



Praxisleitfaden für kleine und mittelständische Un- ternehmen

...zur Verbesserung ihrer Familien-
freundlichkeit

Inhalt

Vorwort Ministerin Malu Dreyer	2
1. Familienfreundlichkeit zahlt sich für Unternehmen aus!	3
2. Was brauchen die Beschäftigten um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können?	3
3. In welchen Bereichen lohnen sich familienfreundliche Maßnahmen?	4
4. Wie können Sie bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen effizient vorgehen?	5
Themenbereich „Arbeitszeit“	5
Themenbereich „Informationsservice und Betreuungsangebote“	8
Themenbereich „Angebote vor und während der Elternzeit“ & „Hilfen beim Wiedereinstieg“	10
Themenbereich „Service für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familien“	12
5. Hier können Sie sich zusätzlich informieren und beraten lassen	13

Vorwort Ministerin Malu Dreyer



**Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer,
sehr geehrte Damen und Herren,**

die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges Ziel der Landesregierung. Ich möchte, dass Frauen und Männer zukünftig Privatleben und beruflichen Alltag besser miteinander vereinbaren können. Um dieses Ziel zu verwirklichen, brauchen wir die Unterstützung der Wirtschaft.

Kleine und mittelständische Unternehmen entscheiden als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wie familienfreundlich ihr Betrieb ist. Die Ergebnisse der Väterstudie, die ich Ende des Jahres 2009 vorgestellt habe, zeigen dass, junge Männer ihr Vatersein leben wollen, Sie wollen mit ihren Kindern zusammen sein, die Hausarbeit mit ihrer Partnerin teilen; Sie wollen nicht mehr nur Ernährer der Familie sein. Sie wollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wir sind uns alle einig, dass wir die Aufgabe haben, diese Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken. Vereinbarkeit kann ein Wettbewerbsvorteil sein, im Ringen um qualifizierte Fachkräfte. Deshalb ist es wichtig, die Methoden zu kennen und zu nutzen, die ein Unternehmen familienfreundlich machen.

Ein strategisches Managementinstrument - und damit eine unternehmensangepasste Hilfe - zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist das audit berufundfamilie. Seit 2005 fördert das Land Rheinland-Pfalz die Auditierung von Unternehmen. 149 Unternehmen haben bisher das Zertifikat audit berufundfamilie der berufundfamilie gGmbH erworben. Familienbewusste Unternehmen wissen, dass sie mit familienfreundlichen Arbeitsstrukturen in die betriebliche Zukunft investieren.

Weitere Instrumente für den Aufbau eines familienfreundlichen Betriebes finden Sie in diesem *„Praxisleitfaden für kleine und mittelständische Unternehmen ... zur Verbesserung ihrer Familienfreundlichkeit“*.

Der Praxisleitfaden enthält eine Vielzahl von Beispielen für eine einfache Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen im Unternehmen. Ich würde mich freuen, wenn die eine oder andere Idee auch in Ihrem Unternehmen umsetzbar ist und eine bereits vorhandenen familienfreundliche Struktur gefestigt, ergänzt oder verwirklicht wird. Zum Wohle Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und nicht zuletzt für Ihren eigenen geschäftlichen Erfolg!

Malu Dreyer

Ministerin für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Familie und Frauen
des Landes Rheinland-Pfalz

1. Familienfreundlichkeit zahlt sich für Unternehmen aus!

Immer mehr Unternehmen erkennen, dass sich ihr Einsatz für Beschäftigte mit Familienaufgaben auch für ihren Betrieb lohnt.

Familienfreundlichkeit

- stärkt die Mitarbeiterbindung gerade mit Blick auf drohenden oder bereits spürbaren Fachkräftemangel,
- minimiert das Risiko von Fluktuation und senkt die Fehlzeiten im Betrieb,
- motiviert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und steigert ihre Zufriedenheit und Einsatzbereitschaft,
- verbessert das Unternehmensimage nach innen und außen,
- macht ihr Unternehmen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiver und erleichtert die oftmals lange Suche nach qualifiziertem Personal.

Übrigens: Familienfreundlichkeit im Unternehmen wirkt sich auch nachhaltig positiv auf den Wirtschaftsraum ihrer Region aus, denn Familienfreundlichkeit zieht Erwerbstätige mit Familie an und mehr Familien bedeuten mehr Kaufkraft in ihrer Region!

2. Was brauchen die Beschäftigten um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können?

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der zentrale Angelpunkt von Familienfreundlichkeit und gestaltet sich je nach Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz unterschiedlich. Nur mit Kommunikation im Unternehmen lässt sich der genaue Bedarf in Ihrem Betrieb ausfindig machen. Deshalb sollten Sie die notwendigen familienfreundlichen Maßnahmen gemeinsam mit Ihren Beschäftigten ermitteln, z.B. über

- Teamgespräche,
- regelmäßige Befragungen,
- ein „Schwarzes Brett“,
- einen Familienbeauftragten,
- vereinbarungserfahrene Personen,
- oder sogar eine überschaubare Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Befragung.

Generell empfiehlt es sich bei der Überlegung zu familienfreundlichen Maßnahmen auch auf Personalkennzahlen ihres Unternehmens, wie Alters- und Geschlechtsstruktur, zurückzugreifen.

3. In welchen Bereichen lohnen sich familienfreundliche Maßnahmen?

Handlungsfeld Arbeitszeit: In einem System mit starren Arbeitszeiten können Unternehmen den schwankenden Kapazitätsanforderungen nur schwer folgen. Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit – gegenwärtig gibt es unterschiedliche Modelle, bei denen auch das passende für Ihren Betrieb dabei sein dürfte - vergrößern nicht nur den Gestaltungsspielraum von Unternehmen, sondern versetzen Beschäftigte in die Lage, Arbeit und familiäre Anforderungen besser zu vereinbaren.

Handlungsfeld Arbeitsort: Viele Arbeitstätigkeiten lassen sich von zu Hause aus, zum Beispiel als Telearbeit - durchführen. In Zeiten hoher Mobilität und langer Fahrwege zum Arbeitsort ermöglichen Maßnahmen, wie Tageweisen Arbeiten von zu Hause aus, sowohl den Unternehmen als auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Zeit- und Kosteneinsparungen.

Handlungsfeld (Informations)-Services und Betreuungsangebote (für Kinder und pflegebedürftige Angehörige): Arbeitnehmer wissen häufig nicht, welche Angebote und Möglichkeiten es zur Betreuung ihrer Kinder oder zur Pflege von Angehörigen in ihrer Region gibt. Ein guter Informationsservice hierzu im Betrieb, kann Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern enorm weiterhelfen – ohne dass dies einen großen Aufwand für Ihren Betrieb bedeutet. Gute Lösungen bedeuten eine erhebliche Entlastung für die Beschäftigten und davon kann Ihr Betrieb nur profitieren.

4. Wie können Sie bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen effizient vorgehen?

Die folgenden **Checklisten** helfen Ihnen nicht nur bei der systematischen Prüfung vorhandener familienfreundlicher Maßnahmen, sondern geben wichtige Tipps bei der Umsetzung.

Themenbereich „Arbeitszeit“			
Konkrete Maßnahmen	Maßnahme vorhanden?		Verbesserungsbedarf? Ja <input checked="" type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> ja	<input checked="" type="checkbox"/> nein	
Gleitzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitkonten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heimarbeit/Telearbeit/Home-Office	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Job-Sharing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kurzfristige Freistellungen (mit oder ohne Lohnausgleich)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
betrieblich vereinbarte Auszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit Kindern bei der Urlaubsplanung, Dienstreisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonderurlaub	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><u>Die nächsten Schritte:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Transparenz: Kennen Ihre Beschäftigten die vorhandenen Maßnahmen? ➤ Binden Sie die Führungsebene bei der Umsetzung von Maßnahmen ein. ➤ Binden Sie den Personalbereich bei der Umsetzung von Maßnahmen ein. 			

Umsetzungshilfe/Tipps:

Rücksichtnahme:

- Besprechungen müssen nicht nur am Nachmittag stattfinden! Gut strukturierte Besprechungen sparen viel Zeit!
- Haben Sie schon mal darüber nachgedacht, ob statt Dienstreisen auch Telefonkonferenzen möglich wären?

Flexible Arbeitszeiten:

- Führen Sie Gleitzeiten mit Kernarbeitszeiten und (telefonische) Ansprechzeiten ein, so ist eine Erreichbarkeit aller Beschäftigten zu bestimmten Zeiten garantiert.
- Organisieren Sie Arbeitsbereiche, wenn möglich mit Arbeitsteams, die ihren Arbeitseinsatz eigenverantwortlich, unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange, abstimmen.
- Sie können Ihre Führungskräfte bei einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, indem Sie Ihnen eine vollzeitnahe Teilzeit oder alternierende Telearbeit ermöglichen.

Übrigens: Flexible Arbeitszeiten, die Familienaufgaben berücksichtigen, haben eine positive Wirkung, weil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivierter sind, wenn sie ihre Arbeitszeit selbstständig gestalten können! Das gilt auch für Beschäftigte die Angehörige pflegen.

Mit dem Angebot einer familienorientierten Arbeitszeitgestaltung für Führungskräfte werden Führungspositionen für Frauen in Ihrem Unternehmen attraktiv und realisierbar und Sie nutzen so effektiv die Entwicklungsressourcen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bei folgenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern erfahren Sie mehr:

Zeitzeichen: Informationsstelle innovative Arbeitszeitmodelle für Rheinland-Pfalz

Telefon: 0651/14577-0

E-Mail: info@zeitzeichen-rlp.de

Kostenlose Erstberatung für Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Homepage: www.zeitzeichen-rlp.de Hier finden Sie Erklärungen und praktische Hilfestellungen zu allen wichtigen Arbeitszeitmodellen.

Übrigens: In der ZeitZeichen-Broschüre „Balance als Chance“ findet sich eine Sammlung von 24 kleinen und mittleren Unternehmen aus Rheinland-Pfalz, die erfolgreich chancen- und familiengerechte betriebliche Maßnahmen umsetzen. Die Broschüre können Sie auf der Homepage von ZeitZeichen herunterladen.

Das **audit berufundfamilie** bietet Arbeitgebern ein praxiserprobtes Instrumentarium zur Optimierung einer familienbewussten Personalpolitik und zertifiziert das Familienbewusstsein ihres Unternehmens:

Telefon: 069/300 388-10

E-Mail: info@beruf-und-familie.de

Homepage: www.berufundfamilie.de

Übrigens: Die Kosten für eine Auditierung werden zum Teil vom Land Rheinland-Pfalz übernommen.

Themenbereich „Informationsservice und Betreuungsangebote“			
Konkrete Maßnahmen	Maßnahme vorhanden?		Verbes- serungs- bedarf?
	<input checked="" type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	ja <input checked="" type="checkbox"/>
Informationen zu bestehenden Möglichkeiten und rechtlichen Grundlagen im Betrieb und familienergänzenden Dienstleistungen vor Ort.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Notfallbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gewährung von Sonderurlaub im Falle von Betreuungsnotfällen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ferienbetreuungsangebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros oder auch eines Generationenbüros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anmietung bzw. Reservierung von Plätzen in Kinderbetreuungs- oder Pflegeeinrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kooperation mit Einrichtungen, die Tagesmütter oder Pflegepersonal vermitteln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><u>Die nächsten Schritte:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Info-Nachmittag für Familien (idealerweise nachdem Bedarf und Interesse an konkreten Familienthemen ermittelt wurden). ➤ Transparenz: Kennen die Beschäftigten die vorhandenen Maßnahmen? ➤ Loten Sie Kooperations- und Finanzierungsmöglichkeiten aus. ➤ Binden Sie Führungsebene und Personalebene in die Umsetzung von Maßnahmen ein. ➤ Führen Sie regelmäßige Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche durch, in denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch mit Blick auf die Wahrnehmung von Pflegeaufgaben, angesprochen wird. 			

Umsetzungshilfe/Tipps:

Betreuung:

- Haben Sie schon einmal über eine Kooperation mit benachbarten Unternehmen nachgedacht (gemeinsame Anmietung von Betreuungsplätzen oder Finanzierung einer Notfallbetreuung)?
- Kennen Sie die Projekte der Lokalen Bündnisse für Familien in Ihrer Region?

Bei folgenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern erfahren Sie mehr:

Die **Servicestelle für Lokale Bündnisse** bietet eine umfassende Übersicht über die bestehenden rheinland-pfälzischen Lokalen Bündnisse für Familie. Darunter sind auch zahlreiche Projekte zur Kinderbetreuung zu finden.

Telefon: **06131/ 206928**

Homepage: www.familienservice-rlp.de/

Übrigens: Eine umfangreiche Auflistung von Kinderbetreuungseinrichtungen in Rheinland-Pfalz finden Sie unter: www.kita.rlp.de

Die Jugendämter führen eine Übersicht über qualifizierte Tagespflegepersonen, die in der Region tätig sind.

Themenbereich „Angebote vor und während der Elternzeit“ & „Hilfen beim Wiedereinstieg“			
Konkrete Maßnahme	Maßnahme vorhanden?		Verbesserungsbedarf?
	<input checked="" type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	ja <input checked="" type="checkbox"/>
Frühzeitiges Gespräch mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zur Gestaltung von Elternzeit und Wiedereinstieg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeit während der Elternzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewusste Kontaktpflege und Information über betriebliche Vorgänge (Kontakthalteprogramme)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsgespräche zur Karriereplanung und zu Fortbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wiedereinstiegshilfen zum Beispiel durch gezielte Fortbildung / Information zu betrieblichen Verwendungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><u>Die nächsten Schritte:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Transparenz: Kennen die Beschäftigten die vorhandenen Maßnahmen? ➤ Ermitteln Sie den Bedarf. ➤ Binden Sie Führungsebene und den Personalbereich in die Umsetzung von Maßnahmen ein. 			

Umsetzungshilfe/Tipps:

Kontaktpflege und Wiedereinstieg:

- Erleichtern Sie ihren abwesenden Beschäftigten den Wiedereinstieg durch permanente Einbeziehung in die unternehmensinterne Kommunikation und laden Sie diese zu Weiter- und Fortbildungskursen ein.
- Nehmen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Sorge um den Arbeitsplatzverlust durch eine klare Absprache.
- Haben Sie schon mal über Teilzeit/Heimarbeit für Ihre Beschäftigten mit Kindern nachgedacht?
- Werben Sie für Akzeptanz von Vätern in Elternzeit bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften.

Übrigens: Personen mit Vereinbarkeitserfahrung können den interessierten Beschäftigten als Mentoren behilflich sein und Informationen zu Elternzeit, Elterngeld, Betreuung weitergeben, Elternnetzwerke organisieren und über Neuigkeiten im Unternehmen informieren.

Bei folgenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern erfahren Sie mehr:

Die rheinland-pfälzische Initiative Plan W – Wiedereinstieg hat Zukunft“ zeigt, welche Informations- und Unterstützungsangebote für Wiedereinsteiger sowie Arbeitgeber in Rheinland-Pfalz existieren. Die kostenlose Broschüre „Wegweiser für den beruflichen Wiedereinstieg“ bietet umfassende Tipps und Kontakte für Unternehmen und Wiedereinsteiger

Homepage: www.planw.rlp.de. Hier gibt es u. a. einen elektronischen Veranstaltungskalender mit rund 300 Terminen im Schwerpunktjahr 2010 für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger.

Themenbereich „Service für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familien“			
Konkrete Maßnahmen	Maßnahme vor- handen?		Verbes- serungs- bedarf?
	<input checked="" type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	ja <input checked="" type="checkbox"/>
Betriebsfeiern mit Familienangehörigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitsvorsorge/ Gesundheitschecks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-Erholungsmöglichkeiten in den Pausen während der Arbeitszeit (Ruheräume, Massage)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-Reinigungs- und Bügelservice/ Lebensmittel-Lieferservice, Autoservice, Paketbox	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Die nächsten Schritte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Transparenz: Kennen die Beschäftigten die vorhandenen Maßnahmen? ➤ Auch hier gilt: Binden Sie Führungsebene und Personalebene in die Umsetzung von Maßnahmen ein. 			
<p><u>Umsetzungshilfe/Tipps:</u></p> <p>Finanzielle Unterstützung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mit kurzfristigen finanziellen Hilfestellungen in Notlagen können Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enorm entlasten (z.B. zinsgünstige Darlehen, einmalige Zahlung bei der Geburt eines Kindes, betriebliches Kindergeld, Beteiligung von Betreuungskosten etc.)! <p>Service/Familienfreundlichkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Besteht die Möglichkeit, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer Familie gemeinsame Mahlzeiten einnehmen (Kantine, lange Mittagspause)? 			
<p><u>Bei folgenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern erfahren Sie mehr:</u></p> <p>Viva Familia: Initiative des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen. Bietet Informationen zur Gesundheit von Kindern und Familien, Elterngeld, Elternkursprogramme, Schwangerschaft, Mehrgenerationenhäuser etc.</p> <p>Homepage: www.vivafamilia.de</p>			

5. Hier können Sie sich zusätzlich informieren und beraten lassen

Das Kompetenzzentrum **Zukunftsfähige Arbeit** in Rheinland-Pfalz gibt Betrieben und Belegschaft praktische Unterstützung im Veränderungsprozess durch kompetente Beratung. Zudem werden Dienstleistungen und Angebote systematisch zusammengestellt und zugänglich gemacht → www.za-rlp.de

Informationen zu Elterngeld, Kindergeld, Kinderzuschlag und vielem mehr finden sich auf der Homepage des **Bundesministeriums** für Familie, Senioren, Frauen und Jugend → www.bmfsfj.de

Die **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin** (BAuA) informiert über neue und innovative Formen der Arbeitszeitgestaltung bei gleichzeitiger Berücksichtigung von Arbeitsschutzgedanken und wirtschaftlichen Interessen → www.baua.de

Das Portal **Mittelstand und Familie** unterstützt Arbeitgeber, Beschäftigte und Multiplikatoren mit übersichtlichen Informationen und praktischen Lösungen, kostenfreier Beratung durch Experten sowie mit Hintergrundwissen → www.mittelstand-und-familie.de

Das Unternehmensnetzwerk „**Erfolgsfaktor Familie**“ ist eine gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages. Die Mitgliedschaft ist kostenlos → www.erfolgsfaktor-familie.de

Praxisleitfaden für kleine und mittelständische Unternehmen zur Verbesserung ihrer Familienfreundlichkeit

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Familie und Frauen Rheinland-Pfalz
Referat für Reden und Öffentlichkeitsarbeit
Bauhofstraße 9, 55116 Mainz
www.masgff.rlp.de
bestellservice@masgff.rlp.de

Verfasser:

Dr. Jörg Dittmann
Lisa Koch

Juli 2010

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlbewerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Kommunal-, Landtags-, Bundestags- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.