

Mitteilung des Senats vom 25. Mai 2021**Wie familienfreundlich sind Bremer und Bremerhavener Behörden und Eigenbetriebe?**

Die Fraktion der FDP hat unter Drucksache 20/912 eine Kleine Anfrage zu obigem Thema an den Senat gerichtet.

Der Senat beantwortet die vorgenannte Kleine Anfrage wie folgt.

1. Welche Form der ressortübergreifenden Zusammenarbeit zum Thema Familien und Familienpolitik findet a) aktuell im Jahr 2021 statt, hat b) in den vergangenen vier Jahren stattgefunden und ist c) im Hinblick auf einen ressortübergreifenden Ansatz beim Thema Familie in Zukunft seitens des Senats geplant?

Der Senat hat bisher eine Reihe von ressortübergreifenden normativen Regelungen und Maßnahmen (siehe Antwort 2) als ressortübergreifenden Rahmen entwickelt, um die Verwirklichung der Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf in den Ressorts und Dienststellen zu unterstützen. Der Senat begrüßt es, dass die Ressorts und Dienststellen darüber hinaus eigenständig auf diesem Handlungsfeld tätig sind und weitere ressort- beziehungsweise dienststellenspezifische Ansätze zum Tragen kommen. Er hält es strategisch für richtig, das Handlungsfeld Familienfreundlichkeit ressort- und dienststellenspezifisch auszugestalten und Wirksamkeit dadurch zu erzeugen, dass bei der Entwicklung von Maßnahmen die unterschiedliche Beschäftigtenstruktur und Organisationskultur berücksichtigt wird. Eine ressortübergreifende Zusammenarbeit hat sich in den letzten Jahren auf unterschiedlichen Handlungsfeldern entwickelt und zu verlässlichen dienststellenübergreifende Kooperationsformen geführt:

Seit Beginn der 2000er-Jahre gab es eine ressortübergreifende Initiative zur Durchführung eines Verbundprojekts Sommerferien-Programm, die ein dezentrales Programm mit Veranstaltungen („Programmtagen“) unter dem organisatorischen Dach der damals zuständigen Senatorin für Soziales organisiert hat. Um Betreuungsengpässe aufgrund von Schul- und KiTa-Schließungen in den Ferien auszugleichen, bietet das Programm Betreuungs- und Veranstaltungsangebote für Kinder der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und anderer Unternehmen. Diesem Verbund gehörten in der Schlussphase des Projekts 2019 die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz, die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport, das Amt für Soziale Dienste, die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau, das Amt für Straßen und Verkehr, die Polizei Bremen, Radio Bremen und das Theater Bremen an. Die Federführung ist dann mit Beginn des Jahres 2020 an die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz übergegangen. In 2020 war die Organisation und Durchführung des Ferienprogramms unter Pandemiebedingungen erschwert, dennoch hat die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz für die Verbundpartner:innen ein verkürztes, auf Pandemiebedingungen zugeschnittenes Ferienprogramm erfolgreich durchgeführt. Ähnlich sehen die Planungen für 2021 aus, die wieder die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz verantwortet. Ähnliche Angebote

werden seit Jahren auch vom Magistrat Bremerhaven organisiert. Darüber hinaus gibt es seit Beginn der 2000er-Jahre Kooperationen zwischen Dienststellen/Ressorts bei der Vortragsreihe zu Gesundheits- und Vereinbarkeitsthemen, die Federführung ist 2021 von der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz an die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität Stadtentwicklung und Wohnungsbau übergegangen. Im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung existieren weitere, nicht formalisierte Kooperationen zwischen verschiedenen senatorischen Behörden, die Gesundheitsangebote insbesondere auch für Beschäftigte mit Familienaufgaben gemeinsam organisieren.

2. Auf welche Weise wird in den Bremer und Bremerhavener Behörden und Eigenbetrieben sichergestellt, dass für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen familienfreundliche Bedingungen herrschen? Bitte die verschiedenen Maßnahmen darstellen.

In einer familienfreundlichen Verwaltungskultur wird den betroffenen Beschäftigten signalisiert, dass sie ihrem Arbeitgeber wichtig sind – in welcher familiären Situation auch immer. Dies wird durch entsprechende Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sichergestellt. Hierbei ist die Freie Hansestadt Bremen mit ihren bestehenden Regelungen gut aufgestellt.

Vor allem eine flexible Arbeitszeitgestaltung nimmt einen besonderen Stellenwert ein. Durch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, durch Teilzeitarbeit, Telearbeit und Beurlaubungsmöglichkeiten werden Mitarbeiter:innen im bremischen öffentlichen Dienst in die Lage versetzt, Berufstätigkeit und familiäre Aufgaben (Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger) besser miteinander zu vereinbaren. Im bremischen öffentlichen Dienst erfolgen die vielfältigen Flexibilisierungsangebote zur Unterstützung der Arbeitszeitsouveränität und individuellen Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten auf Grundlage insbesondere folgender Regelungen:

- Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit
- Dienstvereinbarung „Alternierende Telearbeit“
- Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“

Aktuell gibt es mehr als 1 800 verschiedene Teilzeitmodelle im bremischen öffentlichen Dienst. Bei der Überarbeitung der Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit wurde die Kernarbeitszeit auf die Zeit von 10 bis 14 Uhr, beziehungsweise 13 Uhr (freitags) festgelegt. Der Senat hat darüber hinaus mit Modellen der Beurlaubung im Rahmen der beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen weitere Angebote zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (Sabbaticals, auch unterjährig, Sonderurlaub) entwickelt, die auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerichtet sind.

Weitere Dienstvereinbarungen unterstützen die Zielsetzung Familienfreundlichkeit in unterschiedlichen Aspekten. Dazu gehören die Dienstvereinbarungen „Berufliche Fort- und Weiterbildung“, „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“, „Jahresgespräche“, „Gesundheitsmanagement“.

Besonders hervorzuheben ist auch die Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit im bremischen öffentlichen Dienst, womit es auch Berufseinsteiger:innen mit familiären Aufgaben ermöglicht wird, ihre Ausbildung angepasst an ihre Familiensituation zu gestalten. Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in den Gesprächsleitfäden für die Jahresgespräche fest verankert. Die Teilnahme an Seminaren im Rahmen des Fortbildungsprogramms des Senators für Finanzen sind auch während einer Beurlaubung aus familiären Gründen möglich. Zahlreiche Angebote des Fortbildungsprogramms behandeln ausschließlich oder auch anteilig Fragen der Vereinbarkeit, unter anderem auch Veranstaltungen zum Thema Pflege, Veranstaltungen ausschließlich für Männer. Das betrifft ausdrücklich auch die Führungskräftequalifizierungen und -seminare.

Über die übergreifenden Regelungen hinaus werden in den Dienststellen und Ressorts weitere Maßnahmen realisiert, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Dazu zählen zum Beispiel Eltern-Kind-Büros in vielen Dienststellen oder vereinzelt auch Vereinbarungen mit Kinderbetreuungseinrichtungen. Darüber hinaus gibt es in den Dienststellen eine Vielzahl weiterer dienststellenspezifischer Maßnahmen. Diese sollen den Beschäftigten die Doppelbelastung von Beruf und Familie erleichtern, die Möglichkeit einer guten Work-Life-Balance schaffen und in privaten Notsituationen mehr Zeitflexibilität ermöglichen. Die Tabelle im Anhang gibt hierzu weitere Informationen.

Neben den geltenden Dienstvereinbarungen wurden beim Magistrat Bremerhaven familienfreundliche Ziele und Maßnahmen vereinbart, die für alle Berufssparten im öffentlichen Dienst Bremerhavens gleichermaßen gelten. Sie sind in der Tabelle im Anhang aufgelistet.

3. Welche weiteren Siegel/Zertifikate gibt es in Bremen und Bremerhaven, neben den oben genannten, die familienfreundliche Betriebe auszeichnen?

In den Dienststellen und Ressorts in Bremen und Bremerhaven gibt es keine weiteren Siegel oder Zertifikate.

Die Hochschule Bremen und die Hochschule für Künste haben das audit „familienfreundliche Hochschule“ durchlaufen und sind danach zertifiziert. Außerdem trägt die Hochschule Bremen seit 2010 das Prädikat „Total E-Quality“. Die Hochschule Bremerhaven ist seit 2014 Mitglied im „Best-Practice-Club Charta der Familie“.

Die Polizei Bremen kooperiert neben der Zertifizierung „ausgezeichnet familienfreundlich“ mit dem Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Es wird geprüft, ob ein eigenes ressortübergreifendes Siegel für den bremischen öffentlichen Dienst, analog zum Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“, entwickelt werden oder eine besondere Kooperation mit dem RKW Bremen GmbH (Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft) bezüglich des Siegels „ausgezeichnet familienfreundlich“ eingegangen werden soll, um das gemeinsame Auftreten als attraktiver Arbeitgeber nach außen zu stärken.

4. Wie bewertet der Senat die Aussagekraft der entsprechenden Siegel und Zertifikate in Bezug auf die Familienfreundlichkeit eines Betriebes, wie haben sich diese Siegel und Zertifikate in den letzten fünf Jahren entwickelt, und, wenn ja, wie werden diese Prozesse vom Senat begleitet?

Entscheidend für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die gelebte Praxis all der oben aufgeführten Dienstvereinbarungen, Regelungen und Maßnahmen. Hierzu gehört es, die Beschäftigten mit ihren individuellen Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Blick zu nehmen und darauf abgestimmt individuelle Regelungen zu treffen. Das schließt eine gezielte persönliche Beratung und Begleitung der Beschäftigten und ein offenes Ohr, insbesondere der Führungskräfte, im Arbeitsalltag mit ein. Diese individuelle Herangehensweise lässt sich im Rahmen einer Zertifizierung beziehungsweise Siegelverleihung nicht immer angemessen abbilden, da eher strukturelle Aspekte und Instrumente der Personalentwicklung in den Blick genommen werden.

So sehen es auch eine Reihe von Dienststellen und Betriebe, die ihre personellen und finanziellen Ressourcen eher darauf richten, dass Familienfreundlichkeit im Arbeitsalltag glaubhaft und erfahrbar ist und durch entsprechende Maßnahmen hinterlegt wird. Auch wenn Siegel oder audit als gutes Medium der Außerdarstellung zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität angesehen werden, ist das Kosten-Nutzen-Verhältnis in Frage zu stellen. So erklärt sich auch, dass in den letzten Jahren ein paar Dienststellen auf eine Rezertifizierung verzichtet haben (siehe auch Antworten auf Frage 7 in der Tabelle im Anhang).

Ungeachtet dessen sind audit beziehungsweise Siegel Instrumente, um die Kultur einer lebensphasenbewussten Personalpolitik stetig weiter zu entwickeln und auch zu verankern. Themen wie zum Beispiel Gestaltung der digitalen Zusammenarbeit, Betriebliches Gesundheitsmanagement und Weiterentwicklung der Führungskultur können im Kontext des audits/Siegels ein zusätzliches Gewicht erfahren, das die Weiterentwicklung dieser Themen befördern kann.

5. Welche Behörden, Ämter und Eigenbetriebe des Landes Bremen haben,
 - a) das Bremer Siegel „ausgezeichnet familienfreundlich“,
 - b) das Zertifikat „audit berufundfamilie“,
 - c) ähnliche Zertifikate oder Siegel

erhalten? Bitte jeweils mit Erstvergabejahr und Folgevergabejahr angeben.

Welche Dienststellen und Eigenbetriebe des Landes Bremen das Siegel oder Zertifikat führen oder in der Vergangenheit geführt haben, kann der Tabelle im Anhang entnommen werden.

6. Welche Behörden, Ämter und Eigenbetriebe befinden sich noch im Prozess der Evaluierung für das Bremer Siegel „ausgezeichnet familienfreundlich“ beziehungsweise das Zertifikat „audit berufundfamilie“ oder für ähnliche Zertifikate?

Es befinden sich derzeit keine Dienststellen oder Eigenbetriebe in der Erstevaluierung zur Erlangung des Bremer Siegels oder des audit-Zertifikats.

7. Wieso ist die Auszeichnung mit dem Siegel „ausgezeichnet familienfreundlich“ oder die Zertifizierung durch die Hertie-Stiftung „audit berufundfamilie“ in den vergangenen Jahren noch nicht in allen Bremer und Bremerhavener Behörden, Ämtern und Eigenbetrieben erfolgt, und gibt es Behörden, Ämter oder Eigenbetriebe, die weder die Verleihung des Siegels noch die Zertifizierung durch die Hertie-Stiftung anstreben? Wenn ja, warum? Bitte jeweils nach Behörde, Amt, Eigenbetrieb und Grund aufschlüsseln.

Die Realisierung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ist in vielen Dienststellen und Eigenbetrieben im Rahmen der vielfältigen rechtlichen Vorgaben und aktuellen Regelungen gelebte Praxis. Die Vereinbarkeit wird seit langem gelebt und weiterentwickelt und ist in vielen Bereichen in der strategischen Personalentwicklung - mit und ohne Zertifikat – fest implementiert. Einige Dienststellen und der Magistrat der Seestadt Bremerhaven haben mit dem Instrument gute Erfahrungen gemacht. Aus Sicht anderer Dienststellen/Eigenbetriebe ist eine darüberhinausgehende Kodifizierung wegen der Vielfältigkeit der bereits bestehenden Möglichkeiten nicht erforderlich.

Eine Reihe von Dienststellen und Betrieben sind der Auffassung, dass unter Betrachtung einer Kosten-Nutzen-Abwägung und angesichts der Vielzahl der in der Praxis bereits vorhandenen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit eine Zertifizierung in der Regel keinen besonderen Mehrwert der Familienfreundlichkeit erwirkt. Denn ihr Nutzen liegt primär in der Außendarstellung und Vermarktung des Arbeitsgebers. Eine familienfreundliche Dienststelle sollte sich durch die Umsetzung der Maßnahmen und das Priorisieren familienfreundlicher Ziele auszeichnen. Die zur Verfügung stehenden Kapazitäten und finanziellen Ressourcen werden in vielen Dienststellen deshalb prioritär für die Umsetzung solcher Maßnahmen verwendet.

Eine Zertifizierung ist in der Regel mit einem nicht unerheblichen Zeit- und Arbeitsaufwand verbunden. Darüber hinaus entstehen Kosten in erheblichem Umfang. Ein Zertifizierungsverfahren der berufundfamilie Service GmbH erfordert einen finanziellen Einsatz, der je nach Größe der Dienststelle zwischen 7 500 und 17 500 Euro liegt und aus dem eigenen Budget zu erwirtschaften ist. Die erforderlichen Rezertifizierungen verursachen regelmäßig weitere Kosten (5 500 bis 15 000 Euro). Dies konnte in einer Reihe von – insbesondere kleinen

- Dienststellen und Eigenbetrieben in der Vergangenheit nicht dargestellt werden. Darüber hinaus erfordert eine Zertifizierung eine entsprechende dauerhaft verfügbare personelle Kapazität, die in vielen Dienststellen nur schwer bereit zu stellen ist. Es sei aber auch erwähnt, dass einige wenige Dienststellen bewusst auf die Rezertifizierung verzichtet haben, dies nicht nur aus Kostengründen, sondern weil die weitere Zusammenarbeit mit den Auditor:innen aus Sicht der Dienststelle keine wesentlichen Erkenntnisse und neuen Entwicklungspotenziale eröffnet hätte. (siehe hierzu auch die Tabelle im Anhang)

Da der Magistrat der Stadt Bremerhaven durch die Hertie-Stiftung „audit berufundfamilie“ zertifiziert ist, besteht für die Behörden der Stadt Bremerhaven diesbezüglich kein weiterer Handlungsbedarf.

8. Bis wann ist mit einer Verleihung des Siegels beziehungsweise der Zertifizierung aller Bremer und Bremerhavener Behörden, Ämter und Eigenbetriebe zu rechnen?

Der Magistrat Bremerhaven und die Ortschaftsbehörde Bremerhaven sind bereits zertifiziert. Für Bremen kann bei der Vielzahl der Dienststellen und Betriebe hierzu keine verlässliche Aussage getroffen werden.

9. Haben sich die Vereinbarungen und Regelungen der Bremer und Bremerhavener Verwaltung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Kinderbetreuung und anderer Care-Arbeit seit Beginn der Coronapandemie geändert, wenn ja, wie?

Insbesondere die Anwendung der Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten ist im Zuge der Pandemie erheblich ausgeweitet worden. Auch die Sonderurlaubsregelungen zur Kinderbetreuung auf Grundlage der „Hinweise zu arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus“ (Rundschreiben 3f/2021) sind in besonderem Maße zur Anwendung gekommen. Eine Reihe von Veranstaltungen mit Bezug zur Vereinbarkeitsthematik (Seminare, Vorträge, Gesundheitstage) konnten pandemiebedingt nicht stattfinden. Dafür sind beispielsweise sowohl in Bremen als auch in Bremerhaven einige Ferienbetreuungsaktionen oder Fortbildungs- und Gesundheitsförderungsangebote als Online-Formate entwickelt worden.

10. Ist der Senat der Überzeugung, dass er dem verfassungsmäßigen Gebot auf eine Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken aktuell und in den letzten zehn Jahren vollumfänglich nachgekommen ist, und wie bewertet der Senat in diesem Zusammenhang etwa den seit der Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Kitaplatz 2008 nach wie vor nicht bedarfsgerechten Ausbau der Kinderbetreuung im Land Bremen?

Auf Grundlage des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Artikel 2 der Landesverfassung ist die Gleichberechtigung der Geschlechter ein zentrales Anliegen und integraler Bestandteil des strategischen Personalmanagements im Bremischen öffentlichen Dienst und wird als Querschnittsaufgabe begriffen, die in zahlreichen Handlungsfeldern mit unterschiedlichen Maßnahmen, zum Beispiel Stellenausschreibungen, Mentoring-Programme, geteilte Führung, Führungskräftefortbildungen, realisiert wird.

Die Analyse der Beschäftigungsstrukturdaten aus dem jüngsten LGG-Bericht (Personalbericht 2020 - Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2018, Hg: Senator für Finanzen) zeigt, dass sich in Umsetzung des LGG die paritätische Verteilung der Geschlechter weiterhin positiv entwickelt und Frauenförderung im öffentlichen Dienst erfolgreich durchgeführt wird. So hat sich der Frauenanteil seit 2000 kontinuierlich erhöht und lag 2018 in der Kernverwaltung in Bremen bei 57,5 Prozent, beim Magistrat Bremerhaven bei 59,8 Prozent und im LGG-Geltungsbereich insgesamt bei 59,2 Prozent. In 2018 sind 65,0 Prozent der freien Stellen mit Frauen besetzt worden, was auch ein Indiz dafür ist, dass der öffentliche Dienst als Arbeitgeber bei Frauen eine hohe Attraktivität besitzt.

Bei den Leitungsfunktionen ist im LGG-Geltungsbereich mit einem Frauenanteil von 46,5 Prozent insgesamt in 2018 gegenüber 2016 ein Anstieg um 6,1 Prozentpunkte zu verzeichnen. Der Anteil von Führung in Teilzeit hat sich gegenüber dem Jahr 2016 bei den Frauen um 5,9 Prozentpunkte auf 23,7 Prozent erhöht.

Gleichwohl können mit den Zahlen der Beschäftigungsstrukturanalysen auch Bereiche mit geschlechtsspezifischer Segregation – sowohl Frauen als auch Männer betreffend - aufgezeigt werden, aus denen sich zukünftige Handlungsfelder ableiten lassen, zum Beispiel was den Frauenanteil in den oberen Leitungsebenen anbelangt oder die Förderung von Frauen in sogenannten Männerberufen, aber auch die Erhöhung der Beschäftigung von Männern oder binären Personen in Grundschulen, Kitas und in der Sozialarbeit.

Der Senat hat insbesondere seit der Einführung des Rechtsanspruchs auf U3-Betreuung im Jahr 2013 sowie dem Kita-Ausbauprogramm zur aufgehenden Entwicklung ab 2015 mit größtmöglichem Aufwand den Kita-Ausbau vorangetrieben. Der Ressourceneinsatz wurde seit 2015 verdoppelt. Die originären Ausbauziele zur nachfrageadäquaten Versorgung wurden - gemessen in absoluten Platzzahlen - deutlich übertroffen. Aufgrund der seit 2016 eingetretenen demographischen Entwicklung mit einer Trendumkehr bei der Geburtenentwicklung, einer starken Zuwanderungsentwicklung und einer weiterhin steigenden Nachfrage konnten die angestrebten Zielversorgungsquoten aktuell jedoch noch nicht erreicht werden. Der Kita-Ausbau wird deshalb extensiv fortgeführt. In der Stadt Bremerhaven liegt die Versorgungsquote für Kinder unter drei Jahren derzeit bei circa 27,0 Prozent. Dies ist nicht bedarfsdeckend und ein weiterer Ausbau ist beschlossen. Für den Bereich der Kinder ab drei Jahren bis zur Einschulung liegt die Versorgungsquote bei rund 97,0 Prozent und ist somit bedarfsdeckend. Mit steigender Bevölkerungszahl ist auch hier ein weiterer Ausbau erforderlich.

Zur Ergänzung ist eine Übersicht als Anlage beigefügt.

Anlage(n):

1. Tabelle zur KA Familienfreundlichkeit

Ergänzende Antworten (überwiegend im Wortlaut) aus den Ressorts, Dienststellen, Eigenbetrieben und Sonderhaushalten zu den Fragen 2, 5 und 7			
	2. Auf welche Weise wird in den Behörden und Eigenbetrieben sichergestellt, dass für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen familienfreundliche Bedingungen herrschen? Darstellung der dienststellenspezifischen Maßnahmen, die zusätzlich zu den im Antworttext beschriebenen Maßnahmen, genannt wurden.	5. Welche Behörden, Ämter und Eigenbetriebe des Landes Bremen haben: a) das Bremer Siegel "ausgezeichnet familienfreundlich" b) das Zertifikat "audit berufundfamilie" c) ähnliche Zertifikate oder Siegel erhalten? Bitte jeweils mit Erstvergabejahr und Folgevergabejahr angeben.	7. Wieso sind die Auszeichnungen "ausgezeichnet familienfreundlich" oder "audit berufundfamilie" noch nicht erfolgt? Werden die Auszeichnungen nicht angestrebt? Wenn ja, warum?
Bremische Bürgerschaft	Die Bürgerschaftskanzlei hat im Frauenförderplan als auch in der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit, einschließlich der Möglichkeit zum Mobilen Arbeiten, Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Focus gestellt.	Fehlanzeige	Für die Bürgerschaftskanzlei ist es wichtiger, sich im Berufsalltag familienfreundlich zu verhalten, als mit viel Aufwand entsprechende Zertifikate zu erlangen.
Senatskanzlei	Für den Geschäftsbereich der Senatskanzlei bestehen seit mehr als 10 Jahren umfangreiche familienfreundliche Konzepte und Angebote, die im Einzelfall an die Bedürfnisse und auch rechtlichen Gegebenheiten angepasst werden. Summarisch sind die nachfolgenden familienfreundlichen Rahmenbedingungen beispielhaft genannt: individuelle, großzügige Teilzeitmodelle; vielfältige Einsatzbereiche; Mobiles Arbeiten (Homeoffice); fachbezogene und fachübergreifende Fortbildungsmöglichkeiten; geschulte Führungskräfte; jährliche Mitarbeitergespräche; attraktive Gesundheitsmanagementangebote; geplante längere Abwesenheiten (Sabbatical); individueller und flexibler Wiedereinstieg nach Mutterschutz und Elternzeit; flexible Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit, angepasst an Lebenssituationen; Kontakthalten während der Abwesenheit (z.B. Elternzeit)	Fehlanzeige	Die Senatskanzlei hat bisher keine Zertifizierung angestrebt, weil bislang eine Reihe individueller Regelungen, bezogen auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen getroffen werden konnten (s. Antwort unter 2.). Darüber hinaus erfordert ein Zertifizierungsverfahren eine hinreichende finanzielle Absicherung (nach hiesiger Kenntnis mindestens rd. 10 Tsd. € je Mitarbeitendenzahl zwischen 51 und 100 für einen 3-Jahreszeitraum; jeder weitere 3-Jahreszeitraum kostet weitere 8 Tsd € und ist aus dem eigenen Budget zu erwirtschaften. Dies konnte bisher nicht dargestellt werden. Unter Betrachtung einer summarischen Kosten-Nutzen-Abwägung und unter Berücksichtigung der in der Praxis angewendeten Maßnahmen zur Förderung von Beruf und Familie erscheint eine Zertifizierung keinen deutlichen Mehrwert zu produzieren. Darüber hinaus erfordert eine Zertifizierung eine entsprechende dauerhaft verfügbare personelle Kapazität, die ebenfalls bisher nicht darstellbar war.
Senator für Inneres	Neben den übergreifenden Regelungen tragen im gesamten Ressortbereich folgenden Maßnahmen bei: • unbezahlte Freistellung / Sonderurlaub • Möglichkeit des Verlassens des Arbeitsplatzes bei kurzfristig eingetretener familiärer Erfordernis gemäß Gleichstellungsplan/ Frauenförderplan • Erstellung eines Wiedereinstiegsplanes nach Inanspruchnahme von Elternzeit und Mutterschutz • Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen bezugnehmend auf die eingetretenen familiären Belange	Fehlanzeige	Die übrigen Dienststellen des Ressortbereichs des SI (senatorische Dienststelle, Migrationsamt, Bürgeramt, Ordnungsamt, Statistisches Landesamt Bremen) verfügen aktuell weder über ein familienfreundliches Zertifikat noch befinden sie sich in einem laufenden Verfahren für eine Zertifizierung in diesem Zusammenhang. Die unter Frage 2 genannten Maßnahmen tragen bereits dazu bei, dass die Beschäftigten auf familienfreundliche Arbeitsrahmenbedingungen treffen. Eine Zertifizierung ist in der Regel mit einem nicht unerheblichen Zeit- und Arbeitsaufwand verbunden. Darüber hinaus entstehen Kosten in nicht unerheblichem Umfang. Eine Zertifizierung erwirkt in der Regel keinen besonderen Mehrwert der Familienfreundlichkeit und dient primär der Vermarktung des Arbeitsgebers und der Reputation. Eine wirkliche familienfreundliche Dienststelle sollte sich durch die Umsetzung der Maßnahmen und das Priorisieren familienfreundlicher Ziele auszeichnen. Die zur Verfügung stehenden Kapazitäten und finanziellen Ressourcen werden prioritär für die Umsetzung der Maßnahmen verwendet. Darüber hinaus kann in Teilen der senatorischen Behörde aufgrund der Geheimverpflichtungen eine Zertifizierung durch Dritte nicht durchgeführt werden.
Feuerwehr Bremen	Bei der Feuerwehr Bremen gibt es für die Klärung familienfreundlicher Belange einen festen Ansprechpartner und eingetretene familiäre Situationen werden bei Bedarf in Personalentwicklungsgesprächen aufgegriffen.	Die Feuerwehr Bremen ist mit dem Bremer Siegel „ausgezeichnet familienfreundlich“ für 2020 geehrt worden und befindet sich für 2021 in der Evaluierung.	

Polizei Bremen	Die Polizei Bremen hat eine Koordinierungsstelle eingerichtet, die strukturell die Belange der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die Organisation bewertet und implementiert. Außerdem ist das Themenfeld ein fester Bestandteil der theoretischen Führungskräftequalifizierung. Darüber hinaus sind verschiedene inhaltliche Materialien im Intranet für alle Mitarbeiter:innen bereitgestellt oder über die Koordinierungsstelle verfügbar. Die Polizei bietet den Beschäftigten über die bisher genannten Arbeitszeitmodelle hinaus Plätze für die Kindertagespflege, Beratungsangebote für Kinder, beratende Hilfe bei der Pflege von Angehörigen und eine Trauergruppe. Das Maßnahmenportfolio der Polizei Bremen umfasst u.a.: Kindertagespflege „Die Streifenhörnchen“ für Kinder unter drei Jahren, Kooperation mit der Kita „Arche Kunterbunt“, Kooperation mit dem Pflegestützpunkt Bremen, Pflegenotfall – Erstberatung, Konzeption "Altersgerechte Personalentwicklung", Führungskräftequalifizierung, Sommerferienprogramm, Wiedereinrichtung Spiel- und Stillzimmer, Einsatz schwangerer Mitarbeiterinnen, Informationsveranstaltungen, Kontakthalteprogramme.	Die Polizei Bremen war von 2007 bis 2013 zertifiziertes Mitglied des „audit berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung. Seit 2016 war sie Mitglied im Verein „Impulsgeber Zukunft“ und dort Träger des Zertifikats „Ausgezeichnet Familienfreundlich“. Mit Auflösung des Vereins „Impulsgeber Zukunft“ und Überführung des Konzeptes in die rkw GmbH erfolgte ebenfalls die Überführung der Mitgliedschaft und Kooperation der Polizei Bremen. Aktuell befindet sich die Polizei Bremen in der dritten Zielvereinbarung zum Siegel „Ausgezeichnet Familienfreundlich“.	
Statistisches Landesamt	Beim Statistischen Landesamt Bremen wurde bereits vor der coronabedingten Aufhebung der Kernarbeitszeit seit 2019 der Arbeitszeitrahmen auf den Zeitraum von 06:00 bis 21:00 Uhr erweitert und die Kernarbeitszeit auf den Zeitraum zwischen 10 und 14 Uhr (montags bis donnerstags) bzw. 13 Uhr (freitags) reduziert, umso mehr Flexibilität für die Kinderbetreuung oder andere familiäre Verpflichtungen zu schaffen. Ebenfalls seit Frühjahr 2019 wurde durch eine interne DV „mobile Arbeit“ für Beschäftigte mit besonderen (familiären) Belastungen (Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen, Schwerbehinderung, häufige Dienstreisen o.ä. bis zu 50 % der Arbeitszeit ermöglicht.	Fehlanzeige	(siehe Antwort unter Senator für Inneres)
Senator für Justiz und Verfassung	Es werden die unterschiedlichsten und auf die Bedürfnisse bzw. Wünsche der Beschäftigten abgestellten Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle in Anspruch genommen. Inzwischen wird auch das Mobile Arbeiten flächendeckend angeboten und genutzt – zumindest in den Bereichen, in denen die notwendigen Voraussetzungen (IT-Ausstattung, E-Akte, kein persönlicher Publikumsverkehr) gegeben sind.	Fehlanzeige	Zertifizierung mit dem Bremer Siegel "ausgezeichnet familienfreundlich" soll in 2022 starten.
Justizvollzugsanstalt	(siehe auch Antwort unter Senator für Justiz)	b) audit BerufundFamilie in den Jahren 2007 - 2010.	Eine Reauditierung ist aus monetären Gründen nicht erfolgt.
Senatorin Kinder und Bildung	In der senatorischen Dienststelle für Kinder und Bildung werden familienfreundliche Bedingungen gleichermaßen für alle Beschäftigten sichergestellt. Alle Maßnahmen sind auf die Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung ausgerichtet und so profitieren Beschäftigte in allen Lebensphasen von den Vereinbarungen. Unterstützt werden die familienfreundlichen Bedingungen für alle durch die in der FHB geltenden Dienstvereinbarungen zur Regelung der gleitenden Arbeitszeit, alternierenden Telearbeit sowie zum mobilen Arbeiten. Weitere Maßnahmen betreffen die Themenbereiche Schwangerschaft, Kinderbetreuung, Wiedereinstieg sowie Angehörigenpflege. Im Intranet der senatorischen Dienststelle stehen umfangreiche Informationen zu Elternzeit, Elterngeld sowie den Wiedereinstieg nach einer Elternzeit oder anderen Abwesenheiten zur Verfügung. Die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege wird in der senatorischen Dienststelle durch Informationsangebote (bspw. Pflegegeld, Pflegezeit, Familienpflegezeit) und die benannten flexiblen Regelungen zu Arbeitszeit und orts- und zeitunabhängigem Arbeiten zusätzlich unterstützt. Ebenso wurden Vereinbarungen zur Förderung von familienbewusster Führung und Personalgewinnung getroffen. Im Rahmen familienbewusster Führung werden Modelle von geteilter Führung gelebt.	Die senatorische Dienststelle für Kinder und Bildung war von 2015 bis 2018 mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet. Von 2018 bis 2020 hat die senatorische Dienststelle für Kinder und Bildung das Bremer Siegel AUSGEZEICHNET FAMILIENFREUNDLICH erhalten. Dieses wurde 2020 erfolgreich bis 2022 verlängert.	
Schulen	In den Schulen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Regel sehr gut möglich. Aufgrund der Planung des Unterrichtsbetriebs bedarf es individueller Absprachen in den einzelnen Schulen. Als Grundlage hierzu dient die Richtlinie für Teilzeitkräfte. Aufgrund des Generationenwechsels in den Schulen gibt es unter den Lehrkräften viele Mütter und Väter, so dass schulische Betreuungsangebote insbesondere Präsenzzeiten und Gremiensitzungen betreffen. Am Landesinstitut für Schule ist den dort beschäftigten Lehrkräften eine freie und eigenständige Zeiteinteilung in großem Umfang möglich.	noch nicht vorhanden	Für die öffentlichen Schulen in der Stadtgemeinde Bremen gibt es bislang keine Zertifizierung. Eine bestehende Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ erarbeitet mit dem Verein Impulsgeber Zukunft einen Modellversuch mit ausgewählten Schulen aus allen Schulstufen zur Erprobung einer Zertifizierung. Aufgrund der Pandemie konnte eine Erprobung bislang nicht umgesetzt werden.

KiTa Bremen	In den gültigen Führungsgrundsätzen sowie in der Trägerkonzeption KiTa Bremens im Kapitel „Zentrale Ziele und Selbstverständnis“ ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgeführt. Die mit dem Personalrat jährlich festgelegten und allen Beschäftigten bekannt gemachten Grundsätze zur Personalplanung enthalten eine Reihe von Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für die Rückkehr beurlaubter Mitarbeiter:innen, Versetzungswünsche und Arbeitszeitreduzierungen und –erhöhungen sind Regelungen festgeschrieben. Dabei gilt der Grundsatz „Der persönliche Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird berücksichtigt“. Weiterhin erhalten Beschäftigte Unterstützung bei der Suche nach Kita-Plätzen. In der Zentrale können Arbeitszeiten sehr flexibel gestaltet werden. Mobile Arbeit ist mit Ausnahme des Empfangs und der Reinigung in der Zentrale flächendeckend möglich. In der Zentrale gibt es ein Eltern/Kind-Zimmer/Büro. KiTa Bremen verfügt über ein professionelles Betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Familienfreundlichkeit wird als Wettbewerbsfaktor in allen Stellenausschreibungen deutlich herausgestellt.	nicht vorhanden	KiTa Bremen legt großen Wert auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen (siehe Maßnahmen unter 2). Zielführende Maßnahmen sind in Abstimmung mit den Interessenvertretungen definiert worden. Der Erwerb eines Siegels hat nicht die höchste Priorität, da dies mit einem dokumentarischen Zusatzaufwand über die eigentlichen Maßnahmen hinaus verbunden ist.
Senatorin Wissenschaft und Häfen	Bei SWH existiert ein Arbeitskreis Beruf und Privatleben. Mitglieder dieses Arbeitskreises sind Vertretungen der Mitbestimmungsgremien sowie das Referat 10 Personal- und Organisationsmanagement. Der Arbeitskreis hat im September 2020 seine Arbeit aufgenommen. Im Augenblick wird ein Maßnahmenkatalog erarbeitet. Die Maßnahmen erstrecken sich über das gesamte Spektrum von Kind bis pflegebedürftige Eltern. Die Beschäftigten werden in Unterarbeitskreisen eingebunden. Es wird angestrebt, eine Familienbeauftragte und eine Pflegebeauftragte zu ernennen. Ebenso wird im Augenblick ein „Pflegefürhstück digital“ zum Austausch der betroffenen Beschäftigten organisiert.	nicht vorhanden	SWH hat sich dazu entschieden, ohne ein Siegel diese Maßnahmen in Rahmen des Arbeitskreises einzuführen.
Universität Bremen	Die Universität Bremen hat sich mit der Teilnahme am Zertifikat ‚audit familiengerechte hochschule‘ seit 2007 verpflichtet, für alle Universitätsangehörigen gleichermaßen familienfreundliche Angebote vorzuhalten. Dies ist in den Vorgaben des audit-Verfahrens verankert und wird über das jährliche Berichtswesen überprüft. Die familienfreundlichen Maßnahmen, die explizit auf den Wissenschaftsbereich zugeschnitten sind, gelten sowohl für Mitarbeitende in Drittmittelprojekten als auch für Mitarbeitende, die zentral über die Universität beschäftigt sind Parallel dazu werden Beschäftigten in der Verwaltung eigene Personalentwicklungsmaßnahmen angeboten, wie etwa das zweijährige Programm: „KOMMIT- Kompetenzerweiterungen für Mütter in der Verwaltung“.	Die Universität Bremen wurde 2007 das erste Mal von der berufundfamilie GmbH mit dem ‚audit familiengerechte hochschule‘ zertifiziert, die weiteren Zertifizierungen wurden im dreijährigen Rhythmus in den Jahren 2010/2013/2016/2019 erreicht.	
Hochschule Bremen	Die Hochschule Bremen macht mit dem seit 2005 ununterbrochen verliehenen Prädikat „Familienfreundliche Hochschule“ deutlich, dass sie für ein lebensphasenorientiertes Arbeiten und Studieren steht, s. auch https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/familienbuero/vereinbarkeit/ .	Die Hochschule Bremen hat das Prädikat „Familienfreundliche Hochschule“, das seit 2002 verliehen wird, durchgängig seit dem Jahr 2005 inne. Ebenfalls ununterbrochen seit 2010 trägt die Hochschule Bremen das Prädikat „Total E-Quality“. Diese Auszeichnung wird seit 1997 immer für die Dauer von drei Jahren vergeben.	
Hochschule Bremerhaven	An der Hochschule Bremerhaven sind bereits verschiedene Maßnahmen zu unterschiedlichen Themen umgesetzt worden, so z.B. zu (nach Möglichkeit) flexiblen Arbeitszeiten, Kinderferienbetreuung für Kinder von Studierenden und Mitarbeitenden, Familienzimmern (Arbeiten und Betreuungsaufgaben bei Bedarf kombinieren), Bereitstellung von Räumlichkeiten für bedarfsorientierte und eigenorganisierte Kinderbetreuung, Mitgliedschaft Charta Familie in der Hochschule, Beratung zu Mutterschutz, Elternzeit, Elternschaft, Studieren mit Kind, Angehörigenpflege und Familienpat:innen. In Planung befindet sich eine Maßnahme zur Unterstützung des Homeschooling.	Die Hochschule Bremerhaven ist seit 2014 Mitglied im „Best-Practice-Club Charta der Familie“.	
Hochschule für Künste	Im Rahmen der Zertifizierungsprozesse für das audit sind umfangreiche Maßnahmenpakete erarbeitet und umgesetzt worden. Hierfür wurden jeweils Arbeitsgruppen unter Beteiligung aller Statusgruppen sowie der Hochschulleitung gegründet. Die erreichten Ziele/Maßnahmen sind zudem weitestgehend in der HfK etabliert. Aktuell werden an beiden Standorten der HfK Stillzimmer und Wickelmöglichkeiten modernisiert.	Die Hochschule für Künste Bremen (HfK) hat 2008 und 2011 das „audit familiengerechte Hochschule“ durchlaufen.	Nach Auslaufen des zweiten Zertifikats hat sich die HfK zum einen aus Kosten- und zum anderen aus Zeitgründen gegen eine weitere Zertifizierung entschieden.
Senator für Kultur	Auch losgelöst von der Pandemiesituation ist beim Senator für Kultur die Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen auf Grundlage der geltenden Gesetze und Regelungen (Dienstvereinbarungen, Frauenförderplan) zentrales Thema der Personalentwicklung. Familienbewusste Massnahmen, die gleichermaßen für alle Beschäftigten gelten, sind schwerpunktmäßig Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort (Telearbeit, mobiles Arbeiten); aber auch Teilzeittätigkeit (auch während der Elternzeit) ist gelebte Praxis.	Fehlanzeige	Die Realisierung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ist beim Senator für Kultur im Rahmen der rechtlichen Vorgaben und aktuellen Regelungen gelebte Praxis, daher wurde bisher keine der Auszeichnungen als zwingend notwendig angestrebt.
Landesamt für Denkmalpflege	Vereinbarung mit der Amtsleitung, dass Mitarbeiter:innen, die vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie, keine Betreuung für ihre Kinder haben, ihre Arbeit ins Home-Office verlegen können. Ferner besonders flexible Arbeitszeiten, damit Mitarbeiter:innen ihre Kinder pünktlich von der Kita bzw. Grundschule abholen können.	Fehlanzeige	Aufgrund der kleinen Mitarbeiter:innenzahl kam die Idee nicht auf, sich für eine der o.g. Auszeichnungen zu bewerben.
Staatsarchiv	Gleitende Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit in verschiedenen Arbeitszeitmodellen und -formen werden angeboten. Auf individuelle Wünsche wird flexibel reagiert.	Fehlanzeige	Die aufgeführten Auszeichnungen sind hier nicht bekannt.

Landesarchäologie	Flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten zu mobiler Arbeit, Möglichkeit zu Teilzeitarbeit, familienfreundliche Dienststellenleitung	Fehlanzeige	Es wird keine autonome Auszeichnung von der Dienststelle angestrebt.
Musikschule	Anträge basierend auf §11 Abs. 1 TV-L und §15 abs. 4-7 BEEG, §8 TzBfG und §9a TzBfG werden stattgegeben	Fehlanzeige	Musikschule ist erst seit 16 Monaten eine zugeordnete Dienststelle
VHS Bremen	Die Vereinbarkeit ist in der strategischen Personalentwicklung der vhs implementiert und wird den Bedarfen der Mitarbeitenden angepasst.	Die Volkshochschule hat in der Vergangenheit an dem Modellprojekt "Organisationsentwicklung, Beratung und Vernetzung zur Vereinbarkeit Erwerbs- und Privatleben" des Bremer Verbundprojekts Beruf und Familie teilgenommen und wurde dafür 2010 im Rathaus als familienfreundlicher Betrieb ausgezeichnet.	Weitere Auszeichnungen/Zertifizierungen werden nicht angestrebt. Diese Auszeichnungen sind mit hohen Kosten verbunden. In der vhs wird die Vereinbarkeit seit langem gelebt und ist in der strategischen Personalentwicklung implementiert.
Stadtbibliothek Bremen	Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat in der Stadtbibliothek schon immer einen hohen Stellenwert, auch weil der Frauenanteil der Beschäftigten bei rd. 75% liegt. Die abgeleitete Basis ist hierfür insbesondere der Frauenförderplan, dessen grundlegende Maßnahmen bei seiner regelmäßigen Fortschreibung überprüft und ggf. aktualisiert werden. Die wesentlichen Maßnahmen sind Teilzeitbeschäftigung mit verschiedenen Wochenstundenmodellen, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Kontaktpflege während der Elternzeit / Wiedereinstieg nach der Elternzeit, Flexiurlaub sowie Sondervereinbarungen für den gleitenden Wiedereinstieg. Die familienfreundlichen Bedingungen gelten selbstverständlich auch für Männer oder nicht-binäre Personen. Die Rahmenbedingungen für diese Bausteine sind insbesondere durch Gesetze, Verordnungen und bremische Regelungen gesetzt. Die Stadtbibliothek ist bestrebt, innerhalb der vorhandenen ressortübergreifenden Regelungen möglichst individuell passende, flexible und auch kurzfristige Lösungen zu finden. Durch den Bibliotheksbetrieb arbeitet die Mehrzahl der Beschäftigten gemäß Dienstplänen. Bei diesen ist immer auch der Ausgleich zwischen den Bedarfen und Interessen der Beschäftigten mit und jenen ohne Betreuungsbedarfen in der Familie zu erzielen.	Fehlanzeige	Die Stadtbibliothek strebt keine Zertifizierung an, weil sie die Ziele der Vereinbarkeit von Beruf und Familie über die internen Regelungen verfolgt, die v.a. durch Gesetze, Verordnungen und bremische Regelungen gesetzt sind (vgl. Frage 2). Eine darüber hinausgehende Kodifizierung ist wegen der Vielfältigkeit der bereits bestehenden Möglichkeiten, sowie deren Verbindlichkeit nicht erforderlich. Die Möglichkeiten werden in der geübten Praxis, auch bedingt durch den hohen Frauenanteil, wie selbstverständlich, im Rahmen der möglichst flexiblen Dienstpläne, umgesetzt.
Senatorin Soziales, Jugend, Integration und Sport	Die Maßnahmen im Rahmen des audit berufundfamilie sind für alle Mitarbeitenden des Ressorts gleichermaßen gültig. Neue Ziele und Handlungsschwerpunkte werden für alle Mitarbeitenden transparent, sie werden im Intranet veröffentlicht. Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit wurden bei SJIS schon früh über eigene Dienstvereinbarungen getroffen, die über die ressortübergreifenden Grundsätze zur Gleitenden Arbeitszeit hinausgingen.	Zertifikat audit berufundfamilie erstmals in 2005, zuletzt bestätigt in 2020. Neue Zertifizierung steht bei SJIS in 2023 an.	Bei SJIS ist sowohl die senatorische Behörde (seit 2005) als auch das Amt für Soziale Dienste (seit 2006) langjährig zertifiziert. Das Amt für Versorgung und Integration hat keine eigene Zertifizierung, die im Rahmen des audits der senatorischen Behörde entwickelten Maßnahmen werden aber dort ebenfalls aufgegriffen, die Regelungen zur Arbeitszeit gelten analog.
Amt für Soziale Dienste	(siehe Antwort von SJIS)	Zertifikat audit berufundfamilie erstmals in 2006, zuletzt bestätigt in 2018. Neue Zertifizierung steht im AfSD im Herbst 2021 an.	
Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz	Im Rahmen des audits berufundfamilie werden die acht Handlungsfelder Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, „Information und Kommunikation“, Führung, Personalentwicklung (einschließlich Betriebliches Gesundheitsmanagement), „Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen“ und „Service für Familie“ überprüft. Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in den Gesprächsleitfäden für die Jahresgespräche fest verankert, bei denen auch Möglichkeiten zur Weiterbildung angesprochen werden sollen. Die Teilnahme an Seminaren im Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) ist auch während einer Beurlaubung aus familiären Gründen möglich.	a) SGFV in 03/2020, b) SGFV seit 03/20219, Gesundheit Nord seit 2012, Klinikum Reinkenheide BHV seit 2009, c) SGFV und das Gesundheitsamt sind Mitglied im Unternehmensnetzwerk "Erfolgsfaktor Familie"	SGFV ist erst seit zwei Jahren auditiert, von denen eines unter den Bedingungen der Pandemie stattgefunden hat. Im Zuge der neuen Ressortzusammenstellung war es im ersten Schritt prioritär, die Maßnahmen aus dem „audit berufundfamilie“ auf die Beschäftigten der Zentralstelle für die Gleichberechtigung der Frau (ZGF) zu übertragen. Diese Ausweitung erfolgte auf ausdrücklichen Wunsch der Auditorin, damit das audit berufundfamilie weitergeführt werden kann. Die Maßnahmen und Angebote aus dem Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit (Pflege und Kinderbetreuung) beziehen seitdem die Beschäftigten der ZGF mit ein und werden von diesen auch gut angenommen. Eine Ausweitung der Maßnahmen auf die Ämter des Ressorts erfordert nach Einschätzung der Auditorin eine stabile Verankerung der Ziele des Audits in der gesamten senatorischen Behörde und soll erst in den folgenden Re-Auditierungen in den Blick genommen werden.

Die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau	Flexible Arbeitszeitgestaltung durch vielfältige individuelle Arbeitszeitmodelle bei Teilzeitbeschäftigung, Gleitzeitregelungen und Möglichkeit zur mobilen Arbeit. Terminvereinbarungen für Besprechungen etc. berücksichtigen die Belange der Teilzeitbeschäftigten. Eltern-Kind-Büros sind vorhanden. Beschäftigte, die pandemiebedingt Kinder zu betreuen haben, werden bei der Anmeldung für Notbetreuungsplätze unterstützt, sofern möglich, bzw. erhalten die Möglichkeit mobil und zeitlich flexibel zu arbeiten. Stellen werden grundsätzlich auch mit Teilzeiteignung ausgeschrieben; das Instrument der geteilten Führung wird genutzt, um Teilzeitbeschäftigung auch bei Führungskräften zu ermöglichen. Im Rahmen der Führungskräfte-Qualifizierung werden regelmäßig Veranstaltungen der ZGF zur Sensibilisierung für das Thema angeboten. 2021 Angebot für alle Mitarbeiter:innen im Rahmen der "Woche von Vereinbarkeit und Familie", die von der Uni Bremen organisiert wurde, an Impulsvorträgen und Online-Workshops teilzunehmen. Regelmäßige Werbung für Beratungsangebote für Frauen und Familien, u.a. betriebliche Sozialberatung und Pflegestützpunkt, Zentralstelle zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau und Frauen in Arbeit und Wirtschaft.	Bis vor ein paar Jahren war SKUMS im Rahmen des Audits berufundfamilie zertifiziert. Da alle Ziele erreicht wurden, hat SKUMS die Zertifizierung nicht fortgeführt. Das Projekt wurde in die Linie überführt und die durch die Zertifizierung erarbeiteten Maßnahmen werden weiterhin umgesetzt.	Sie wurde bereits über einige Jahre etabliert, jedoch wieder aufgehoben, da die Zusammenarbeit keine neuen Erkenntnisse und Entwicklungspotenziale gebracht hat, die die Kosten rechtfertigen.
Amt für Straßen und Verkehr	Eltern-Kind-Zimmer, Patenkonzept für abwesende Beschäftigte zur Optimierung des Wiedereinstiegs; Beschäftigte, die pandemiebedingt Kinder zu betreuen haben, werden bei der Anmeldung für Notbetreuungsplätze unterstützt, sofern möglich, bzw. erhalten die Möglichkeit mobil und zeitlich flexibel zu arbeiten. Unterstützungsangebote für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen (Kooperationsvertrag mit Pflegestützpunkt Berliner Freiheit)	Das ASV konnte bis 2007 ein Zertifikat von beruf&familie vorweisen, seither wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eigenständig weiterentwickelt und umgesetzt.	Die Zertifizierung wurde aus Kostengründen nicht weiter in Anspruch genommen.
GeoInformation	Teilung eines Arbeitsplatzes auch bei Leitungsfunktionen, vorrangige Berücksichtigung von Beschäftigten mit Sorgearbeit bei der Urlaubsplanung; Möglichkeit zum Mobilien Arbeiten, sofern dies der Arbeitsplatz zulässt; Information über Beratungsangebote über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben	Fehlanzeige	
ubb	vielfältige, individuelle Teilzeitregelungen, Schulungen zur Sozialkompetenz für Führungskräfte, Frauenförderplan, Sonderurlaube zur Kinderbetreuung bei Kita- und Schulschließungen	Bis 2014 war der UBB zertifiziert durch das audit berufundfamilie	wird aktuell nicht angestrebt, aber zukünftig nicht ausgeschlossen
Senatorin Wirtschaft, Arbeit und Europa	Durch die im Zertifizierungsprozess für das Siegel „ausgezeichnet familienfreundlich“ festgelegte Zielvereinbarung wird sichergestellt, dass für alle Mitarbeiter:innen gleichermaßen familienfreundliche Bedingungen herrschen.	SWAE (damals SWAH) wurde am 25.08.2011 und am 15.05.2013 mit dem Zertifikat der Hertie-Stiftung „auditberufundfamilie“, und am 09.03.2020 mit dem Bremer Siegel „ausgezeichnet familienfreundlich“ ausgezeichnet.	
Senator für Finanzen	Alle ressortübergreifenden familienfreundlichen Regelungen (z.B. Teilzeitregelungen, Telearbeit und mobiles Arbeiten) sowie dienststelleninterne familienfreundliche Maßnahmen (z.B. Vorhalten eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers und Platzkontingente in einer Kinderferienbetreuung) werden beim Senator für Finanzen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle organisiert und angeboten.	Fehlanzeige	Familienfreundlichkeit wird (soweit dezentral möglich) in der Dienststelle umgesetzt und bedarfsgerecht weiterentwickelt, auch ohne Zertifikat. Der für die Dienststelle durch die Zertifizierung entstehende zusätzliche Personal- und Kostenaufwand geht über den zu erwartenden Mehrwert hinaus.
Landeshauptkasse	Angebote: Elternzeit, Telearbeit, Homeoffice, Gleitzeit etc.	Fehlanzeige	keine Aussage
Finanzamt Bremen	Eltern-Kind-Zimmer, verkürzte Kernzeiten; Sonderurlaub für Kinderbetreuung während der Pandemie	Fehlanzeige	Die Möglichkeit der Verleihung des Siegels ist bisher nicht bekannt gewesen.
Finanzamt für Außenprüfung	Es werden die Anträge aller Mitarbeiter:innen, die darauf abzielen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen herzustellen (Teilzeit, Elternzeit, Telearbeit, Homeoffice, Gleitzeit etc.) genehmigt.	Fehlanzeige	Nicht angestrebt. Wichtig ist nicht die Verleihung des Siegels, sondern dass die Familienfreundlichkeit gelebt wird. Das ist in dieser Dienststelle der Fall.
Finanzamt Bremerhaven	Home Office, unterschiedliche Teilzeitmodelle, Gleitzeit, Elternzeit, Eltern-Kind-Zimmer	Fehlanzeige	Die Teilnahme wird für die nächsten Jahre geprüft.
AFZ	Arbeitszeitmaßnahmen zielen auf alle Beschäftigten – ob sie sich um Kinder kümmern, Eltern pflegen oder ehrenamtlich tätig sind. Verbreitete Regelungen sind zum Beispiel: Teilzeitmodelle, Veränderung des Arbeitsvolumens, Sabbaticals, Gleitzeitregelungen und Pausenflexibilisierungen.	Fehlanzeige	wird in nächster Zeit geprüft
Performa Nord	Bei Bedarf kann in begründeten Einzelfällen von den regulär geltenden Rahmenbedingungen abgewichen werden u.a. z.B. bei der Gleit- bzw. Kernarbeitszeit und bei Beurlaubungen. Informationsmaterialien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (u.a. Flyer „Work-Life Balance“, Flyer „Pflege und Beruf“) stehen den Beschäftigten zur Verfügung. Auf die Angebote wird u.a. in der internen Mitarbeiterzeitschrift hingewiesen.	a) Siegel "ausgezeichnet familienfreundlich" in 09/2019 erhalten; Rezertifizierung in Vorbereitung	siehe 5 a)

Magistrat Bremerhaven	<p>Es wurden familienfreundliche Ziele und Maßnahmen vereinbart, die für alle Berufssparten gleichermaßen gelten. Dazu zählen zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ·Seminare zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“, ·Pflegerstammtisch für Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen, ·Soziale Fachberatung, ·Kinderbetreuung in Ferienzeiten, ·Ausbildung in Teilzeit, ·diverse Arbeitszeitmodelle, ·Gesundheitstag, ·gesundheitsfördernde Maßnahmen (Bewegungsangebote, Firmenfitness), ·Nacht der Abenteuer“ – ein gemeinsames Betreuungsangebot in Kooperation mit anderen Institutionen und Unternehmen in Bremerhaven, ·Notfallmappe ·Nutzung des Eltern-Kind-Arbeitszimmers. Über die vorhandenen Angebote und Maßnahmen wird regelmäßig über verschiedene Informationskanäle (E-Mail, Intranet, Flyer, Mitarbeitermagazin etc.) informiert. 	<p>Der Magistrat Bremerhaven hat erstmals in 2007 das Grundzertifikat erhalten und in den Jahren 2010, 2013, 2016, 2019 erfolgreich die Re-Auditierung durchlaufen. Das Zertifikat gilt für alle Ämter und Wirtschaftsbetriebe. Ausgenommen sind lediglich die Bremerhavener Schulen.</p>	<p>Die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven sind seit 01.01.2021 Anstalt des öffentlichen Rechts und streben eine eigene Auditierung an. Eine Auditierung des Schulbereichs war zur Zeit der ersten Auditierungsverfahren durch die Hertie-Stiftung nicht möglich.</p>
Ortspolizeibehörde Bremerhaven	<p>Bereits seit 2005 entwickelt die Ortspolizeibehörde Bremerhaven im Rahmen des audit berufundfamilie systematisch und nachhaltig ihre familienbewusste und lebensphasenorientierte Personalpolitik weiter. Die beim Magistrat Bremerhaven aufgelisteten Maßnahmen finden sich zum Teil ebenfalls im Bereich der OPB wieder bzw. finden in Kooperation mit dem Magistrat statt.</p>	<p>Die Ortspolizeibehörde hat das Grundzertifikat in 2005 erhalten und die Re-Auditierung erfolgreich in 2008, 2011, 2014, 2017 und 2020 durchlaufen.</p>	