

Die „Yes“-Studie der PricewaterhouseCoopers AG: Wie der Führungsnachwuchs der deutschen Wirtschaft Karriere, Leben und Gesellschaft sieht

Das Ansehen „der“ Manager ist zurzeit schlecht. In den Medien ebenso wie in breiten Schichten der Bevölkerung. Geldgierig, unfähig, lautet knapp und verletzend ein häufig zu hörendes Urteil. Korruptionsvorwürfe, Skandale und offenkundige Fehlentscheidungen bei einigen weltweit tätigen Unternehmen tragen nicht gerade zur Imagepflege bei.

Die teils verständliche, teils aber auch ungerechte Kritik richtet sich gegen die Manager von heute. Aber wie sehen die Führungskräfte von morgen aus? Keiner weiß es genau, doch da die Frauen und Männer, die in wenigen Jahren an den Schaltstellen der deutschen Wirtschaft tätig sein werden, bereits jetzt wichtige Positionen einnehmen, kann man sie fragen, wie sie sich die Zukunft vorstellen. Die ganz persönliche und auch die Zukunft der gesamten Gesellschaft.

Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers hat eine solche Befragung in Auftrag gegeben. Sie bildet den Auftakt für regelmäßige „Bestandsaufnahmen“ mit Nachwuchsführungskräften aus den Unternehmen. Und die Ergebnisse der Studie mit dem Namen „Yes“ (Young Executive Study) erlauben die Feststellung, dass die deutschen Führungskräfte besser sind als ihr Ruf, dass sie die Zukunft der deutschen Wirtschaft, ihre eigene und die der gesamten Gesellschaft durchaus kritisch, zugleich aber vorwiegend optimistisch sehen.

Terrainerkundung für die „richtigen“ Fragen

Die vorliegende Studie ragt aus dem Mainstream der herkömmlichen Meinungsumfragen heraus. Statt der üblichen fünf- oder maximal zehnmütigen Meinungsabfrage fand hier ein ausführliches, etwa halbstündiges Gespräch mit 308 Nachwuchsführungskräften aus deutschen Unternehmen statt. Das Außergewöhnliche: Zum ersten Mal in einer solchen Studie kamen die Fragen nicht von den Forschern, sondern von den Managern selbst. Erreicht wurde dies dadurch, dass der eigentlichen Befragung eine Untersuchung voraus ging, die Auskunft darüber geben sollte, welche Themen die Top-Manager von morgen überhaupt interessieren, welche Fragen sie an die Gesellschaft und welche Fragen sie sich selbst stellen. Zu diesem Zweck fanden vorab 18 so genannte „Tiefeninterviews“ mit Abiturienten, Berufseinsteigern und Führungskräften statt. Nicht wie üblich telefonisch, sondern in vertrauter, häuslicher Umgebung und auch nicht, indem Fragekomplexe „abgearbeitet“ wurden, sondern der Gastgeber konnte den Inhalt des persönlichen Gesprächs bestimmen. Zwischen 90 und 120 Minuten dauerten diese „Sitzungen“ und brachten wertvolle Fingerzeige für die anschließende Befragung der eigentlichen Zielgruppe. Bereits hier deutete sich an: Die ambitionierten Nachwuchsmanager haben sich ein ganzes Portfolio von Lebensstrategien zurechtgelegt, um mit den Erwerbs- und Karriereanforderungen einer globalisierten Wirtschaftswelt und den Unwägbarkeiten eines nationalen Gemeinwesens erfolgreich umgehen zu können.

Fünf Lebensstrategien künftiger Top-Manager

Die Wirtschaftseliten von morgen verfolgen heute praktisch fünf biografische Strategien, um mit dem wachsenden Erwerbs- und Karrieredruck zurecht zu kommen. Zwei davon haben offensiven Charakter: Der Aufbau von Ressourcen in Berufs- und Privatleben sowie die Auslandsorientierung setzen auf Wachstum der eigenen Erfahrungen und Kapazitäten. Damit vergrößert man seine Chancen und sichert sich gegen Rückschläge ab. Zwei Strategien sind defensiver ausgerichtet: Man nimmt zeitweilig Einschränkungen im Privatleben hin und reduziert sein Engagement auf das Überschaubare und Machbare im eigenen Lebenskreis. Man konzentriert sozusagen die vorhandenen Ressourcen auf die Bewältigung der beruflichen Herausforderung. Die fünfte Strategie beruht auf dem Glauben an den Fortschritt und an die eigene Leistungsfähigkeit.

Einzelaussagen	Zustimmung
<i>„Ein starkes und glückliches Familienleben ist ein optimaler Ausgleich für beruflichen Stress und Schwierigkeiten.“</i>	89%
<i>„Ich hatte schon immer viele Interessen.“</i>	91%
<i>„Man kann auch negativen Ereignissen positive Seiten abgewinnen, wenn man z. B. Phasen von Arbeitslosigkeit für eine intensive Weiterbildung nutzt.“</i>	87%
<i>„Ständige Fortbildung ist heutzutage der Schlüssel für eine günstige Berufsperspektive.“</i>	92%
<i>„Eine private Clique ist sehr nützlich, um beruflichen und privaten Stress abzubauen.“</i>	88%
Dargestellt ist der Anteil der zustimmenden Bewertungen 3 oder 4 (4 = trifft sehr zu, 3 = trifft zu, 2 = trifft weniger zu, 1 = trifft gar nicht zu).	

Ressourcenaufbau als Sicherheit und Ausgleich zum Erwerbsleben (Work-Life-Balance)

Einzelaussagen	Zustimmung
<i>„Ohne Auslandserfahrungen hat man heute keine beruflichen Chancen mehr.“</i>	44%
<i>„Die zukünftige Situation in Deutschland wird mich nicht betreffen, da ich vermutlich ins Ausland gehen werde.“</i>	25%
<i>„Ich habe schon häufig darüber nachgedacht, Deutschland zu verlassen und einen Job im Ausland anzunehmen.“</i>	37%
<i>„Ich werde in meiner beruflichen Karriere versuchen, möglichst jedes Risiko zu vermeiden.“</i>	37%
<i>„Ohne die Beherrschung mehrerer Fremdsprachen hat man heute praktisch keine beruflichen Chancen mehr.“</i>	64%
Dargestellt ist der Anteil der zustimmenden Bewertungen 3 oder 4 (4 = trifft sehr zu, 3 = trifft zu, 2 = trifft weniger zu, 1 = trifft gar nicht zu).	

Auslandsorientierung als zusätzliche Ressource

Einzelaussagen	Zustimmung
<i>„Für einen guten Job muss man heutzutage schon bereit sein, sich und seiner Familie einiges zuzumuten.“</i>	84%
<i>„Der Erfolgsdruck auf junge Nachwuchskräfte hat gewaltig zugenommen.“</i>	79%
<i>„Wer heutzutage Karriere machen will, muss viele Kompromisse im privaten Bereich eingehen.“</i>	80%
<i>„Insgeheim hat heute jeder Angst, seinen Arbeitsplatz zu verlieren.“</i>	73%
<i>„Wenn man es genau betrachtet, ist das Leben eigentlich eine andauernde Berufsfindung.“</i>	68%
Dargestellt ist der Anteil der zustimmenden Bewertungen 3 oder 4 (4 = trifft sehr zu, 3 = trifft zu, 2 = trifft weniger zu, 1 = trifft gar nicht zu).	

Einschränkungen im privaten Bereich als Folge des Karrieredrucks

Einzelaussagen	Zustimmung
<i>„Letzten Endes muss jede Generation nur diejenigen Probleme lösen, die während ihrer Zeit eine Rolle spielen.“</i>	36%
<i>„Viele Schwierigkeiten im Lebenslauf lassen sich vermeiden, wenn man sich beruflich auf ein bestimmtes Unternehmen konzentriert.“</i>	47%
<i>„Angesichts der Unklarheit der weiteren gesellschaftlichen Entwicklung macht es keinen Sinn, sich jetzt schon im beruflichen und privaten Bereich festzulegen.“</i>	45%
<i>„Jede Generation muss die Probleme ihrer Zeit lösen und nicht diejenigen der kommenden Generationen.“</i>	42%
<i>„Da man beruflich flexibel bleiben muss, hat es keinen Sinn, langfristige Pläne im beruflichen und privaten Bereich zu entwickeln.“</i>	51%
Dargestellt ist der Anteil der zustimmenden Bewertungen 3 oder 4 (4 = trifft sehr zu, 3 = trifft zu, 2 = trifft weniger zu, 1 = trifft gar nicht zu).	

Konzentration auf das Machbare

Einzelaussagen	Zustimmung
<i>„Ich habe schon früh gemerkt, dass ich karrieremäßig weiter kommen kann als viele andere.“</i>	69%
<i>„Ich hatte eigentlich schon immer das Gefühl, dass ich leistungsmäßig besser drauf bin als viele andere.“</i>	73%
<i>„Schon während der Schulzeit war eine spätere Karriere für mich sehr wichtig.“</i>	58%
<i>„Es wird immer einen gesellschaftlichen Fortschritt geben, der viele Probleme lösen wird.“</i>	76%
<i>„Ich habe schon früh erkannt, welche Berufsrichtung für mich in Frage kommt.“</i>	65%
Dargestellt ist der Anteil der zustimmenden Bewertungen 3 oder 4 (4 = trifft sehr zu, 3 = trifft zu, 2 = trifft weniger zu, 1 = trifft gar nicht zu).	

Glaube an die eigene Leistungsfähigkeit mit Fortschrittserwartung

Arbeitswelt, Privatleben und Ausbildung

Die Studie räumt mit vielen Vorurteilen auf. So fehlt in Portraits prominenter Manager selten der Hinweis, dass ein Zwölf- oder gar Vierzehn-Stunden-Arbeitstag die Regel und das Familienleben fast zum Erliegen gekommen sei. Der berufliche Erfolg mache den fehlenden Ausgleich wett. Diese Beschreibung deckt sich jedoch nur sehr bedingt, wenn überhaupt, mit den Ergebnissen der neuen Studie. Der Wunsch nach einer so genannten „Work-Life-Balance“, also dem Gleichgewicht zwischen Beruf auf der einen und Familie, Hobby, Freundschaften auf der anderen Seite, hat mittlerweile auch die Führungsebenen der großen Unternehmen erreicht.

Das gleiche gilt übrigens für die auf den unteren Ebenen der Arbeitswelt weit verbreitete Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Auch die kommenden Eliten haben sich inzwischen auf Karriere-Knicks eingestellt. Wie es einer der Befragten anschaulich formulierte, sollte man nie „alle Eier in einen Korb legen“. Mit anderen Worten: Es ist zu empfehlen, gerade auf den oberen Sprossen der Karriereleiter an den Absturz zu denken und rechtzeitig nach einem weichen Landeplatz Ausschau zu halten. Und dabei geht der Blick weit über die Landesgrenzen hinaus. Nicht erst in der Stunde der Not, sondern bereits während der Ausbildung. Immerhin 43 Prozent der Befragten haben sich im Ausland auf ihren Beruf vorbereitet. Da die Tendenz steigend ist, darf behauptet werden, dass Auslandserfahrungen mittlerweile für Führungskräfte eine Selbstverständlichkeit geworden sind.

Ein Blick auf den Bildungshintergrund der „Manager von morgen“ macht deutlich, dass die Zeiten vorüber sind, in denen der Lehrling von der Werkbank an die Spitze des Konzerns aufsteigen konnte. Von den befragten Führungskräften haben 93 Prozent das Abitur, drei von vier einen Hochschulabschluss und im Durchschnitt spricht jeder zwei Fremdsprachen. Gerade einmal fünf Befragte gaben zu, nur die Muttersprache zu beherrschen. Die Top-Manager der Zukunft verfügen also durchweg über einen beachtlichen Bildungsgrad. Doch gerade weil das so ist, leitet sich daraus nicht mehr automatisch eine erfolgreiche Karriere ab.

Deutschlands wirtschaftliche Zukunft

Nicht zutreffend ist die nahe liegende Vermutung, wer sich Richtung Ausland orientiert, tue dies, weil er der wirtschaftlichen Situation in Deutschland nicht traut. Die Studie zeigt, und das unterscheidet sie von herkömmlichen Umfragen, dass die jungen Führungskräfte zwar ein klares Bild von der wirtschaftlichen Situation in Deutschland haben, dass die Einschätzung der Wirtschaftslage aber für ihre eigene Lebensplanung und ihre persönlichen strategischen Überlegungen gar keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielt.

Eine deutliche Mehrheit der Führungsgeneration Zukunft blickt voller Zuversicht auf den Wirtschaftsstandort Deutschland. Beachtliche 51 Prozent der Befragten geben der gegenwärtigen Wirtschaftslage die Note „gut bis sehr gut“, und nur sechs Prozent stufen sie als „schlecht“ ein. Weibliche Führungskräfte beurteilen die Lage deutlich skeptischer als ihre männlichen Kollegen. Nur 33 Prozent gaben ein „Gut bis sehr gut“ (Männer: 59 Prozent), und 67 Prozent urteilen mit „befriedigend bis schlecht“ (Männer 41 Prozent).

Bei den Prognosen für die Entwicklung der Konjunktur ist der Führungsnachwuchs nicht so optimistisch wie die Wirtschaftsweisen und die zuständigen Minister, denen ein Blick in die Studie zu empfehlen ist, um politische Fehlplanungen zu vermeiden. 48 Prozent der Befragten gehen zwar davon aus, dass sich die wirtschaftliche Lage mehr oder weniger deutlich verbessert, eine Mehrheit von 52 Prozent dagegen vermutet, dass es beim jetzigen Zustand bleibt oder dass es sogar bergab geht. Bemerkenswert ist, dass die „alten Hasen“ unter den Nachwuchsführungskräften - und gemeint sind in diesem Fall die 30- bis 39-Jährigen - die Entwicklung noch etwas kritischer beurteilen als die jüngeren Berufseinsteiger.

Wer an der Börse Geld verdienen will und Vertrauen in die Prognosen der „Manager von morgen“ hat, der müsste sich die Tabelle mit den einzelnen Wachstumsbranchen hinter den Spiegel stecken. Nicht ganz überraschend nimmt der IT- und Kommunikationsbereich den ersten Platz ein. Und zwar mit deutlichem Vorsprung. 32 Prozent der Befragten sehen für diese Branche auch künftig eine steil nach oben führende Wachstumskurve. Den zweiten Rang nimmt deutlich abgeschlagen mit 20 Prozent der Dienstleistungs- und Beratungssektor ein, und Bronze gewinnt die Abteilung „Erneuerbare Energien“.

Gesellschaftliche Probleme

Einen Zustand zu erkennen und gleichzeitig eine Prognose zu wagen, ist das eine, das andere und zugleich das Schwierige ist es, Vorschläge zu unterbreiten, wie eine unbefriedigende Situation verbessert werden kann. Da die Entwicklung der Wirtschaft in engstem

Zusammenhang mit der Gesamtgesellschaft steht, war es nahe liegend, die Führungskräfte nach ihrer Einschätzung der aktuellen gesellschaftlichen Probleme zu befragen. Und zwar nicht nur auf nationaler, sondern auch auf internationaler Ebene. Zunächst galt es dabei zu ermitteln, welche Problematik sie überhaupt als wichtig einstufen, und die Antworten lieferten einige Überraschungen. Dabei fällt auf, dass auch bei den Managern von morgen diejenigen Bereiche von besonderem Interesse sind, von denen sie ganz persönlich betroffen sein könnten.

Die Arbeitslosigkeit stufen 89 Prozent als ein echtes Problem ein, das nur 49 Prozent als lösbar bezeichnen. Einen fast gleich hohen Wert erreicht die stark veränderte Altersstruktur der deutschen Bevölkerung. Mit 29 Prozent wird die Lösbarkeit dieser Entwicklung aus verständlichen Gründen als sehr gering eingestuft.

Obwohl die weltweit geführte Diskussion um die drohende Klimakatastrophe erst in den letzten Wochen und damit nach Abschluss der meisten Befragungen besonders intensiv geführt worden ist, halten 79 Prozent der Führungskräfte die Erwärmung der Erdatmosphäre für ein großes Problem. Erstaunlich ist zugleich, dass 23 Prozent keine Lösungsmöglichkeiten sehen. Es ist dies der schlechteste Wert aller abgefragten Problemfelder. Nur in den Bereichen Terrorismus und bei der Alterspyramide klafft die Schere zwischen Wichtigkeit und Lösbarkeit ähnlich weit auseinander.

Was auf der Wichtigkeits-Lösbarkeits-Skala am meisten überrascht, ist das Schlusslicht. Es ist der Nord-Süd-Konflikt, ein Thema, das auf weltpolitischer Bühne als besonders brisant gilt, in den so genannten „reichen“ Ländern aber immer noch auf wenig Resonanz stößt. Wenn nur 46 Prozent der befragten Führungskräfte die Einstufung „wichtig“ vornehmen, liegen sie damit also durchaus im Trend der allgemeinen Einschätzung. Wundern darf man sich darüber, dass alle, die den Nord-Süd-Konflikt als wichtig bezeichnet haben, ihn auch für lösbar halten. Mit dieser Einstellung unterscheiden sich die Jungmanager deutlich von führenden Staatsmännern, die den Standpunkt vertreten, dieses Problem sei zumindest auf absehbare Zeit nicht zu beseitigen.

Aus verständlichen Gründen sind die Führungskräfte nicht befragt worden, wie sie ein Problem lösen würden, sondern nur, ob sie es für lösbar halten. Insgesamt gesehen geben sich die Befragten ausgesprochen zuversichtlich. Es gibt aber auch einige Bereiche, bei denen Ratlosigkeit herrscht. Dabei handelt es sich ausnahmslos um Probleme, für die von unterschiedlichster Seite besonders viele Patentlösungen angeboten werden. Es sind dies die Themen Renten, Staatsverschuldung, Zerfall der Gesellschaft in Arm und Reich.

Nur bei einigen der schon erwähnten so genannten supranationalen Themen wie Terrorismus, Klimakatastrophe und Alterspyramide war der Grad der Ratlosigkeit noch größer.

Einschätzung der Demokratie

Die Wahlbeteiligung in Deutschland ist auf allen Ebenen deutlich zurückgegangen, und seitdem in Berlin eine Große Koalition regiert, hat die Politikverdrossenheit weiter zugenommen. Die Parteien verlieren Mitglieder, ganze Ortsverbände lösen sich demonstrativ auf, und „Bild am Sonntag“ will festgestellt haben, dass bereits jeder zweite Deutsche mit der Demokratie in ihrer bisherigen Form unzufrieden sei.

Die Umfrage unter den künftigen Führungskräften macht dagegen deutlich, das man gut daran tut, die Lage nicht so dramatisch zu sehen, wie sie vielfach dargestellt wird. Gerade einmal 15 Prozent der befragten Nachwuchskräfte haben gewisse Zweifel an der Stabilität des demokratischen Systems. Lediglich drei der 308 Befragten befürchten einen Zusammenbruch. Mit anderen Worten: 84 Prozent halten die deutsche Demokratie für ausgesprochen gesund.

Die Studie hat außerdem ein Phänomen bestätigt, das in allen Schichten der Bevölkerung zu erkennen ist: Wer in seinem persönlichen Lebensumfeld erfolgreich und damit zufrieden ist, der beurteilt auch die Stabilität des demokratischen Systems durchweg positiv. Wer dagegen Misserfolge hat und sich um die berufliche Zukunft Sorgen macht, der überträgt diese Sorgen auf sein politisches Umfeld. Auf die Einstellung der Führungskräfte bezogen bedeutet dies: Nicht einmal zehn Prozent derjenigen, die sich gute Karrierechancen ausrechnen, halten die Demokratie für weniger stabil. Von den Zweiflern am eigenen beruflichen Erfolg sieht dagegen jeder Dritte auch schwarz für das Funktionieren des parlamentarischen Systems.

Ein deutlich anderes Bild ergibt die Auswertung der Frage, wie die Führungskräfte die Kompetenz der Politiker beurteilen, wirtschaftliche und gesellschaftliche Probleme zu lösen. Nur 36 Prozent gaben die Note „gut bis sehr gut“, die restlichen 64 Prozent äußerten sich mehr oder weniger skeptisch. Nicht ganz überraschend spielt auch bei diesen Urteilen wieder die Einschätzung der eigenen Karrierechancen eine entscheidende Rolle.

Auch bei diesem Themenkomplex zeigt sich einmal mehr, in welchem starkem Maße Auslandserfahrungen die Einstellung der jungen Manager beeinflussen. Wer sich bereits längere Zeit im Ausland aufgehalten hat oder auch daran denkt, Deutschland zu verlassen, der hat besonders großes Vertrauen in die Demokratie. 62 Prozent dieser Gruppe bescheinigen dem demokratischen System hohe Kompetenz bei der Lösung von Problemen.

Vier Typen: Von „Globalisten“, „Machern“, „Netzwerkern“ und „Pragmatikern“

Nachdem die künftigen Chefs ihre Einschätzung zu den gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Problemen von heute und morgen abgegeben haben, drängt sich geradezu die Frage auf, was es eigentlich für Menschen sind, die schon bald über das Wohl und das Wehe von vielen Tausend Mitbürgern entscheiden. Charaktereigenschaften lassen sich nicht in Tabellen darstellen, und keiner wird zugeben, dass ihn an seinem Job vielleicht nur das gute Gehalt interessiert. Die ausführlichen Gespräche mit den „Testpersonen“ erlauben allerdings eine vorsichtige Typisierung.

Da gibt es die „jungdynamischen Globalisten“, Sie sind im Durchschnitt knapp über 30 Jahre alt, halten die Probleme in Wirtschaft und Gesellschaft für lösbar, streben ins Ausland und wissen: Wenn man ganz nach oben will, muss man im privaten Bereich auf einiges verzichten. Die „konzentrierten Macher“ sind voller Optimismus, schätzen die eigenen Karrierechancen durchweg positiv ein, und sind davon überzeugt, dass „die da oben“ die anstehenden Probleme schon lösen werden.

Von „altem Schlag“ und ausgesprochen auf Deutschland konzentriert sind die „erfahrenen Pragmatiker“. Die Mehrheit ist zwischen 35 und 39 Jahre alt, 75 Prozent sind Männer, 77 Prozent haben einen Hochschulabschluss, und ihr Slogan im Betrieb lautet: Wir sind die Stützen, uns macht keiner so leicht etwas vor. Auffallend ist gleichzeitig ihr Pessimismus, die dringendsten Probleme von Wirtschaft und Gesellschaft lösen zu können.

Größte Gruppe bei der Typisierung sind mit 34 Prozent die „aufgeschlossenen Netzwerker“. Die Nachwuchsmanager gelten als ausgesprochene Familien-Menschen, sie pflegen Freundschaften und Hobbys und leben nach der Devise: Um im Privatleben glücklich zu werden, kann es erforderlich sein, auf einer Sprosse der Karriereleiter freiwillig stehen zu bleiben. Falsch wäre allerdings die Vermutung, die Mitglieder dieser Gruppe haben sich vom Unternehmen innerlich verabschiedet. Sie legen vielmehr großen Wert auf Weiterbildung und schätzen ihre Karrierechancen ausgesprochen positiv ein.

„Manager von morgen“ und Deutschlands Zukunft

Bleibt als Fazit: Wenn 25 Prozent der Nachwuchsmanager ihre Zukunft nicht mehr unbedingt in Deutschland sehen – und das trotz der von ihnen selbst hervorragend bewerteten Wirtschaftslage und Konjunkturaussicht –, dann kann dies eine Gesellschaft, die auf die Ressource Ausbildung und Wissen setzen muss, nicht unberührt lassen. Die Nachwuchsmanager spüren, dass ihnen der Wind ins Gesicht bläst. Die an sie gestellten Ansprüche werden größer. Sie konzentrieren sich deshalb vor allem auf die eigene Zukunfts- und Karriereplanung. Dadurch entsteht die Gefahr, dass die Sichtweisen der künftigen Wirtschaftseliten nicht in die gesellschaftliche Debatte eingebracht werden, was zur Folge hat, dass das politische System der Bundesrepublik eine wesentliche Quelle seiner Erneuerung und Zukunftsfähigkeit verliert.

Erich Maletzke, im Juni 2007

Der Verfasser dieser journalistischen Zusammenfassung der Studienergebnisse, Erich Maletzke, studierte Geschichte und Anglistik und lebt als Journalist und Autor im schleswig-holsteinischen Dithmarschen.

Bei Anfragen zur Studie kontaktieren Sie bitte:



Dr. phil. Yvonne Fritzsche-Sterr

Hochallee 16, 20149 Hamburg

fon (0 40) 41 49 66 69

fax (0 40) 41 49 64 99

info@denkstelle-hamburg.de

www.denkstelle-hamburg.de