



RheinlandPfalz

PRÄSIDENTIN DES
OBERLANDESGERICHTS
KOBLENZ



RheinlandPfalz

PRÄSIDENT
DES PFÄLZISCHEN
OBERLANDESGERICHTS
ZWEIBRÜCKEN

DIE JUSTIZ

- ein familienfreundlicher Arbeitgeber

Selbstverpflichtung

zur Sicherung und
Weiterentwicklung einer
familienfreundlichen
Personalpolitik

in der ordentlichen Gerichtsbarkeit des
Landes Rheinland-Pfalz

INHALT

| | | |
|-------|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | PRÄAMBEL | 3 |
| 2 | ZIELE DER SELBSTVERPFLICHTUNG | 4 |
| 3 | VERPFLICHTUNG DER BETEILIGTEN | 4 |
| 4 | VERANTWORTLICHE | 5 |
| 5 | HANDLUNGSFELDER UND SCHWERPUNKTE | 6 |
| 5.1 | Handlungsfeld Arbeitszeit | 7 |
| 5.1.1 | Gleitzeitrahmen..... | 7 |
| 5.1.2 | Kernzeiten | 7 |
| 5.1.3 | Ausgleich übertragbarer Zeitguthaben | 8 |
| 5.2 | Handlungsfeld Arbeitsort | 9 |
| 5.2.1 | Alternierende Telearbeit | 9 |
| 5.2.2 | Arbeiten von zu Hause | 9 |
| 5.3 | Handlungsfeld Arbeitsorganisation..... | 10 |
| 5.3.1 | Arbeitsverteilung/Arbeitsabläufe | 10 |
| 5.3.2 | Fort- und Weiterbildung..... | 11 |
| 5.4 | Handlungsfeld Führungskompetenz | 12 |
| 5.4.1 | Führungskräfteschulungen | 12 |
| 5.4.2 | Führungskultur | 12 |
| 5.5 | Handlungsfeld Information & Kommunikation | 13 |
| 5.5.1 | Informations- und Kommunikationsmittel sowie -wege | 13 |
| 5.5.2 | Vernetzung | 14 |
| 5.5.3 | Nachwuchskräftegewinnung..... | 14 |
| 5.6 | Handlungsfeld Service für Familien..... | 14 |
| 5.6.1 | Ferienbetreuung | 15 |
| 5.6.2 | Kinder mit zur Arbeit | 15 |
| 6 | REGELUNGEN ZUM VERFAHREN | 15 |
| 6.1 | BEKANNTMACHUNG | 15 |
| 6.2 | UMSETZUNGSPROZESS | 15 |
| 7 | MIT NACHHALTIGKEIT ZU EINER FAMILIENFREUNDLICHEN PERSONALPOLITIK | 16 |

1 Präambel

Die Vereinbarkeit von Berufs- bzw. Erwerbsleben und Familien- sowie Pflegearbeit ist für die Landesregierung Rheinland-Pfalz eine Aufgabe von hoher Priorität. Gemeinsam mit den Ministerien, der Staatskanzlei, der Landesvertretung und der Landtagsverwaltung wurden daher die erreichten Ziele, Maßnahmen und Standards in einer erstmals im Jahr 2012 entwickelten Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik dokumentiert. Die langfristige Sicherung der familienfreundlichen Personalpolitik einerseits, aber auch die Weiterentwicklung und Anpassung an aktuelle Bedürfnisse andererseits ist nunmehr Gegenstand der Fortschreibung der Selbstverpflichtung durch die Landesregierung im Jahr 2016. Diese ist Grundlage weiterer Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der familienorientierten Personalpolitik des Geschäftsbereichs.

Denn auch die Justiz versteht sich als ein familienfreundlicher Arbeitgeber und ermöglicht durch entsprechende Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Berufs- bzw. Erwerbsleben und Familien- sowie Pflegearbeit.

Die Verbesserung und Anpassung der Arbeitsbedingungen, damit Vereinbarkeit gelingen kann, ist einvernehmlich zwischen allen Beteiligten ein kontinuierlicher Prozess.

Rückblickend auf viele Auditierungsprozesse in der Landesregierung wird deutlich, dass die Aufgaben, die sich aus einer Familie ableiten, weiter reichen als die Betreuung von Kindern. Auch die Pflege von nahen Angehörigen, Lebenspartnerinnen und -partnern und/oder deren Kinder sowie Angehörigen ist ein wichtiges Anliegen, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunehmend betrifft. Die Selbstverpflichtung definiert den Familienbegriff daher sehr umfassend: **Familie umfasst alle Konstellationen, in denen eine Person nicht nur vorübergehend Verantwortung für eine andere Person übernimmt.**

Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen alle, unabhängig davon, ob sie als Bedienstete oder als Führungskräfte tätig sind. Eine moderne und zukunftsorientierte Justiz braucht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die engagiert ihre Aufgaben wahrnehmen und bereit sind, sich immer wieder neuen Herausforderungen zu stellen. Eine befriedigende Balance zwischen Beruf und Privatleben führt auch dazu, dass Motivation und Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt werden.

Nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren deshalb von familienfreundlichen Regelungen, sondern auch ihr Arbeitgeber. Familienfreundlichkeit steigert nachgewiesenermaßen die Arbeitgeberattraktivität und stellt somit auch einen Wettbewerbsvorteil bei der Fachkräftegewinnung dar. Zudem leisten familienfreundliche Arbeitgeber ihren Beitrag zu einer familienfreundlicheren Gesellschaft insgesamt.

Diesen Beitrag wollen auch die Präsidentin des Oberlandesgerichts Koblenz und der Präsident des Pfälzischen Oberlandesgerichts Zweibrücken weiter erbringen.

Wir verpflichten uns zur Familienfreundlichkeit: Wir, das sind die Präsidentin des Oberlandesgerichts Koblenz und der Präsident des Pfälzischen Oberlandesgerichts

Zweibrücken für uns und unsere Gerichte, wir, das sind die Führungskräfte sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2 Ziele der Selbstverpflichtung

Die ordentliche Gerichtsbarkeit in Rheinland-Pfalz verfolgt mit einer familien- und chancengerechten Arbeitsgestaltung insbesondere das Ziel, ihren Bediensteten eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen und sich auf diese Weise als attraktiver Arbeitgeber bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften zu positionieren. Eine verlässliche Familienfreundlichkeit ist ein wichtiges Kriterium zur Stärkung der Arbeitgebermarke. Ein weiteres Ziel ist es, mit entsprechenden Maßnahmen die Arbeitsqualität und Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und so Bedienstete langfristig zu binden. Nicht zuletzt sieht sich die ordentliche Gerichtsbarkeit in Rheinland-Pfalz als Vorbild und möchte mit ihrem Beispiel auch anderen Akteurinnen und Akteuren in Verwaltung und Wirtschaft Anregungen für eine familien- und chancengerechte Arbeitswelt geben.

Obgleich das inzwischen etablierte, vielfältige Angebot einen beachtlichen Umfang erreicht hat, den es zu verstetigen gilt, wird weiter an einem Ausbau der familienfreundlichen Maßnahmen gearbeitet.

Die Selbstverpflichtung beinhaltet drei zentrale Elemente:

- Festschreibung einheitlicher **Basisstandards**, um dem Anspruch eines in allen Bereichen durchgängig familienfreundlichen Arbeitgebers gerecht zu werden.
- Festlegung gemeinsamer **Ziele** in den einzelnen Handlungsfeldern, die unter Berücksichtigung dienstlicher Belange eine sukzessive Weiterentwicklung der Standards beabsichtigen und somit den Prozess einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsumgebung gestalten.
- Festlegung eines transparenten und partizipativen **Verfahrens**, das den Rahmen zur Umsetzung und das Vorgehen der zukünftigen Entwicklung nachhaltiger familienfreundlicher Maßnahmen beschreibt und vorgibt, wie die angestrebten Ziele erreicht werden können.

3 Verpflichtung der Beteiligten

Die Selbstverpflichtung gehen für ihren Zuständigkeitsbereich weiterhin ein:

die Präsidentin des Oberlandesgerichts Koblenz

und

der Präsident des Pfälzischen Oberlandesgerichts Zweibrücken.

Wir verpflichten uns, die vereinbarten Standards zur Sicherung einer familienfreundlichen Personalpolitik zu wahren und umzusetzen sowie aktiv daran mitzuarbeiten, die Ziele dieser Selbstverpflichtung zu erreichen.

Wir stellen in eigener Verantwortung sicher, dass die Umsetzung der gemeinsam vereinbarten Basisstandards und das Erreichen der Ziele im eigenen Zuständigkeitsbereich nachhaltig vorangetrieben werden. Über die Basisstandards hinaus gehende Maßnahmen zu Gunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind möglich und erwünscht. Gleichzeitig verpflichten wir uns, das bereits erreichte Niveau zu halten.

4 Verantwortliche

Den Führungskräften in der Justiz kommt bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen eine besondere Verantwortung zu. Sie gewährleisten mit ihren Entscheidungen eine ausreichende Berücksichtigung der verschiedenen Notwendigkeiten und Interessen, dass dienstliche und private Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter größtmöglich in Einklang gebracht werden können. Sie sind Antriebsmotor und Wegbereiter für familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Durch gute Führungsarbeit sichern sie nachhaltig die erfolgreiche Zusammenarbeit von Bediensteten mit und ohne Betreuungsaufgaben und haben auch diejenigen im Blick, die sich in einer Phase der Beurlaubung aus familiären Gründen befinden. Ebenso steigert ein offener Umgang der Kolleginnen und Kollegen untereinander das Verständnis für die jeweilige Lebenssituation des Einzelnen und fördert eine konstruktive und erfolgreiche Zusammenarbeit. Eine moderne Verwaltung lebt auch von gemischten Teams, in die jedes Teammitglied seine eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten bestmöglich einbringt.

Gegenseitige Akzeptanz von Bediensteten mit und ohne Betreuungsaufgaben prägt den Arbeitsalltag. Alle Beteiligten sind sich der besonderen Schwierigkeit und der unterschiedlichen Belastungen bewusst und nutzen Unterstützungsleistungen nicht aus. Grundbestandteil einer Teamkultur ist das Verständnis von „Geben und Nehmen“, das von allen Beteiligten gelebt wird. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, ihren Teil dazu beizutragen, die hohe Arbeitsqualität aufrechtzuerhalten, den Teamgedanken zu leben und in Abhängigkeit von ihrer jeweiligen Lebensphase Flexibilität und Verständnis füreinander zu zeigen. Dabei gilt es zu bedenken, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsaufgaben gleichermaßen von Familienaufgaben gefordert sein können. In dieser lebensphasenbedingten Betroffenheit stecken Verpflichtungen, aber auch Chancen; diese sind entsprechend zu nutzen. Nur so kann es gelingen, eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Familienleben, als Basis für berufliches Leistungsvermögen und persönliches Wohlbefinden, herzustellen.

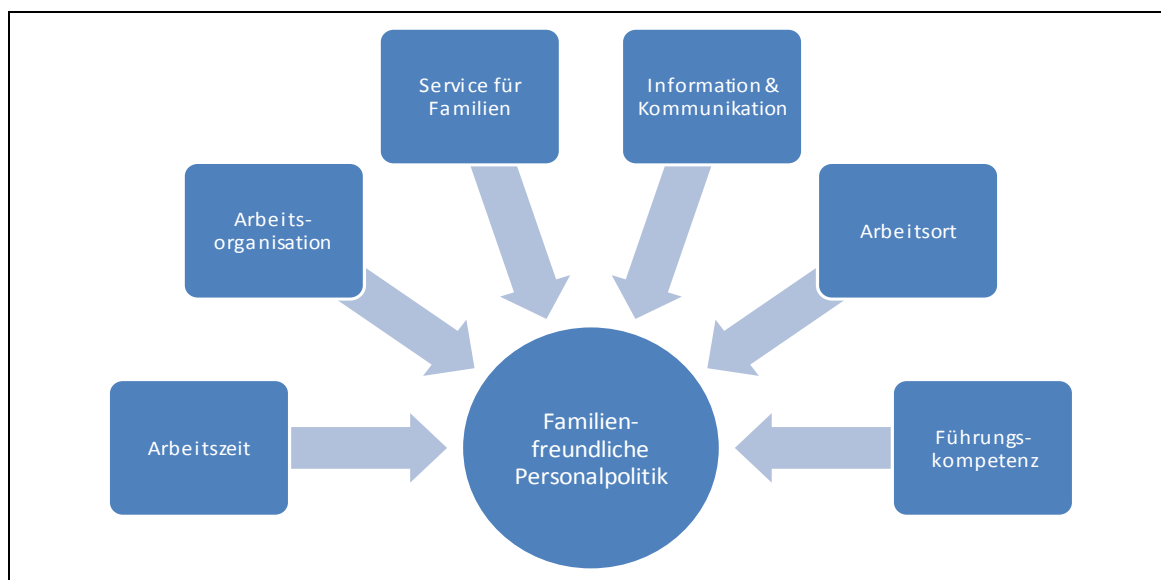
5 Handlungsfelder und Schwerpunkte

Die Selbstverpflichtung enthält alle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtigen Handlungsfelder: Elemente der Arbeitszeit, der Arbeitsortgestaltung und der Arbeitsorganisation zählen ebenso dazu wie Führungskompetenz, Informations- und Kommunikationsangebote sowie Serviceleistungen für Familien.

Die in diesen Handlungsfeldern festgelegten Ziele und Maßnahmen verbessern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gemeinsame Basisstandards tragen zur Sicherung einer familienfreundlichen Personalpolitik bei.

Innerhalb der einzelnen Handlungsfelder wurden verschiedene Schwerpunkte gesetzt, die mit einem Basisstandard sowie überwiegend mit weiterführenden Zielen belegt sind. Die Schwerpunkte spiegeln bereits vorhandene Standards in den Handlungsfeldern wider und werden von allen Beteiligten mitgetragen und stetig weiterentwickelt bzw. ergänzt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Teil der Personalentwicklung, die als übergeordnetes Element der Bildung, Förderung und Entwicklung der Bediensteten in einer Organisation dient. Deshalb wird an dieser Stelle und zur Vermeidung von Dopplungen auf das Personalentwicklungskonzept für Gerichte und Staatsanwaltschaften in Rheinland-Pfalz verwiesen. Auch das Rahmenkonzept zum Gesundheitsmanagement für die Gerichte und Staatsanwaltschaften in Rheinland-Pfalz trägt ebenfalls zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.



5.1 Handlungsfeld Arbeitszeit

Dieses Handlungsfeld betrifft die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des nichtrichterlichen Dienstes, mit Ausnahme der in sachlicher Unabhängigkeit tätigen Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, die an der Vertrauensarbeitszeit teilnehmen.

Flexible Arbeitszeiten bieten durch eine größtmögliche Arbeitszeitsouveränität und Gestaltungsfreiheit die Möglichkeit, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Dabei sollen die Arbeitszeitsvorschriften im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten großzügig und an die Bedürfnisse von Menschen mit Familienaufgaben angepasst angewendet werden.

5.1.1 Gleitzeitrahmen

Gleitende Arbeitszeit ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die tägliche Arbeitszeit in bestimmten Grenzen selbst zu gestalten. Der Gleitzeitrahmen umfasst die Zeit vom frühesten Antritt bis zur spätesten Beendigung des Dienstes.

Standard

Die gleitende Arbeitszeit ist in allen Gerichten etabliert.

Ziel

Um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen Möglichkeiten und eine größere Flexibilität zu bieten, wird angestrebt, den Gleitzeitrahmen einheitlich auf die Zeit von 06:30 Uhr bis 19:00 Uhr von Montag bis Freitag auszuweiten. Eine grundsätzlich anzustrebende, darüber hinausgehende Ausweitung des Gleitzeitrahmens bedarf der Genehmigung des Ministeriums der Justiz (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 ArbZVO).

5.1.2 Kernzeiten

Unter Kernzeiten werden die Zeiten verstanden, in denen alle ganztägig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich anwesend sein müssen, um die Zeit des stärksten Arbeitsanfalls abzudecken. Auch außerhalb der Kernzeiten muss die Funktionsfähigkeit der Dienststelle in dem gebotenen Umfang gewährleistet sein.

Standard

Die Kernzeiten der einzelnen Gerichte entsprechen den Vorgaben der Arbeitszeitverordnung.

Darüber hinaus bieten alle Gerichte die Möglichkeit, in Ausnahmefällen und besonderen familiären Lebenssituationen individuelle Kernzeiten zu vereinbaren.

Ziel

Es wird weiterhin angestrebt, die Kernzeiten noch familienfreundlicher für ganztägig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie folgt festzulegen:

- montags bis donnerstags: 9:00-12:00 Uhr und 14:00-15:30 Uhr
- freitags: 9:00-13:00 Uhr

Dies bedarf der Genehmigung des Ministeriums der Justiz (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 ArbZVO).

Um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den Gerichten gleiche Möglichkeiten und die gleiche Flexibilität zu gewährleisten, soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in besonderen Lebenssituationen weiter verbessert werden:

- Väter und Mütter können auf Antrag in den ersten drei Monaten nach der Geburt des Kindes/der Kinder, für das/die sie Sorge tragen, von der Einhaltung der Kernzeiten befreit werden,
- Bedienstete mit Pflegeaufgaben können auf Antrag in den ersten drei Monaten nach Eintritt eines familiären Pflegefalls von der Einhaltung der Kernzeiten befreit werden.

5.1.3 Ausgleich übertragbarer Zeitguthaben

Die Möglichkeit, in arbeitsintensiven Phasen Zeitguthaben anzusammeln und diese zu einem frei zu wählenden Zeitpunkt im Einklang mit den dienstlichen Belangen abzubauen, dient der höheren Flexibilität insbesondere bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit (z.B. in den Schulferien oder bei Eintritt eines Pflegefalls).

Insgesamt muss die Arbeitsbelastung auf einen längeren Zeitraum betrachtet dennoch wieder ausgeglichen sein. Das permanente Ansammeln von Arbeitszeitguthaben - ohne die Möglichkeit, dieses Guthaben wieder abzubauen - kann aus der Sicht des Arbeitsschutzes und aus Fürsorgeaspekten kein Ziel sein. Vielmehr ist es Aufgabe der Behördenleitung im Rahmen der Möglichkeiten einer solchen Entwicklung mit geeigneten organisatorischen Maßnahmen entgegenzuwirken.

Standard

Die Arbeitszeitverordnung sieht bis zu 36 Eingriffe in die Kernzeit im Kalenderjahr zum Ausgleich von Zeitguthaben vor. Der Umfang der Freistellung darf insgesamt 18 und im Einzelfall drei Arbeitstage nicht überschreiten. Die letztgenannte Einschränkung gilt nicht für Beamtinnen und Beamte, die Kinder unter 18 Jahren oder nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen.

Eine Ausweitung bedarf der Genehmigung des Ministeriums der Justiz (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 und 4 ArbZVO) und einer Entscheidung im Einzelfall.

Ziel

Der Zeitraum, über den hinweg Arbeitszeitguthaben angesammelt werden kann (Abrechnungszeitraum), wird in allen Gerichten auf zwei Jahre festgelegt. Das Ende des zweijährigen Abrechnungszeitraums (= Kappungstichtag) für die Übertragung von Zeitguthaben soll vom Kappungstichtag für die Abwicklung des Urlaubs (31. Oktober des Folgejahres) unabhängig sein. Als Kappungsdatum für Zeitguthaben wird der 31. Dezember angestrebt. Hierdurch entstehen auch kalenderjährliche Abrechnungszeiträume.

5.2 Handlungsfeld Arbeitsort

Die Option, im nichtrichterlichen Dienst unter bestimmten Voraussetzungen das Arbeiten außerhalb der Dienststelle (z. B. von zu Hause) zu ermöglichen und im richterlichen Dienst die Heimarbeit zu optimieren, erhöht den persönlichen Gestaltungsspielraum und die Anpassung an individuelle Bedürfnisse in besonderen Lebenssituationen. Mit dem Wegfall von z. B. langen Anfahrtswegen kann eine gesundheitliche Entlastung einhergehen, die zur Erhaltung der Leistungs- und Dienstfähigkeit führt. Eventuell können in der Folge Büroräume mehrfach belegt (Room-Sharing) und damit Ressourcen gespart werden.

5.2.1 Alternierende Telearbeit

Die Telearbeit als moderne Arbeitsform ist fester Bestandteil der Arbeitswelt in den Gerichten. In alternierender Form, das heißt durch das wechselweise Arbeiten von zu Hause sowie am Dienort, werden dienstliche Bedürfnisse und private Belange in idealer Weise kombiniert, was regelmäßig zu einer Steigerung der Eigenverantwortung, Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beiträgt.

Standard

Telearbeit ist auf einem hohen Standard etabliert und grundsätzlich möglich. Bei der Vergabe von Telearbeitsplätzen werden auf der einen Seite die dienstlichen Belange mit ggf. dienststellenspezifischen Besonderheiten und auf der anderen Seite die individuelle Lebenssituation der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, insbesondere mit Blick auf die familiären Belange, berücksichtigt.

Ziel

Unter Berücksichtigung der skizzierten Voraussetzungen soll die alternierende Telearbeit weiter gefördert werden.

5.2.2 Arbeiten von zu Hause

Betreuungsnotfälle oder besondere familiäre Situationen erfordern im Ausnahmefall die Möglichkeit, auch außerhalb eines regulären Telearbeitsplatzes kurzfristig von zu Hause aus arbeiten zu können. Durch dieses Angebot können unvorhergesehene Arbeitsausfälle vermieden werden.

Standard

Neben der alternierenden Telearbeit ist das Arbeiten von zu Hause bzw. temporäre Telearbeit in besonderen Ausnahmefällen durch die Nutzung flexibler Techniken des Landesdatennetzes oder/und Bereitstellung von Notfalllaptops möglich.

Ziel

Die erweiterten oder neuen technischen Möglichkeiten sollen verstärkt angeboten und genutzt werden.

5.3 Handlungsfeld Arbeitsorganisation

Gute Arbeitsorganisation schafft Zufriedenheit. Alle Bediensteten werden mit hohen Leistungserwartungen konfrontiert und sollten entsprechend ihrer Möglichkeiten und Fähigkeiten unter Berücksichtigung ihrer aktuellen persönlichen Situation eingesetzt werden. Dabei sollten Über- und Unterforderung Einzelner grundsätzlich vermieden und ein angemessener Ausgleich zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften gewährleistet werden.

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.

5.3.1 Arbeitsverteilung/Arbeitsabläufe

Eine von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als gerecht empfundene Arbeitsverteilung steigert die Motivation und die Arbeitszufriedenheit. Klar strukturierte und nachvollziehbare Arbeitsabläufe geben Handlungssicherheit und schaffen Transparenz.

Die vielfältigen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und die Flexibilisierung des Arbeitsortes stellen - im Gegenzug - Führungskräfte bei der Arbeitsverteilung und Ablauforganisation innerhalb ihrer Arbeitsgebiete hierbei vor neue Herausforderungen.

Standard

Bei der Arbeitsverteilung und der Organisation von Arbeitsabläufen werden familiäre Belange berücksichtigt, z. B. bei der Festlegung von Vertretungsregelungen oder bei Sondereinsätzen außerhalb des Kernzeitrahmens. Dabei ist darauf zu achten, dass die Flexibilität nicht zu Lasten Einzelner geht (z. B. von Vollzeitkräften ohne Familienaufgaben), sondern alle davon profitieren und Verständnis für die jeweilige Situation des „Anderen“ mitbringen (Teamkultur).

Kolleginnen und Kollegen, die nach einer Beurlaubung oder Elternzeit ihren Dienst mit einer reduzierten Arbeitszeit wieder aufnehmen möchten, wird im Rahmen dienstlicher Möglichkeiten eine Beschäftigung in geringem Umfang durch Schaffung geeigneter, arbeitsorganisatorischer Strukturen (z. B. Neugliederung von Aufgabengebieten) eröffnet.

Bei der Organisation von Besprechungen wird darauf geachtet, dass – soweit die dienstlichen Belange es zulassen – Termine unter Berücksichtigung familiärer Belange festgelegt werden. Dies gilt insbesondere für interne Termine, die beeinflussbar sind. Soweit dies im Einzelfall nicht möglich ist, sollten die Termine so frühzeitig und in der Weise kommuniziert werden, dass eine Planbarkeit bei der Vereinbarung mit privaten Notwendigkeiten möglich ist.

Die frühzeitige Information über anstehende Dienstreisen und die Festlegung von Zeitpunkt und Dauer hilft bei der familienfreundlichen Gestaltung von auswärtigen Terminen. Darüber hinaus werden bei Teilzeitkräften und Bediensteten mit minderjährigen Kindern die in der ArbZVO geregelte Möglichkeit von verbesserter Anerkennung von Reisezeiten als Arbeitszeit genutzt. Diese Regelung ist ein Ergebnis des Prozesses zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ziel

Es wird geprüft, inwieweit die Nutzung technischer Möglichkeiten ausgeweitet und ggf. zur Optimierung der Arbeitsabläufe eingesetzt werden kann, wie z. B. Erweiterung der Nutzung des SharePoint (Zugriffsmöglichkeit auf Daten von verschiedenen Orten).

Die Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen als Mittel der Kommunikation ist zu etablieren, sofern einzelne Gesprächsparteien nicht persönlich anwesend sein können (z. B. bei Telearbeit).

Die vielfältigen Möglichkeiten flexibler Arbeitsorganisation (z. B. Telearbeit, kurzfristiges Arbeiten von zu Hause in besonderen Fällen) und der unterschiedlichen Arbeitszeitgestaltung bei Teilzeit, aber auch bei Vollzeitbeschäftigten durch Nutzung der gleitenden Arbeitszeit, führen dazu, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Arbeitseinheit weniger zur gleichen Zeit in der Dienststelle anwesend sind. Es wird angestrebt, für diese verschiedenen Modelle verstärkt zu werben, um die Vorteile der gegebenen Flexibilität darzustellen und dadurch die Akzeptanz zu erhöhen.

5.3.2 Fort- und Weiterbildung

Der Grundsatz des lebenslangen Lernens und der damit einhergehende Anspruch, sich entsprechend der Aufgaben und Notwendigkeiten fortzubilden, soll für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter, egal ob mit oder ohne Betreuungsaufgaben und unabhängig vom Beschäftigungsumfang, gelten. Daher ist die Fortbildung fester Bestandteil im Personalentwicklungskonzept für Gerichte und Staatsanwaltschaften.

Standard

Die Justiz ist an die „Gemeinsamen Zielvereinbarungen zur Fort- und Weiterbildung in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung“ gebunden. Die Zielvereinbarungen enthalten die Verpflichtung, das Thema „Fortbildungen“ in Mitarbeitergesprächen oder in gesonderten Bedarfsermittlungsgesprächen zwischen Vorgesetzten und Bediensteten anzusprechen. Im Rahmen der dienstlichen und organisatorischen Zuständigkeiten werden Fortbildungen angeboten.

Ziel

Zur Verbesserung der Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte, an Fortbildungsveranstaltungen im eigenen Zuständigkeitsbereich teilzunehmen, wird für den Fall entsprechender Angebote angestrebt, soweit möglich halbtägige Seminare durchzuführen.

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 zu den Kernaufgaben einer modernen Führungskraft im Rahmen einer familienorientierten Personalpolitik.

5.4.1 Führungskräfte Schulungen

Führungskräfte Schulungen gewährleisten, dass Vorgesetzte regelmäßig zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege informiert und für die jeweiligen Aspekte sensibilisiert werden.

Standard

Allen Führungskräften sollen - abhängig vom jeweiligen Fortbildungsprogramm - Fortbildungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege angeboten werden. Eine Teilnahme wird aktiv unterstützt.

Ziel

Durch die Unterstützung einer verstärkten Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege für alle Führungskräfte wird die Entwicklung einer familienfreundlichen Führungskultur intensiviert und die Sensibilität für das Thema weiter vorangebracht.

5.4.2 Führungskultur

Mit der Etablierung einer familienbewussten Führungskultur wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Die Übernahme von Führungsaufgaben in Teilzeit ist möglich. Führungskräfte sind kompetent im Umgang mit kritischen Situationen, die aufgrund der Vereinbarkeitsproblematik entstehen können und tragen aktiv zur Konfliktlösung bei. Sie haben dabei auch die besonderen Anforderungen im Blick, die an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben gestellt, aber oft von diesen wenig offen kommuniziert werden.

Standard

Die Führungskräfte sind sich der unterschiedlichen Lebenssituationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst und berücksichtigen diese bei den täglichen Arbeitsabläufen sowie bei Personal- und Organisationsentscheidungen. Sie kennen und nutzen die Möglichkeiten und Instrumente einer familienfreundlichen Personalpolitik.

Die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie ist in den Führungsgrundsätzen des Ministeriums der Justiz und damit auch in den Führungsgrundsätzen bei den Gerichten verankert.

Ziel

Es wird angestrebt, dass durchgängig in allen Gerichten innerhalb von drei Monaten nach Rückkehr ein Gespräch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stattfindet, die nach einer Phase der Beurlaubung aus familiären Gründen wieder auf ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Diese Rückkehrergespräche im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Führungsaufgabe. In diesen Gesprächen sollten die gegenseitigen Vorstellungen über die Rahmenbedingungen der künftigen Zusammenarbeit erörtert werden.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist als allgemeine Führungsaufgabe definiert und kann im Anforderungsprofil von Stellenausschreibungen Berücksichtigung finden.

5.5 Handlungsfeld Information & Kommunikation

Eine gute und zielorientierte Information und Kommunikation von Angeboten familienfreundlicher Personalpolitik trägt dazu bei, die Bediensteten beim „Betreuungsmanagement“ und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen sowie Netzwerke zu ermöglichen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch die Vorgesetzten, sind über das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ dahingehend gut informiert, welche Angebote und Maßnahmen in ihren jeweiligen Gerichten zur Verfügung stehen.

5.5.1 Informations- und Kommunikationsmittel sowie -wege

Die zur Verfügung stehenden Mittel und Wege, Informationen zu suchen bzw. weiterzugeben, sind vielfältig. Um möglichst allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Zugang zu Vereinbarkeitsinformationen zu eröffnen, sollen verschiedene Medien genutzt werden. Dabei sind die Informationen adressatengerecht aufzuarbeiten und ständig auf dem Laufenden zu halten.

Standard

Es gibt ein breites Informationsangebot über die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das allen Bediensteten zur Verfügung steht. Die Informationen werden auf unterschiedlichsten Wegen (z. B. über das Intranet, Newsletter, Rundschreiben, Aushang) kommuniziert. Das Landesintranet stellt darüber hinaus weitere Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen zur Verfügung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Häuser werden durch eine Verlinkung im Intranet darauf hingewiesen.

Ziel

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gezielt über familienfreundliche Maßnahmen informiert.

5.5.2 Vernetzung

Netzwerke können Prozesse in Gang bringen und halten, den Informationsaustausch beflügeln oder Interessen bündeln. Gut funktionierende Beziehungen können Arbeit und Organisation effizienter werden lassen und die vorhandenen Ressourcen durch gemeinsamen Einsatz bündeln.

Standard

Netzwerke zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden weiterhin als gemeinsame Austauschplattform genutzt.

Als Form der internen Vernetzung halten alle beteiligten Gerichte Kontakt zu ihren beurlaubten Bediensteten (z. B. durch Einladungen zu Mitarbeiterversammlungen, Weihnachtsfeiern, Personalausflügen). Auch zu länger erkrankten Bediensteten wird in wertschätzender Weise Kontakt gehalten.

Ziel

In den teilnehmenden Gerichten werden die Ansprechpersonen für die Umsetzung der Selbstverpflichtung bzw. für familienfreundliche Maßnahmen kommuniziert.

5.5.3 Nachwuchskräftegewinnung

Vor allem für die Nachwuchskräftegewinnung und das Personalmarketing ist der Hinweis auf eine familienfreundliche Personalpolitik von hoher Bedeutung.

Standard

In der Öffentlichkeitsarbeit ist Familienfreundlichkeit als ein Markenzeichen etabliert (Arbeitgebermarke).

Zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wird im Karriereportal (www.karriere.rlp.de), dem einheitlichen Internetauftritt des Landes, das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie positioniert und damit die Arbeitgebermarke gestärkt.

In Stellenausschreibungen wird auf die Familienfreundlichkeit ausdrücklich hingewiesen.

Ziel

Das Logo zur Familienfreundlichkeit wird an passender Stelle verwendet (z.B. Karriereportal, Intra- und Internetauftritte, Broschüren, Flyer sowie Stellenausschreibungen).

5.6 Handlungsfeld Service für Familien

Familienunterstützende Maßnahmen entlasten die Bediensteten und geben Handlungs- sowie Planungssicherheit. Der Arbeitgeber profitiert hiervon, indem er die Arbeitszufriedenheit und den Identifikationsgrad seitens der Bediensteten erhöht.

5.6.1 Ferienbetreuung

Insbesondere die Sommerferien stellen Eltern immer wieder vor die Herausforderung der Betreuung der Kinder. Die Familiensituation sollte bei der Urlaubsplanung Berücksichtigung finden, dennoch ist es oftmals nicht einfach, über die gesamte Ferienzeit eine Betreuung sicherzustellen.

Standard

Bei der Bewilligung von Urlaub wird - soweit möglich - auf die Belange von Bediensteten mit schulpflichtigen Kindern oder Ehepartnern, die an die Ferienzeiten gebunden sind, besonders Rücksicht genommen.

Ziel

Eltern werden über Anbieter von Ferienbetreuungsmaßnahmen und Notfallbetreuungsmöglichkeiten informiert, soweit diese vor Ort angeboten werden und den Gerichten bekannt sind.

5.6.2 Kinder mit zur Arbeit

Es gibt Situationen, in denen eine anderweitige Betreuung für Kinder nicht in Anspruch genommen werden kann oder nicht besteht, gleichwohl aber für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter das Erfordernis besteht, Kinder betreut zu wissen.

Standard

Für besondere Ausnahmesituationen ist es möglich, Kinder mit zur Arbeit zu bringen. Durch geeignete Maßnahmen wie Eltern-Kind-Zimmer oder mobile Spielekisten wird dies aktiv unterstützt. Auch dieses Angebot wird regelmäßig in den Gerichten kommuniziert.

6 Regelungen zum Verfahren

6.1 Bekanntmachung

Nach Billigung der Selbstverpflichtung und darin gesetzter Ziele durch das Ministerium der Justiz wird die Selbstverpflichtung in geeigneter Weise den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt gemacht, bevor mit der eigenverantwortlichen Umsetzung begonnen wird.

6.2 Umsetzungsprozess

Zur Sicherung eines einheitlichen Umsetzungsprozesses arbeiten alle Beteiligten bei der Umsetzung der Selbstverpflichtung eng vernetzt zusammen. Darüber hinaus bleibt es jedem

Gericht freigestellt, ergänzend zu den in dieser Selbstverpflichtung genannten Standards und Zielen darüber hinausgehende, spezifische Ziele zu vereinbaren. Die Maßnahmen zur Erreichung der Zielvereinbarungen steuern alle beteiligten Gerichte eigenständig, gleichwohl werden die gerichtsübergreifende Zusammenarbeit und die damit verbundene Ressourcenoptimierung ausgebaut. Bei der Erarbeitung der Ziele und Maßnahmen werden die Personalvertretungen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung eingebunden. Um den Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter valide zu ermitteln, wird empfohlen, diese in geeigneter Weise ebenfalls einzubeziehen.

7 Mit Nachhaltigkeit zu einer familienfreundlichen Personalpolitik

Die ordentliche Gerichtsbarkeit in Rheinland-Pfalz möchte als Vorbild für andere Akteurinnen und Akteure in Verwaltung und Wirtschaft für eine nachhaltige, familienbewusste Personalpolitik eintreten und ermöglicht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Beruf und Familie sowie Pflege zu vereinbaren. Durch ein transparentes und partizipatives Verfahren, eine konsequente Umsetzung und eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung der familienfreundlichen Personalpolitik werden die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den dienstlichen Bedürfnissen in Einklang gebracht.

Koblenz, den 11. Dezember 2017

Zweibrücken, den 21. Dezember 2017

Marliese Dicke

Bernhard Thurn