

10-PUNKTE-PAPIER DES DRB-NRW

In der LVV in Mönchengladbach wurden die Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Frauen in der Justiz“ der Bezirksgruppe Köln als 10 Punkte Papier zur Frauenförderung angenommen.

1. Die Frage betrifft uns alle

Die Justiz hat sich gewandelt. Sie hat sich im Zuge der Pensionierungswelle in den letzten Jahren verjüngt und der Frauenanteil ist deutlich gestiegen. Das bringt es mit sich, dass ein Teil der Kolleginnen infolge von Mutterschaft zeitweise ganz oder mit einem Teil ihrer Arbeitskraft ausfallen – soweit nicht auch die Väter die Chance von Erziehungsurlaub oder Teilzeitarbeit mit nutzen.

Die sich hierdurch zeitweise ergebenden Ausfälle wirken sich auf das Arbeitsleben aller aus. Alle sind aufgerufen, gemeinsam daran mitzuwirken, die Abläufe so reibungslos wie möglich zu gestalten und so Reibungsverluste so weit wie möglich zu vermeiden.

2. Aus der Vielzahl etwas machen

Den Kolleginnen (wie im Übrigen auch den Kollegen) ist anzuraten, ihre Karriereplanung im eigenen Interesse vorausschauend zu betreiben und neben familiären Belangen das berufliche Ziel nicht aus den Augen zu verlieren. Dies sollte auch mit den Personaldezernenten offen erörtert werden.

Die bereits existierenden und ständig fortgeschriebenen Frauenförderpläne sollten genutzt werden, um eine Gleichstellung auch in höheren Besoldungsgruppen zu erreichen.

3. Bereicherung des (Berufs-)Lebens – das gegenseitige Verständnis

Es wird zwangsläufig bei jungen Eltern zu zeitlichen Konflikten kommen – kein Kind bleibt ohne Kinderkrankheiten, keine Betreuung ohne Ausfälle. Dies kann es mit sich bringen, dass Vertretungen von Kolleg-innen übernommen werden müssen, die nicht (mehr) in der Situation junger Eltern sind. Für junge Eltern sollte es tunlichst einen „Plan B“ geben. Die außerplanmäßige Vertretung sollte als das verstanden werden, was sie ist: keine miteinzuplanende Selbstverständlichkeit. Auch die umgekehrte Vertretung soll als Kompensation angeboten werden.

Umgekehrt sollten „alte Gewohnheiten“, wie z.B. spätnachmittägliche Sitzungen oder Beratungen

– wenn keine dienstlichen Notwendigkeiten bestehen – vermieden werden.

Ein wie auch immer geartetes Anspruchsdenken ist auf allen Seiten fehl am Platz.

4. „Mann und Frau“ oder „Eltern (von Kleinkindern) oder ohne (kleine) Kinder“

So lange die in Frauenförderplänen vorgesehenen gleichen Quoten in höheren Besoldungsgruppen noch von ihrer Realisierung entfernt sind, ist die Differenzierung Mann-Frau in dieser Hinsicht gerechtfertigt. In allen anderen Bereichen wäre es erstrebenswert, bei der Karriereplanung junger RichterInnen und StaatsanwältInnen die individuelle Lebenssituation zu berücksichtigen. Die Zeiten besonderer familiärer Belastungen sind nur vorübergehend und sollen kein Hindernis für die Wahrnehmung karrierefördernder Angebote sein.

5. Fördern und Fordern

Die Möglichkeiten, die das neue LRiStaG bietet, möglichst früh, dafür mit einer geringeren Teilzeitstelle an den Arbeitsplatz zurückzukehren, sollten genutzt werden. Die Mitwirkung auch von Teilzeitkräften in Gremien (wie Richter- oder Staatsanwaltsrat, Präsidium) sollte ermöglicht, von diesen aber auch angestrebt werden, damit deren Erfahrungen eingebracht werden können. Teilzeit sollte nicht als Halbtagsstelle verstanden werden; sie erfordert Flexibilität, um auf den Anfall der Geschäfte (z.B. Sitzungs-, Bereitschaftsdienst) reagieren zu können.

6. Das richter-/staatsanwaltschaftliche Dezernat und die Teilzeit

Gut geeignet als Einsatz für Teilzeitkräfte haben sich Bereiche erwiesen, bei denen die Größe des Dezernats dem Arbeitskraftanteil angepasst werden kann, also bei Amtsgerichten und der StA. Dort könnten Vertretungen – ähnlich dem Job-Sharing – durch Dezernate mit gleich hohem Arbeitskraftanteil sichergestellt werden.

Ähnlich unproblematisch ist der Einsatz in Zivildezernaten bei den Land- und Oberlandesgerichten, wenn in den Spruchkörpern die dienstlichen Erfordernisse abgestimmt werden.

Nicht zu verkennen ist, dass der Einsatz in großen Strafkammern zwar nicht ausgeschlossen, aber nur eingeschränkt möglich ist.

7. Der (Wieder-)Einstieg in ein (volles) Dezernat

Präsidien und Verwaltungen sollten Anreize schaffen für eine zeitnahe Rückkehr oder Aufstockung in ein volles Dezernat. Es sollten auch Angebote für die Wahrnehmung von Verwaltungstätigkeit oder Sonderaufgaben gemacht werden (z.B. als Datenschutzbeauftragter, zur Mitwirkung in Ausschüssen). Andererseits sollte auch die Elternzeit so weit wie möglich für Fortbildungen genutzt werden (z.B. Mediatorenausbildung).

8. „Kompensation“ beruflicher Erfahrung

Durch die Richtlinien zum Beurteilungswesen bzw. zur Erprobung ist bereits sichergestellt, dass Elternzeit oder Teilzeittätigkeit kein Hindernis für berufliches Fortkommen sind.

9. Arbeiten bis (vorerst) 67 – die spätere Karrierechance

Gerichtsverwaltungen bzw. Verantwortliche für Verwaltungsaufgaben bei der StA sollten für die Bewältigung von Verwaltungsaufgaben auch

lebensältere Kolleg-inn-en heranziehen, deren Erfahrung sich hier sehr positiv auswirken kann. Dies sollte sicherstellen, dass auch in höherem Dienstalter noch der Weg für Aufstiegschancen bereitet werden kann.

10. Wir sind auf einem guten Weg

mit den bestehenden und fortgeschriebenen Frauenförderplänen und den Teilzeitmöglichkeiten, die das LRIStaG bietet.

Die Erfahrungen, die wir jetzt machen, sollten wir auch für die weitere Zukunft nutzen, um eine flexible und kreative Personalverwaltung in unser aller Interesse anzustreben. Wegen der Vielzahl von Neueinstellungen in den letzten Jahren sind wir von Ausfällen durch Elternschaft zwar jetzt besonders betroffen, aber die Situation wird sich ändern. In einigen Jahren werden die dann entstehenden Probleme, wie z.B. möglichst vielen Gleichaltrigen Karrierechancen zu bieten, ebenfalls kreatives Vorgehen erfordern.