

Impulsreferat „Familie und Beruf“

Wir alle haben einen spannenden und verantwortungsvollen Beruf gewählt, der von hoher gesellschaftlicher Relevanz ist und eine Säule des Rechtsstaats bildet. Aber das besagt nicht, dass allein mit der Ausübung unseres Berufs unser Lebensziel verwirklicht ist. Abgesehen davon, dass die Erreichung des individuellen Lebensziels maßgeblich auch im Privatleben stattfindet, leisten wir alle einen essentiellen Beitrag zum Staatswesen, wenn wir uns dafür entscheiden, Kinder großzuziehen. Das ist gesellschaftlich relevantes Handeln mit anders gelagerter, aber genauso hoher Verantwortung für das Gemeinwesen wie die Tätigkeit als Richter oder Staatsanwalt. Dieses Handeln muss die gebotene Anerkennung finden, u.a. indem die Voraussetzungen vorhanden sind, Familie und Beruf so gut wie möglich zu vereinbaren.

Mit dieser Grundforderung spreche ich – anders als es auf den ersten Blick scheinen mag - nicht nur den Teil der Kolleg-inn-en an, die sich mit Rücksicht

auf ihre familiären Bedürfnisse in Elternzeit befinden oder in Teilzeit arbeiten. Denn nicht nur für sie muss Familie und Beruf vereinbar sein, sondern diese Forderung gilt für alle Richter und Staatsanwälte gleichermaßen, also auch für diejenigen, die diese Möglichkeiten aktuell nicht wahrnehmen, obwohl sie auch eine Familie haben. Es geht auch um die, die keine Familie gegründet und ihre sozialen Bindungen im Freundeskreis gefunden haben. Es stellt sich für alle aber nicht nur die Frage, wie lässt sich der Beruf mit der Familie vereinbaren, sondern genauso: wie verträgt sich die Familie mit dem Beruf?

Bedingt durch eine starke Welle von Pensionierungen in der Zeit seit ca. 2007, die auch noch bis etwa 2015/2016 andauern wird, ist es in den letzten Jahren zu besonders vielen Neueinstellungen gekommen, hierunter waren in überwiegendem Prozentsatz Kolleginnen, dies, weil sich offenbar unter den Assessoren mehr Frauen als Männer mit vergleichbar guten Examen für den Richterberuf interessierten. Diese Welle von Neueinstellungen wird in ein

paar Jahren wieder abebben, wenn die starken Jahrgänge in den Ruhestand getreten sind.

Dass die vermehrt neu eingestellten Kolleginnen genau in dem Alter sind, in dem man üblicherweise seine Kinder bekommt und dann folgerichtig von der Möglichkeit Gebrauch macht, Erziehungsurlaub bzw. Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen, ist bei der Einstellung für die Personalverwaltungen absehbar und zu berücksichtigen. Die aktuell recht hohe Zahl von Einstellungen mag dazu geführt haben, dass sich in den Augen vieler die Auswirkungen von Schwangerschaften gerade jetzt verstärkt zeigen. Ausgehend hiervon mag vieles ein vorübergehendes Problem sein, jedoch hat sich nach meinem Dafürhalten auch ganz allmählich ein Wandel in der Personalstruktur der Richter und Staatsanwälte vollzogen, dessen Auswirkungen bisher nicht die gebotene Aufmerksamkeit gewidmet worden ist.

Ich möchte dies erläutern:

Im Jahr 1980, als ich eingestellt wurde, betrug der Anteil der Richterinnen 13 %, der Staatsanwältinnen

11 %. Ganz sicher zum Vorteil für die Justiz ist der Anteil der Richterinnen bis zum Ende 2009 bei den ordentlichen Gerichten auf fast 37 % gestiegen, bei den Sozialgerichten auf gut 40 %. Der Frauenanteil verteilte sich dabei in der ordentlichen Gerichtsbarkeit durchaus unterschiedlich. Er betrug bei den Amtsgerichten fast 68 %, bei den Landgerichten gut 36 % und bei den Oberlandesgerichten nahezu 29 %. Allerdings lassen die Zahlen der Neueinstellungen in den letzten Jahren es erwarten, dass sich diese Quote noch entscheidend zugunsten des Frauenanteils ändern wird. So wurden z.B. im Jahr 2011 in der ordentlichen Gerichtsbarkeit in NRW in den verschiedenen OLG-Bezirken deutlich über 60 % und in den Generalstaatsanwaltschaften zwischen 41 % (Düsseldorf) und 73 % bzw. 70 % (Köln/Hamm) an Frauen eingestellt.

Bereits im Zeitraum zwischen 1991 und 2011 stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigungen bei Richtern und Staatsanwälten von seinerzeit 5 % auf nahezu das Dreifache, nämlich auf 14 %. Ausweislich der Zahlen, die das aktuelle Frauenförderprogramm

ausweist, gehen fast ausschließlich Frauen in Erziehungsurlaub bzw. später auf eine Teilzeitstelle. So sind es z.B. im OLG-Bezirk Köln unter den R1-Richtern bei den Richtern auf Lebenszeit 93 % und bei den Proberichtern 100 % Frauen, die eine Teilzeitbeschäftigung haben. Es sind also einfach gesagt die Kolleginnen, die zugunsten der Familie im Beruf eher zurückstecken.

Als ich vor mehr als 30 Jahren Richterin wurde, verlief aus meiner Rückschau das durchschnittliche Richter- oder Staatsanwaltsdasein so, dass man grundsätzlich von der Einstellung bis zur Pensionierung zu 100 % im Beruf präsent war. Die Teilzeitanteile, die es immer gab, waren im Gesamtzusammenhang zu vernachlässigen. Gerade die Kolleginn-en in der Altersgruppe bis ca. 40, 45 Jahre waren für den Personaleinsatz Leistungsträger, auf die man baute, nämlich motiviert (erwartete oder schon stattgefundene Beförderung) und noch gesund. Ihre Belastbarkeit und vor allem ihre Präsenz im Beruf galten als besonders hoch.

Genau in diese Altersgruppe fallen aber nach der Personalstruktur, wie sie sich seit einigen Jahren ergeben hat, „Ausfälle“ durch Elternzeiten und Erziehungsurlaube oder Arbeit in Teilzeit. Die familiär bedingten Herausforderungen werden, wie sich aus den Statistiken ergibt, vorwiegend von Kolleginnen getragen, die wiederum in den letzten Jahren verstärkt eingestellt worden sind. Kolleg-inn-en in der Familiengründungsphase sind dabei nach wie vor Leistungsträger, aber statistisch nicht durchgängig mit demselben Anteil ihrer Arbeitskraft präsent wie dies ohne die familiär bedingten Unterbrechungen der Fall wäre.

Bei einer unterstellt etwa gleich hoch gebliebenen Zahl von Richter- und Staatsanwaltspensen ergeben sich aus dem dargestellten Strukturwandel für alle Richter und Staatsanwälte Veränderungen ihrer Berufstätigkeit, die sich allerdings fast ausschließlich in den Eingangsinstanzen auswirkt – denn in die Altersgruppe vor einer Beförderung fallen die Unterbrechungen bzw. Teilzeittätigkeiten im Wesentlichen. Der Strukturwandel hat Folgen für not-

wendig werdende Vertretungen, für die Besetzung der Gerichte, die Frequenz von Personalwechseln in den einzelnen Dezernaten oder ganz banal auf die Anzahl der benötigten Dienstzimmer. Abwesenheiten durch Mutterschutzzeiten werden teilweise im Personalbedarf nicht kompensiert, genauso nicht die üblich gewordenen zweimonatigen Ausfälle der jungen Väter im Erziehungsurlaub. Ersatz von Kolleg-inn-en in Elternzeit oder Erziehungsurlaub erfolgt vor Ort wegen ihrer Flexibilität vielfach durch Assessoren mit noch wenig Berufserfahrung. Hierdurch werden z.B. bei den kleineren Amtsgerichten viele Dezernate häufiger umbesetzt, die früher durchgehend von mit der Zeit erfahren gewordenen Kollegen besetzt waren. Dass sich durch die erforderlich gewordenen immer neuen Einarbeitungen in Dezernate Reibungsverluste ergeben, muss man keinem sagen. Auch für die jungen Kolleg-inn-en, die sich mit diesem Stopfen von Löchern konfrontiert sehen, ist dies möglicherweise eher demotivierend als einer geordneten Personalentwicklung förderlich.

Ich möchte damit keineswegs sagen, dass früher alles besser war. Allerdings war die Personalplanung sicher einfacher. Ob es für die Frauen einfacher war, mag in Frage gestellt werden, denn vielfach fühlten sie sich mehr in der Pflicht, es in ihrer Doppelrolle dem Arbeitgeber leichter zu machen als umgekehrt.

Grundsätzlich ist es nach meinem Dafürhalten aus vielen Gründen von Vorteil, wenn eine etwa gleich hohe Quote von weiblichen und männlichen Kollegen in der Justiz tätig ist. Nur bringt der bisher eingetretene Wandel im Hinblick auf die Präsenz im Beruf Herausforderungen mit sich, die wohl noch nicht im gebührenden Maß planerisch berücksichtigt worden sind. Zwar sind Zeitpunkt und Anzahl von Schwangerschaften im Einzelfall nicht vorhersehbar, aber es kann durchaus den rein statistisch vorhersehbaren Auswirkungen der Familienplanung durch vorausschauende Personalplanung und Personalentwicklungsplanung begegnet werden.

Vielfach hat man zur Zeit das Gefühl, dass Auswirkungen von Mutterschutz und Teilzeittätigkeit vor allen Dingen von den Richtern und Staatsanwälten vor Ort in Gestalt von Vertretung geschultert werden müssen. Dies führt gelegentlich zu Unverständnis und zu der Frage, ob eine gute Personalplanung nicht diesen veränderten Gegebenheiten Rechnung tragen müsste (Zitat aus RiStA1/2013: *„Das Bonmot eines Teilnehmers auf der Richterrätetagung, die Schwangerschaften würden auf dem Rücken der Männer ausgetragen, ist nur die halbe Wahrheit: Die Freude über einen neuen Erdenbürger müssen alle „Paten“, Kollegen und Kolleginnen, ausbaden.“*)

Nun kommt es aber durch einen ganz anderen Umstand allmählich zu einem weiteren Strukturwandel, nämlich dadurch, dass das Ruhestandsalter allmählich auf 67 Jahre angehoben wird.

Das bringt es mit sich, dass die Rückkehrer aus Elternzeit und Erziehungsurlaub der Justiz noch viele Jahre zur Verfügung stehen werden – und dies dann ununterbrochen bis zum Ruhestand. Diese

Zeitspanne wird mit nahezu $\frac{1}{4}$ Jahrhundert anzusetzen sein. Die Kolleg-inn-en können und wollen nach der „heißen“ Elternphase vielfach im Beruf noch einmal durchstarten – und das muss sich für sie auch lohnen. Es darf keinesfalls so sein, dass die entscheidenden Weichenstellungen für das berufliche Fortkommen maßgeblich in der Altersgruppe stattfinden, in der die Erziehungsurlaube und Teilzeittätigkeiten liegen.

Es findet allerdings seit vielen Jahren Frauenförderung statt mit dem Ziel, nicht nur in den Eingangsämtern, sondern auch in den Beförderungsämtern eine gleich hohe Quote von Frauen wie von Männern zu erreichen. Dem dient u.a. die Erprobung auf halben Stellen.

Die bisherigen Maßnahmen können nach meinem Dafürhalten aber nicht ausreichen. So lange nicht insgesamt in der Gesellschaft ein Umdenken dahingehend erfolgt ist, dass verstärkt auch Männer in Elternzeit bzw. Teilzeit gehen - also nicht beschränkt auf die Justiz, sondern auch bezogen auf

die in anderen Berufen tätigen Partner der Richterinnen und Staatsanwältinnen - muss eine zusätzliche Karriereförderung denjenigen zukommen, die sich der Kindererziehung gewidmet haben bzw. noch widmen und danach in den Beruf zurückkehren. Diese Förderung muss also auch in einem Alter erfolgen, in der früher die Weichenstellungen für eine Beförderung schon abgeschlossen waren. Umgekehrt müssen auch die Erfahrung und der Einsatz derjenigen, die durchgehend zur Verfügung standen – z. B. weil sie anfallende Belastungsspitzen durch Vertretungen abgefangen haben - ihre angemessene Berücksichtigung finden.

Wenn sodann auch Richter und Staatsanwälte in etwas höherem Lebensalter noch Chancen erhalten, ihre Fähigkeiten für Beförderungssämter zu zeigen, mag sich z.B. auch bei den männlichen Richter- und Staatsanwaltskollegen die Einstellung durchsetzen, warum nicht auch sie stärker als bisher von den Möglichkeiten von Elternzeit und Teilzeit Gebrauch machen sollten.

Die Personalplanung und Personalförderung muss sich dann möglicherweise in einigen Bereichen ändern. Es ist vielleicht verstärkt ein Denken in Lebensphasen erforderlich, unter Einbeziehung einer höheren Quote von Ausfallzeiten in der Altersgruppe bis zu ca. 40 bis 45 Jahren.

Eines darf jedoch überhaupt nicht entstehen: Unmut gegenüber den jüngeren Kolleginnen, die ein- oder mehrmals wegen Schwangerschaften ausscheiden oder in Teilzeit zurückkehren. Sie leisten zum einen einen wichtigen Dienst für die Gesellschaft insgesamt und können zum anderen auch nichts für strukturbedingte Probleme, die sich durch die – insgesamt gute und richtige – Einstellungspraxis wie wir sie jetzt erleben ergeben haben. Auch sie leiden mit darunter, wenn es eine hohe personelle Fluktuation in ihrer Altersklasse gibt. Denn auch sie müssen sich in das vorhandene Personalschema einpassen. Wir alle müssen uns bewusst sein, dass die Sache mit dem Kinderkriegen ein Solidarproblem ist und nicht eine Privatsache der Eltern.

Was ist zu tun?

Hier sind wir alle gefordert. Das beginnt mit dem Justizministerium. Hier sollte man darüber nachdenken, ob die zunehmenden Reibungsverluste durch verstärkte Ausfallzeiten und Erziehungsurlaube in der Altersgruppe der jüngeren Kolleg-inn-en sich damit verträgt, dass Pebb§y nach wie vor nicht 1:1 umgesetzt wird und wie die Förderung derjenigen verstärkt werden kann, die nach der heißen Phase der Kindererziehung mit voller Energie für noch viele Jahre an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, aber gegebenenfalls in der Zeit der Kindererziehung nicht dieselbe Berufserfahrung haben erwerben können wie ihre durchgängig tätig gewesenen Kollegen.

Für Obergerichte und GStA wäre zu überlegen, den Personaleinsatz von Assessoren ggf. durch besondere Schulungen vorzubereiten im Hinblick auf die Anforderungen spezieller Dezernate bei den Amtsgerichten oder kurzzeitiger Vertretungen. Es könnte vielleicht Anreize für diejenigen geben, die bereit

sind, für eine gewisse Zeit eine Art Springertätigkeit auszuüben und danach die Gewissheit haben sollten, dass sie in dieser Hinsicht ihre Schuldigkeit getan haben.

Die Verwaltungen und Präsidien vor Ort müssen noch sensibler planen als das früher der Fall war, so z.B. im Hinblick auf Einsätze von Teilzeitkräften in großen Strafkammern oder in der Verwaltung, ferner sollten Erprobungen flexibler gestaltet werden, indem man nicht mit einer Regelaltersgrenze bis 45 Jahre plant. Die Kolleginnen sollten ermutigt werden, frühzeitig aus dem Erziehungsurlaub zurückzukommen, es sollte die Bereitschaft gezeigt werden, auf ihre besonderen Probleme flexibel zu reagieren und ihnen insgesamt die Unsicherheiten zu nehmen. Umgekehrt muss auch von Teilzeitkräften eine gewisse Flexibilität eingefordert werden, da die dienstlichen Belange nicht außen vor gelassen werden können.

Wichtig wäre ganz allgemein sicher auch, den Beruf für Männer wieder attraktiver zu machen: ob das

gelingt, hängt sicherlich entscheidend mit dem Thema der Besoldung zusammen. Gangbarer Weg wäre vielleicht auch, vermehrt einen Quereinstieg zu ermöglichen; warum sollte z.B. ein 40-jähriger Anwalt sich nicht mehr für den Richterberuf entscheiden?

Und die Betroffenen – nämlich wir alle – wir sollten gegenüber den mit der Personalplanung befassten Verwaltungen aller Ebenen bereit sein, unsere Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterzugeben, damit das Reagieren, das sich bisher wesentlich an der Zufälligkeit persönlicher Lebensentscheidungen orientierte, zumindest für kommende Zeiten mehr zum Agieren wird.

Wenn nämlich ein immer höherer Prozentsatz von Kollegen infolge von Familienplanung mal da, mal nicht da oder mal in Teilzeit da ist, muss mit diesen Gegebenheiten gezielt Personalplanung betrieben werden. Diejenigen, die die Familiengründung abgeschlossen haben, sollten bereit sein, ihre Erfahrungen an die Planenden weiterzugeben, denn auch die sehen sich einer veränderten Situation

ausgesetzt, mit der sie möglicherweise in diesen Auswirkungen nicht gerechnet haben.

Was ist noch zu tun: nun spreche ich in eigenen Angelegenheiten des Bundes der Richter und Staatsanwälte die Kolleginnen an: arbeiten Sie bei uns mit. Nur wenn wir die Erfahrungen derjenigen kennen, die Familie und Beruf unter einen Hut bringen mussten oder noch müssen, können wir im Interesse aller unsere Vorstellungen in die maßgeblichen Gremien einbringen. Aber leider zeigt sich hier ein bedauerlicher Trend. In der jüngeren Vergangenheit waren nur noch wenige Kolleginnen dafür zu gewinnen, für uns in überörtlichen Gremien mitzuwirken oder sich in Hauptrichterräte oder Hauptpersonalräte wählen zu lassen. Dabei brauchen wir Sie so nötig! Ich bin im Geschäftsführenden Vorstand nach vielen Jahren der Mitwirkung so eine Art Quotenfrau geworden. Es wäre aber anzustreben, dass sich in all diesen Gremien eine vergleichbare Männer- und Frauenquote widerspiegelt, wie sie auch in der Justiz tatsächlich vorhanden ist.

Vielleicht finden sich ja heute in der Arbeitsgruppe Kolleginnen und Kollegen, die ihre Erfahrungen einbringen möchten, vielleicht auch in einer Art ständigem Gremium, ähnlich der Amtsrichter- oder Staatsanwaltskommission, vielleicht in Gestalt der Interessebekundung an einer Aufstellung für Richter- und Personalräte. Wir sollten es schaffen einer für alle befriedigenden Lösung näher zu kommen, denn nur gemeinsam sind wir stark und im Übrigen: wer sollte denn wissen, wie man Verbesserungen herbeiführen kann, wenn wir ihn nicht an unseren Erfahrungen teilhaben lassen?