



RheinlandPfalz

PRÄSIDENT 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 .....	6
5.1.1	Gleitzeitrahmen.....	7
5.1.2	Kernzeiten .....	7
5.1.3	Ausgleich übertragbarer Zeitguthaben .....	7
5.2	Handlungsfeld Arbeitsort .....	8
5.2.1	Alternierende Telearbeit .....	8
5.3	Handlungsfeld Arbeitsorganisation.....	9
5.3.1	Arbeitsverteilung/Arbeitsabläufe .....	9
5.3.2	Besprechungskultur.....	9
5.3.3	Fort- und Weiterbildung.....	10
5.3.4	Dienstreisen .....	10
5.4	Handlungsfeld Führungskompetenz .....	11
5.4.1	Führungskräfteschulungen .....	11
5.4.2	Führungskultur .....	11
5.4.3	Führungswissen .....	12
5.5	Handlungsfeld Information & Kommunikation .....	12
5.5.1	Informations- und Kommunikationsmittel und -wege.....	12
5.5.2	Vernetzung.....	12
5.5.3	Nachwuchskräftegewinnung.....	13
5.6	Handlungsfeld Service für Familien.....	13
5.6.1	Ferienbetreuung .....	13
5.6.2	Kinder mit zur Arbeit .....	14
6	BEKANNTMACHUNG .....	14

# 1 Präambel

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

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 sowie Partnern bzw. Partnerinnen einer eheähnlichen Gemeinschaft 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.

Diesen Beitrag wollen auch die Präsidenten der Oberlandesgerichte in Rheinland-Pfalz erbringen.

Gemeinsam mit den sonstigen Ministerien, der Staatskanzlei, der Landesvertretung und der Landtagsverwaltung wurde daher in der Sitzung des Ministerrats vom 18.12.2012 eine Selbstverpflichtung der Landesregierung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik beschlossen. Sie ist Grundlage weiterer Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der familienorientierten Personalpolitik des Geschäftsbereichs.

**Auch wir verpflichten uns deshalb zur Familienfreundlichkeit:** Wir - das sind die Präsidenten der Oberlandesgerichte in Rheinland-Pfalz für uns und unsere nachgeordneten Gerichte.

## 2 Ziele der Selbstverpflichtung

Die Präsidenten der Oberlandesgerichte in Rheinland-Pfalz verfolgen 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 -zufriedenheit zu steigern und so Bedienstete langfristig zu binden. Nicht zuletzt sehen sich die Präsidenten der Oberlandesgerichte in Rheinland-Pfalz als Vorbild und möchte mit ihrem Beispiel Anregungen für eine familien- und chancengerechte Arbeitswelt geben.

Ogleich 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:

- Formulierung einheitlicher Standards, um dem Anspruch eines in allen Bereichen durchgängig familienfreundlichen Arbeitgebers gerecht zu werden. Hierzu werden die bestehenden Angebote auf einen gemeinsamen Nenner gebracht.
- 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 Arbeitssituation anstoßen.
- Festlegung eines transparenten und partizipativen Verfahrens, welches den Rahmen zur Umsetzung und das Vorgehen zur Entwicklung nachhaltiger familienfreundlicher Maßnahmen beschreibt und vorgibt, wie die angestrebten Ziele erreicht werden können.

## 3 Verpflichtung der Beteiligten

Die Selbstverpflichtung gehen für ihren Zuständigkeitsbereich ein:

**der Präsident des Oberlandesgerichts Koblenz**

und

**der Präsident des Pfälzischen Oberlandesgerichts Zweibrücken.**

Die Präsidenten der Oberlandesgerichte verpflichten sich, die vereinbarten Standards zur Sicherung einer familienfreundlichen Personalpolitik zu wahren und umzusetzen sowie aktiv daran mitzuarbeiten, die Ziele dieser Selbstverpflichtung zu erreichen.

Die Präsidenten der Oberlandesgerichte stellen in eigener Verantwortung sicher, dass die gemeinsam vereinbarten Standards im eigenen Zuständigkeitsbereich umgesetzt werden. Über die Basisstandards hinaus gehende Maßnahmen zu Gunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind möglich und erwünscht. Gleichzeitig verpflichten sich die Präsidenten der Oberlandesgerichte in Rheinland-Pfalz, das bereits erreichte Niveau zu halten.

## 4 Verantwortliche

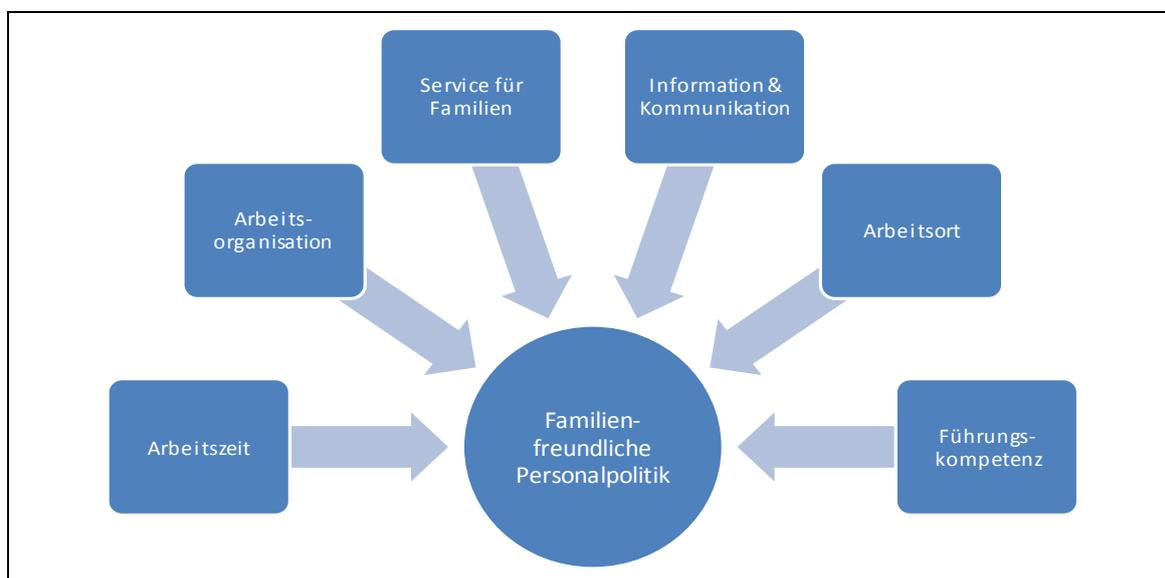
Den Führungskräften in der Justiz kommt bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen eine besondere Verantwortung zu. Sie gewährleisten mit ihren Entscheidungen eine ausreichende Berücksichtigung der verschiedenen Notwendigkeiten und Interessen, dass dienstliche und private Belange der Mitarbeiterinnen 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. Ein offener Umgang der Kolleginnen und Kollegen untereinander steigert das Verständnis für die jeweilige Lebenssituation des Einzelnen und fördert eine konstruktive und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Eine gegenseitige Akzeptanz von Bediensteten mit und ohne Betreuungsaufgaben prägt den Arbeitsalltag. Alle Beteiligten sind sich der besonderen Herausforderung 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 Flexibilität zu zeigen. Dabei gilt es zu bedenken, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsaufgaben gleichermaßen von Familienaufgaben gefordert sein können. 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 herausgearbeitet, denen ein Standard sowie regelmäßig weiterführende Ziele zugeordnet sind.

### 5.1 Handlungsfeld Arbeitszeit

Dieses Handlungsfeld betrifft die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des nichttrichterlichen Dienstes, mit Ausnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des 3. Einstiegsamtes, 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 Arbeitszeitvorschriften im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten mit Blick auf die Bedürfnisse von Menschen mit Familienaufgaben ausgelegt 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 sowie eine Pausenrahmen.

#### **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 6:30 Uhr bis 19:00 Uhr von Montag bis Freitag auszuweiten. Eine grundsätzlich anzustrebende, darüber hinausgehende Ausweitung des Gleitzeitrahmens bedarf der Genehmigung des MJV (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 ArbZVO).

### 5.1.2 Kernzeiten

Kernzeiten sind die Zeiten, in denen alle ganztägig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich anwesend sein müssen, um die Zeit des stärksten Arbeitsanfalls abzudecken.

#### **Standard:**

Die Kernzeiten der einzelnen Gerichte entsprechen den Vorgaben der Arbeitszeitverordnung.

#### **Ziel:**

Es ist anzustreben, die Kernzeiten – noch familienfreundlicher - für ganztägig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Beispiel 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 und für Verbraucherschutz (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 ArbZVO).

Die Kernzeiten sind individuellen Arbeitszeitmodellen im Rahmen der Arbeitszeitverordnung anzugleichen.

### 5.1.3 Ausgleich übertragbarer Zeitguthaben

Die Möglichkeit, in arbeitsintensiven Phasen Zeitguthaben anzusammeln und diese später 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 ausgeglichen sein. Das übermäßige Ansammeln von Arbeitszeitguthaben 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. Eine Ausweitung bedarf der Genehmigung des MJV (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 und 4 ArbZVO) und einer Entscheidung im Einzelfall. 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.

## 5.2 Handlungsfeld Arbeitsort

Die Option, im nichtrichterlichen Dienst unter bestimmten Voraussetzungen das Arbeiten außerhalb der Dienststelle (Heimarbeit) 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- bzw. Dienstfähigkeit führt. Eventuell können in der Folge Büroräume mehrfach belegt (Room-Sharing) und damit Ressourcen gespart werden.

### 5.2.1 Alternierende Telearbeit

Die Telearbeit wird in geeigneten Fällen und unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen seit Jahren gefördert. In alternierender Form, das heißt durch das wechselweise Arbeiten von zu Hause sowie am Dienort, werden dienstliche Bedürfnisse und private Belange gut kombiniert und tragen regelmäßig zu einer Steigerung der Eigenverantwortung, Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei.

**Standard:**

Telearbeit ist grundsätzlich möglich. Bei der Entscheidung über Telearbeit sind die dienstlichen Belange und die individuelle Lebenssituation der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gegeneinander abzuwägen.

**Ziel:**

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

Zudem soll geprüft werden, ob Betreuungsnotfälle oder besondere familiäre Situationen im Ausnahmefall die Möglichkeit erfordern könnten, auch außerhalb eines regulären Telearbeitsplatzes kurzfristig von zu Hause aus arbeiten zu können.

## 5.3 Handlungsfeld Arbeitsorganisation

Eine gute Arbeitsorganisation schafft Zufriedenheit. Alle Bediensteten werden mit hohen Leistungserwartungen konfrontiert und sollten nach ihren Möglichkeiten und Fähigkeiten eingesetzt 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 Arbeitsmodelle stellen im Gegenzug Führungskräfte bei der Arbeitsverteilung und Ablauforganisation vor neue Herausforderungen.

#### **Standard:**

Bei der Arbeitsorganisation werden familiäre Belange berücksichtigt. Diese Flexibilität darf aber nicht zu Lasten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Familienaufgaben gehen. Das Verständnis für die Belange des „Anderen“ soll geweckt werden (Teamkultur).

### 5.3.2 Besprechungskultur

Bei der Organisation von Besprechungen wird darauf geachtet, dass Termine unter Berücksichtigung familiärer Belange festgelegt werden. Soweit dies im Einzelfall nicht möglich ist, sollten die Termine so frühzeitig wie möglich bekannt gemacht werden, so dass eine rechtzeitige Abstimmung mit privaten Terminen möglich ist.

#### **Standard:**

Besprechungstermine werden so gelegt, dass alle Eingeladenen die Möglichkeit der Teilnahme haben. Familiäre Belange werden berücksichtigt.

#### **Ziel:**

Eine verstärkte Nutzung von z. B. Videokonferenz und Telefonkonferenz für geeignete Besprechungen soll angestrebt werden, um auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund familiärer Verpflichtungen eingeschränkt flexibel beim Wahrnehmen von Terminen

sind, die Möglichkeit zu eröffnen, an allen für sie notwendigen Veranstaltungen/Sitzungen teilzunehmen. Nicht immer ist eine körperliche Anwesenheit der Teilnehmenden notwendig.

### 5.3.3 Fort- und Weiterbildung

Der Grundsatz des lebenslangen Lernens und der damit einhergehende Anspruch, sich entsprechend den übertragenen Aufgaben fortzubilden, gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von Betreuungsaufgaben und vom Beschäftigungsumfang.

#### **Standard:**

Die Justiz ist an die „Gemeinsame 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.

### 5.3.4 Dienstreisen

Dienstreisen gehören zu den dienstlichen Aufgaben.

#### **Standard:**

Die frühzeitige Information über anstehende Dienstreisen hilft bei der familienfreundlichen Planung.

Darüber hinaus werden bei Teilzeitkräften und Bediensteten mit minderjährigen Kindern die Möglichkeiten der Arbeitszeitverordnung zur Anerkennung von Reisezeiten als Arbeitszeit genutzt.

#### **Ziel:**

Durch einen verstärkten Einsatz von Videokonferenz oder Telefonkonferenz sollen die Dienstgeschäfte besser planbar und familienfreundlicher werden. Insbesondere soll die Zahl der Dienstreisen reduziert werden.

## 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. 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.

### 5.4.1 Führungskräftebildungen

Führungskräftebildungen gewährleisten, dass Vorgesetzte regelmäßig zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege informiert und sensibilisiert werden.

#### **Standard:**

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

#### **Ziel:**

Durch die Unterstützung einer verstärkten Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie 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 familienfreundlichen Führungskultur wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie selbstverständlich.

#### **Standard:**

Im Falle formalisierter Mitarbeitergespräche ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Gesprächsthema.

Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege“ ist wiederkehrendes Thema in Besprechungen von Führungskräften. Dadurch wird ein Austausch untereinander möglich und das Lernen voneinander gefördert.

Die Übernahme von Führungsaufgaben in Teilzeit ist möglich.

#### **Ziel:**

Rückkehrergespräche sollen ggf. innerhalb von drei Monaten nach Dienstantritt stattfinden, wenn eine Phase der Beurlaubung aus familiären Gründen vorausging. In dem Gespräch

sollen Bedürfnisse und Notwendigkeiten erörtert werden, die sich aus einer erwünschten Vereinbarung von Beruf und Privatleben ergeben.

### 5.4.3 Führungswissen

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 nicht kommuniziert werden.

#### **Standard:**

Die Führungskräfte sind sensibilisiert für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und schaffen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten eine angenehme und von Rücksicht geprägte Arbeitsumgebung.

## 5.5 Handlungsfeld Information & Kommunikation

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

### 5.5.1 Informations- und Kommunikationsmittel und -wege

Die zur Verfügung stehenden Informationswege und –möglichkeiten sind vielfältig. Um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Zugang zu den Vereinbarkeitsthemen zu eröffnen, ist eine themen- und adressatenbezogene Medienauswahl zu treffen.

#### **Standard:**

Es gibt ein breites Informationsangebot über die Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das allen Bediensteten zur Verfügung steht. Die Informationen werden auf unterschiedlichsten Wegen kommuniziert.

### 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 verbessern und die vorhandenen Ressourcen durch gemeinsamen Einsatz bündeln.

#### **Standard:**

Es findet eine Teilnahme an Netzwerktreffen statt. Darüber hinaus werden Kontakte auch zu beurlaubten Bediensteten (zum Beispiel durch Einladungen zu Mitarbeiterversammlungen, Weihnachtsfeiern, Betriebsausflügen) aufrechterhalten. Auch zu länger erkrankten Bediensteten wird in wertschätzender Weise Kontakt gehalten.

### 5.5.3 Nachwuchskräftegewinnung

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

#### **Standard:**

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

#### **Ziel:**

In Stellenausschreibungen der Oberlandesgerichte für den nichtrichterlichen Dienst wird künftig auf die Familienfreundlichkeit ausdrücklich hingewiesen.

## 5.6 Handlungsfeld Service für Familien

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

### 5.6.1 Ferienbetreuung

#### **Standard:**

Bei der Bewilligung von Urlaub wird – soweit möglich - auf die Belange von Bediensteten mit schulpflichtigen Kinder 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. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, Kinder mit zur Arbeit zu bringen.

#### **Standard:**

In Ausnahmesituationen ist es möglich, Kinder mit zur Arbeit zu bringen. Durch geeignete Maßnahmen (z.B. Eltern-Kind-Zimmer, mobile Spielekisten) wird dies aktiv unterstützt.

## 6 Bekanntmachung

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