es die Balance von Familie und Freizeitinteressen – nicht drum herum. Abendtermine gehen nicht vor 20 Uhr. Was jedoch in Schulen und Kindergärten inzwischen völlig selbstverständlich ist, in der Politik ist das noch längst nicht normal. In der Kommunalpolitik müssen familienfreundliche Zeiten erst noch durchgesetzt werden.

# Ein herzliches Dankeschön

Ich danke allen Kolleginnen und Kollegen der Kreisverwaltung Göttingen, die uns mit Ihrer Bereitschaft zu den Interviews die Erstellung dieser Broschüre ermöglicht haben.

Angelika Kruse  
*Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Göttingen*

# Impressum

Herausgegeben von:

**LANDKREIS GÖTTINGEN**  
Gleichstellungsstelle



Mit finanzieller Unterstützung von:



Texte: Conny Hiller  
Redaktionelle Bearbeitung: Angelika Kruse  
Grafik und Fotos: Stefanie Stöter  
Druck: PR Druckerei Rasch  
Auflage: 1000

Stand: März 2013

**Bezugsadresse:**

Landkreis Göttingen  
Gleichstellungsstelle  
Reinhäuser Landstraße 4  
37083 Göttingen

Tel.: 0551 525-258

Fax: 0551 525-6258

E-Mail: [gleichstellungsstelle@landkreisgoettingen.de](mailto:gleichstellungsstelle@landkreisgoettingen.de)