



Rheinland-Pfalz

DIE JUSTIZ

EIN FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITGEBER

Selbstverpflichtung

zur Sicherung und
Weiterentwicklung einer
familienfreundlichen
Personalpolitik

in der Verwaltungsgerichtsbarkeit
des Landes Rheinland-Pfalz

INHALT

1 PRÄAMBEL	3
2 ZIELE DER SELBSTVERPFLICHTUNG	3
3 VERPFLICHTUNG DER BETEILIGTEN	4
4 VERANTWORTLICHE	4
5 HANDLUNGSFELDER UND SCHWERPUNKTE	4
5.1 Handlungsfeld Arbeitszeit	5
5.2 Handlungsfeld Arbeitsort.....	5
5.3 Handlungsfeld Arbeitsorganisation	6
5.4 Handlungsfeld Führungskompetenz.....	7
5.5 Handlungsfeld Information & Kommunikation	8
5.6 Handlungsfeld Service für Familien.....	8

1 Präambel

Die rheinland-pfälzische Landesregierung versteht sich als ein familienfreundlicher Arbeitgeber und ermöglicht durch entsprechende Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Berufs- und Erwerbsleben und Familien - und Pflegearbeit. Aus diesem Grund hat sie eine Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik abgegeben. Auf diese wird verwiesen.

Das Bedürfnis nach einer familienfreundlichen Personalpolitik, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sichert, besteht nicht nur in der Verwaltung, sondern auch bei den Gerichten. Dabei sind allerdings die verschiedenen Berufsgruppen zu berücksichtigen. Richterinnen und Richter sind unabhängig. Die richterliche Unabhängigkeit betrifft insbesondere die Arbeitszeiten, die im Wesentlichen frei gestaltet werden können. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ohne weiteres gewährleistet ist. Für die Beamtinnen und Beamten sowie die Justizbeschäftigten im Unterstützungsbereich gelten die Vorschriften der Arbeitszeitverordnung, die mit zahlreichen Ausnahmeregelungen auch das Ziel verfolgt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sichern.

Wie in den Bereichen von Wirtschaft und Verwaltung sind auch die Gerichte bei der effektiven und zügigen Rechtsschutzgewährung auf qualifizierte, motivierte und engagierte Richterinnen und Richter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Grundvoraussetzung dafür ist die Gewährleistung einer befriedigenden Balance zwischen Berufs- und Privatleben.

2 Ziele der Selbstverpflichtung

Eine familien- und chancengerechte Arbeitsgestaltung verfolgt das Ziel, den Bediensteten eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen und sich auf diese Weise als attraktiver Arbeitgeber auch bei der Suche nach qualifiziertem Personal zu positionieren. Eine verlässliche Familienfreundlichkeit ist ein wichtiges Kriterium zur Stärkung der Arbeitgebermarke. Ein weiteres Ziel ist es, mit entsprechenden Maßnahmen die Arbeitsqualität und –zufriedenheit zu steigern und so Gerichtsangehörige langfristig zu binden.

Bereits jetzt besteht in der Verwaltungsgerichtsbarkeit bei der Verwirklichung eines miteinander zu vereinbarenden Familien- und Berufslebens ein hoher Standard. Unter Einbeziehung der örtlichen Richter- und Personalräte sowie der Gleichstellungsbeauftragten wurde kein Handlungs- und Verbesserungsbedarf ermittelt. Die Selbstverpflichtung dient dazu, die bereits bestehenden Standards verlässlich zu beschreiben, sie verbindlich auch zukünftig zu erhalten bzw. umzusetzen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen immer wieder an sich wandelnde Verhältnisse und Bedürfnisse angepasst werden. Es gilt, weiter an ihrem Ausbau und ihrer Fortentwicklung zu arbeiten.

3 Verpflichtung der Beteiligten

Die Selbstverpflichtung gehen für die rheinland-pfälzische Verwaltungsgerichtsbarkeit

- der Präsident des Oberverwaltungsgerichts
- der Präsident des Verwaltungsgerichts Koblenz
- die Präsidentin des Verwaltungsgerichts Mainz
- die Präsidentin des Verwaltungsgerichts Neustadt an der Weinstraße
- der Präsident des Verwaltungsgerichts Trier

ein.

4 Verantwortliche

Den Führungskräften, das heißt den Präsidentinnen und Präsidenten sowie den Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleitern der Gerichte, kommt eine besondere Verantwortung bei der Umsetzung der familienfreundlichen Maßnahmen im Arbeitsalltag zu. Dabei ist zu sehen, dass nicht nur in einer modernen Verwaltung, sondern auch in der Verwaltungsgerichtsbarkeit die Teamarbeit unerlässlich ist. Richterinnen und Richter arbeiten in Spruchkörpern; in allgemeinen Streitverfahren werden nur wenige Fälle durch den Einzelrichter entschieden. Bei ihrer Arbeit werden sie von Service-Einheiten unterstützt, die auch in erheblichem Umfang richterassistierende Tätigkeiten ausführen. Dies bedingt eine besonders enge Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen richterlichem Dienst und dem Unterstützungsbereich. Weiter ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den Verwaltungsgerichten im Vergleich zu Verwaltungsbehörden um relativ kleine Einheiten handelt, was sich insbesondere bei Vertretungsfällen auswirkt. Die Interessen an einem ordnungsgemäß und reibungslos funktionierenden Gerichtsbetrieb mit Blick auf die rechtsuchenden Bürgerinnen und Bürger sowie die Allgemeinheit sind mit den persönlichen Bedürfnissen der Gerichtsangehörigen größtmöglich in Einklang zu bringen. Dies ist vor allem Aufgabe der Führungskräfte.

Bedienstete mit und ohne Betreuungsaufgaben in der Familie sollen sich und ihre jeweilige private Belastungssituation gegenseitig akzeptieren. Dies erfordert Flexibilität und Verständnis. Die Gerichtsangehörigen dabei zu unterstützen, ist Aufgabe der Führungskräfte, die für eine gerechte Arbeitsverteilung zu sorgen haben.

5 Handlungsfelder und Schwerpunkte

Die Selbstverpflichtung enthält alle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtigen Handlungsfelder, soweit für die Gerichte der Verwaltungsgerichtsbarkeit eigene Möglichkeiten und Spielräume bestehen.

5.1 Handlungsfeld Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeiten, die sich nach den familiären Bedürfnissen orientieren, bieten mit größtmöglicher Arbeitszeitsouveränität und Gestaltungsfreiheit besonders wirkungsvoll die Möglichkeit, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Standard:

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde hinsichtlich der Arbeitszeit bereits viel erreicht: Möglich sind Teilzeitbeschäftigungen in jeder Form sowie regelmäßige Arbeitszeiten ebenfalls in jeder Form (Job-Sharing, "Blockmodell", jeder Vormittag oder jeder Nachmittag; dienstfreier Freitag usw.).

Die bestehenden Kernzeiten für ganztägig Beschäftigte (montags bis donnerstags 09:00 Uhr bis 12:00 Uhr und 14.00 Uhr bis 16:00 Uhr, freitags 09:00 Uhr – 13:00 Uhr) haben sich bewährt.

Alle Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung - auch in den Kernzeiten -, die die Arbeitszeitverordnung der Dienststellenleitung einräumt, werden genutzt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.

Ziel:

Die Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung soll erhalten bleiben. Die auf den jeweiligen Einzelfall passenden Arbeitszeitmodelle dienen auch dazu, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder betreuen, möglichst schnell wieder in das Berufsleben zu integrieren, die Freistellung wegen der Erziehungszeit zeitlich zu begrenzen und den frühzeitigen Wechsel von der Teilzeit- in die Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Aus diesem Grund sollen zukünftig gezielt "Rückkehr- bzw. Aufstockgespräche" geführt werden, mit denen ausdrücklich auf die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung hingewiesen wird.

5.2 Handlungsfeld Arbeitsort

Die Option für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unterstützungsbereichs, unter bestimmten Voraussetzungen das Arbeiten außerhalb des Gerichts (z.B. von zu Hause) zu ermöglichen, erhöht den persönlichen Gestaltungsspielraum und ermöglicht die Anpassung an individuelle Bedürfnisse in besonderen Lebenssituationen.

Standard:

In der Verwaltungsgerichtsbarkeit bestehen allerdings nur begrenzt Arbeitsbereiche im Unterstützungsbereich, in denen eine Telearbeit, auch in alternierender Form, denkbar ist. Es wurden in den letzten Jahren vermehrt Mischarbeitsplätze geschaffen, was Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich gesteigert hat, aber die Erledigung von zu Hause aus kaum

ermöglicht. Darüber hinaus werden zahlreiche Tätigkeiten in Teamarbeit erledigt. Im Übrigen wurde auch von den Gerichtsangehörigen bisher nur vereinzelt der Wunsch nach einem Telearbeitsplatz geäußert. Der häusliche Arbeitsplatz erhöht zwar den persönlichen Gestaltungsspielraum. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es aber gleichfalls wichtig, in den Kollegenkreis eingebunden zu sein.

Im richterlichen Bereich bereitet der Arbeitsort im Fall einer Erprobung Schwierigkeiten. Eine sechsmonatige bzw. bei einer Beschäftigung mit der Hälfte der Arbeitskraft neunmonatige Erprobung beim Obergericht in Koblenz wird von Richterinnen, die Kinder betreuen und die an anderen Standorten (Neustadt an der Weinstraße, Trier) tätig sind, gar nicht oder mit erheblicher zeitlicher Verzögerung absolviert.

Ziel:

Sollte eine Tätigkeit im Unterstützungsbereich von zu Hause aus gewünscht werden und kann diese Tätigkeit am häuslichen Arbeitsplatz verrichtet werden, ist die Telearbeit möglich.

Im Hinblick auf die Erprobungssituation beim Obergericht soll in persönlichen Gesprächen mit den betreffenden Richterinnen ermittelt werden, wie sich trotz Kinderbetreuung eine (zeitnahe) Erprobung ermöglichen lässt. Das "Arbeiten von zu Hause" spielt dabei sicherlich eine große Rolle.

5.3 Handlungsfeld Arbeitsorganisation

Gute Arbeitsorganisation schafft Zufriedenheit. Da die Arbeitsorganisation oftmals von dringenden dienstlichen Notwendigkeiten geprägt ist, ist oberstes Ziel in diesem Handlungsfeld, eine größtmögliche Balance zwischen dienstlichen und privaten Interessen zu erreichen. Dieser Schwerpunkt ist Standard und Ziel in einem. Dabei wird jede Situation, jeder Einzelfall eine gesonderte Betrachtung erfordern.

Standard:

Bei der Arbeitsverteilung und der Organisation von Arbeitsabläufen werden familiäre Belange mit berücksichtigt. Dies gilt insbesondere bei Vertretungsregelungen und der Urlaubsgewährung. Es ist allerdings darauf zu achten, dass die Flexibilität nicht zu Lasten Einzelner geht (z.B. von Vollzeitkräften ohne Familienaufgaben). Alle sollen davon profitieren und Verständnis für die jeweilige Situation des "Anderen" mitbringen (Teamkultur). Aus diesem Grund beteiligen sich auch Teilzeitkräfte an dem Eildienst.

Die Arbeitsabläufe sind effizient gestaltet, um flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen.

Nach Erziehungszeiten werden Schulungen durchgeführt und sonstige Maßnahmen getroffen, die eine schnelle Wiedereingliederung ermöglichen.

Teilzeitkräfte haben keine Nachteile hinsichtlich ihres beruflichen Fortkommens. Auch die Übernahme von Führungspositionen in Teilzeitform ist möglich.

Die Aufstockung von einer Teilzeit- auf eine Vollzeitstelle im Unterstützungsbereich ist in der Regel möglich.

Besprechungen sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im eigenen Zuständigkeitsbereich finden so statt, dass alle Gerichtsangehörigen ohne Beeinträchtigung ihrer familiären Belange daran teilnehmen können. Sie werden rechtzeitig angekündigt; bei der zeitlichen Gestaltung werden die persönlichen Bedürfnisse berücksichtigt.

Ziel:

Die Aufstockung von einer Teilzeit- auf eine Vollzeitstelle wird in allen Bereichen gefördert. Mit den Gerichtsangehörigen werden dazu gezielt persönliche Gespräche geführt.

Bei hausinternen Fortbildungsveranstaltungen wird zukünftig geprüft, ob diese vermehrt halbtags angeboten werden können.

5.4 Handlungsfeld Führungskompetenz

Gute Führungskräfte kennen die unterschiedlichen Lebenssituationen ihrer Bediensteten und haben diese bei ihren Entscheidungen im Blick. Sie sind gut geschult und wissen um die besonderen Bedürfnisse von Bediensteten mit Betreuungsaufgaben, sei es die Betreuung von Kindern oder von zu pflegenden Angehörigen. Dabei behalten sie stets die Belastungssituationen aller Bediensteten im Blick und sorgen für ein wertschätzendes Arbeitsklima. Sie erfahren gleichzeitig auch Verständnis von den Kolleginnen und Kollegen für eigene Betreuungsaufgaben. Familienbewusstes Führungsverhalten gehört zur selbstverständlichen Aufgabe einer modernen Führungskraft im Rahmen einer familienorientierten Personalpolitik.

Standard:

Die Führungskräfte sind sich der besonderen Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewusst und sie handeln danach. In Mitarbeitergesprächen wird dieses Thema stets erörtert.

Alle Führungskräfte werden über externe Fortbildungsangebote zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterrichtet. Die Teilnahme wird unterstützt.

Ziel:

In Präsidenten- und Geschäftsleiterbesprechungen soll die Sensibilität für das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten werden. Es soll ein Erfahrungsaustausch über familienfreundliche Maßnahmen in den einzelnen Gerichten erfolgen, um ggf. neue Möglichkeiten aufzuzeigen.

5.5 Handlungsfeld Information & Kommunikation

Eine gute und zielorientierte Information und Kommunikation von Angeboten familienfreundlicher Personalpolitik trägt dazu bei, die Gerichtsangehörigen beim „Betreuungsmanagement“ bzw. bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen und Netzwerke zu ermöglichen.

Standard:

Die Gerichtsangehörigen - auch die beurlaubten - erhalten alle wichtigen Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zu den wesentlichen Abläufen und Veränderungen in den einzelnen Gerichten.

Als Form der internen Vernetzung haben alle beteiligten Häuser Kontakt zu ihren beurlaubten Bediensteten (z.B. durch Einladungen zu Personalversammlungen, zu Weihnachtsfeiern, zu Betriebsausflügen). Auch zu länger erkrankten Bediensteten wird in wertschätzender Weise Kontakt gehalten.

Ziel:

In den regelmäßigen Gesprächen mit den örtlichen Richter- und Personalräten sowie der Gleichstellungsbeauftragten soll ermittelt werden, ob und in welcher Form Bedarf an weiteren familienfreundlichen Maßnahmen besteht.

5.6 Handlungsfeld Service für Familien

Familienunterstützende Maßnahmen entlasten die Gerichtsangehörigen und geben Handlungs- und Planungssicherheit. Damit können die Arbeitszufriedenheit und der Identifikationsgrad seitens der Gerichtsangehörigen erhöht werden.

Standard:

In besonderen Fällen können Kinder auch mit zur Arbeit gebracht werden. Eine Ferien- und Notfallbetreuung wird derzeit nicht angeboten.

Ziel:

Mit Unterstützung der Präsidentinnen und Präsidenten der Verwaltungsgerichtsbarkeit kann bei großen Einheiten wie dem Neuen Justizzentrum Koblenz ermittelt

werden, ob ein Bedarf an Ferien- und Notfallbetreuung besteht. Gegebenenfalls kann gemeinsam mit anderen Gerichten und Behörden eine solche Hilfestellung geleistet werden.