

Auch zum Ehegattensplitting werden wir nicht lockerlassen, alte Verbündete fordern und ermuntern, neue gewinnen und aufbauen – wir bleiben dran. Diese Bastion einer zementierten, stereotypen Trennung von Erwerbs- und Familienarbeit, die vorwiegend Frauen in wirtschaftlicher Abhängigkeit hält und in die Armut führt, werden wir noch schleifen, mit vereinten Kräften.

All dies, die gesamte fachliche Arbeit, leisten Kolleginnen ehrenamtlich, von der Studentin über die Amtsrichterin, Staatsanwältin, Rechtsanwältin bis zur Hochschullehrerin, vielbeschäftigte Frauen, neben ihrer beruflichen Beanspruchung und oft weiteren Ehrenämtern, in ihrer knappen privaten Zeit. Hierfür möchte ich gerne auch einmal außerhalb der Mitgliederversammlung Ihnen allen ganz herzlich Dank sagen. Was Sie mit unseren knappen Ressourcen in der Summe auf die Beine stellen, das ist ganz phänomenal.

Es bleibt noch viel für uns zu tun. Der djB ist 67, aber an Rente ist nicht zu denken. Neben den bekannten und absehbaren Themen stellen sich auch für uns angesichts der fortschreitenden Globalisierung und aktuell der Flüchtlingsströme immer neue Fragen. Wie können wir unsere juristische Expertise und besondere Perspektive mit Blick auf die vielen Frauen und Kinder, die jetzt zu uns kommen, einbringen? Wie können wir den Frauen rechtlich helfen, in ihrer Situation als Immigrantin, aber auch später als Frau mit verbrieften Rechten unter dem Schutz des Grundgesetzes? Der am Sonntag erstmals tagende neue Bundesvorstand wird sich auch dieses drängenden Themas sicher annehmen, ganz gleich, wen die Mitgliederversammlung wählen wird.

Eigenständige Existenzsicherung für Frauen ist insbesondere nach der Reform des Unterhaltsrechtes unabdingbar und für unsere Arbeit von zentraler Bedeutung. Sie erfordert auskömmliche Erwerbsarbeit, kontinuierlich, im gesamten Lebensverlauf. Das betont auch der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Die Gleichstellungskommission hat darin die Bedeutung der Arbeitszeit für die Bemühungen um Gleichstellung von Männern und Frauen deutlich herausgearbeitet und ein Wahlarbeitszeitgesetz als notwendigen Reformschritt gekennzeichnet. Die zuständige Fachkommission des djB unter Leitung von Frau Professorin Dr. Pfarr hat nun einen Vorschlag für ein Wahlarbeitszeitgesetz erarbeitet. Es wird als ein wesentlicher Baustein für eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie begriffen, die wiederum für beide Geschlechter die Möglichkeit eines gleichberechtigten und partnerschaftlichen Lebens eröffnet.

Ziel der Tagung ist es, diesen Vorschlag in seinem gesellschaftlichen, politischen und rechtsoziologischen Zusammenhang darzustellen und in die rechtspolitische Diskussion einzuführen.

So beschäftigen wir uns morgen während unseres Fachkongresses mit einem sehr komplexen Thema. Ich freue mich auf einen spannenden Austausch und ich hoffe, Sie sind dabei.

Wir hören jetzt nach einer Komposition von Clara Schumann die Grußworte, dann gibt es noch einmal Musik und anschließend erwartet Sie die Festansprache von Frau Dr. Brandts.

Danach darf ich Sie dann einladen und würde Ihnen gerne noch verraten, warum ich persönlich heute so gerne hier in Münster bin. Bis dahin – haben Sie vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Grußworte zur Eröffnung des 41. Bundeskongresses des Deutschen Juristinnenbundes am 24. September 2015 in Münster

Thomas Kutschaty Mdl*

Justizminister des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Sehr geehrte Damen und Herren,
ich freue mich sehr, an der Eröffnungsveranstaltung des 41. Bundeskongresses des Deutschen Juristinnenbundes teilnehmen zu können und bedanke mich herzlich für die Einladung. Eine besondere Ehre ist es mir auch deshalb, weil ich ausweislich des Veranstaltungsprogramms neben Herrn Staatssekretär Dr. Kleindiek der einzige männliche Referent dieses Kongresses sein darf.

Die Veranstaltung steht unter der Überschrift „Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie: Gleichstellung – Arbeitszeit – soziale Sicherung“. Es fällt mir leicht, mich mit diesem Thema zu identifizieren. Seit langer Zeit stehe ich für die nachhaltige rechtliche Gleichstellung aller Menschen ein. Dazu gehört vor allem, dass Frauen und Männer dieselben Chancen im beruflichen Fortkommen haben müssen. Natürlich geht auch mein ganz persönliches Interesse dahin, dass meine Tochter dieselben Entwicklungsmöglichkeiten hat wie ihre beiden Brüder. Ein ausgewogenes Verhältnis beider Geschlechter auf allen Ebenen ist ein unbedingt erstrebenswertes Ziel. Die Justiz in Nordrhein-Westfalen hat deshalb schon sehr früh begonnen, Frauen zu fördern und aktiv eine familienbewusste Personalpolitik zu betreiben.

Ein wesentlicher Aspekt ist in diesem Zusammenhang die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auch um künftig für die richtigen Nachwuchskräfte ein gefragter Arbeitgeber zu sein. Vieles ist bereits geschehen. Weitere Maßnahmen werden erarbeitet oder befinden sich in der Pilotphase. Hervorheben möchte ich in diesem Zusammenhang ein in Aachen und Essen angesiedeltes Pilotprojekt zur gerichtlichen- und behördennahen Kinderbetreuung. In beiden Städten sind in jeweils einer justiznahen Einrichtung Kinderbetreuungsplätze für den Nachwuchs von Justizbediensteten reserviert. Ziel des Projekts ist es, Rückwirkungen der gerichtlichen- und behördennahen Kinderbetreuung auf Teilzeitmodelle zu testen und zu ergründen, ob den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Pflichten zukünftig in einem noch weitergehenden Maße entsprochen werden kann, als das bereits heute der Fall ist. Dabei möchte ich betonen, dass schon heute Elternzeit- und Teilzeitanträgen ebenso wie Beurlaubungen im Rahmen des dienstlich Möglichen zugestimmt wird und dabei gegebenenfalls auch vertretbare Nachteile im Geschäftsablauf in Kauf genommen werden. Das im August auf den parlamentarischen Weg gebrachte Landesrichter- und Staatsanwältegesetz wird den Gestaltungsspielraum durch einen Anspruch auf unterhältige Teilzeit für Richterinnen und Richter noch einmal vergrößern.

Nicht zuletzt wegen der familienfreundlichen Ausgestaltung des Justizdienstes sehen viele, gerade auch Frauen die Justiz als attraktiven Arbeitgeber. Das zeigt sich auch an den Einstellungszahlen der letzten Monate. In der ordentlichen Gerichtsbarkeit beträgt

* Es gilt das gesprochene Wort.

der Anteil in diesem Zeitraum neu eingestellter Frauen über 50 Prozent. Bei den Staatsanwaltschaften sind zwei Drittel der zuletzt erfolgten Neueinstellungen weiblich, in der Verwaltungsgerichtsbarkeit macht der Frauenanteil sogar 80 Prozent aus. Auch bei den Beförderungssämtern ist der Anteil an Frauen erfreulich hoch. Eine beträchtliche Anzahl an Gerichten und Behörden des Justizressorts wird von Frauen geleitet. 17 der 36 Justizvollzugsanstalten des Landes werden von Frauen geführt. Des Weiteren gibt es 16 Gerichtspräsidentinnen und sechs Leitende Oberstaatsanwältinnen. Die Justiz in Nordrhein-Westfalen darf sich vor diesem Hintergrund durchaus als Vorbild für eine auf die Gleichstellung von Mann und Frau bedachte sowie familienbewusste Personalpolitik bezeichnen.

Dieser erfreuliche Befund für den Geschäftsbereich der Justiz darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass nach wie vor erheblicher Handlungsbedarf besteht. In weiten Teilen der privaten Wirtschaft, aber auch in manchen Bereichen der öffentlichen Verwaltung ist das erstrebte Ziel noch weit entfernt.

Hier können Frauenquoten bei richtiger Ausgestaltung mit Augenmaß ein geeignetes Instrument sein, der Gleichstellung beider Geschlechter zum Durchbruch zu verhelfen. Ich habe deshalb von Beginn an die bereits im Jahr 2011 vom Land Nordrhein-Westfalen ergriffene Initiative für eine Geschlechterquote bei der Besetzung herausgehobener Positionen in Unternehmen unterstützt. Am 6. März 2015 hat der Bundestag nun das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verabschiedet. Das ist ein erfreulicher Schritt in die richtige Richtung und ein deutliches Signal an alle Arbeitgeber. Es bleibt abzuwarten, ob mit den seitens des Gesetzgebers festgelegten Zielvorgaben einer Missachtung der Chancengleichheit Einhalt geboten werden kann oder es strikterer Vorgaben und Sanktionsmöglichkeiten bedarf, wie sie der Deutsche Juristinnenbund fordert.

Auch auf Landesebene ist das Thema Frauenquote weiterhin Gegenstand der aktuellen Diskussion.

Im Mai 2014 hat der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts Prof. Dr. *Papier* ein vom Land Nordrhein-Westfalen in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten zur verfassungs- und europarechtlichen Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst vorgelegt.

Insbesondere hat Herr Prof. *Papier* die Vereinbarkeit der in Frage kommenden Regelungen mit dem Prinzip der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG einerseits sowie den Gleichbehandlungsgrundsätzen und der staatlichen Verpflichtung zur Vermeidung von Vor- bzw. Nachteilen wegen des Geschlechts nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG andererseits geprüft. Der Gutachter ist zu dem Ergebnis gelangt, dass Regeln zu entwickeln sind, durch welche die beiden Verfassungsgrundsätze der Bestenauslese und der Chancengleichheit im Wege der praktischen Konkordanz zu optimaler Wirksamkeit gelangen. Am 1. Juli 2014 hat die Landesregierung beschlossen, dieses Ergebnis des Gutachtens umzusetzen. Das künftige Dienstrecht, das noch in dieser Legislaturperiode beschlossen werden soll, wird deshalb noch wirkungsvoller als bisher für die nach wie vor gebotene Frauenförderung Sorge tragen.

Ich möchte an dieser Stelle allerdings auch betonen, dass die rechtliche Vorgabe von Zielquoten nicht als einzige Maßnahme

zur angemessenen Förderung von Frauen und zur Herbeiführung eines geschlechterneutralen Personalmanagements verstanden werden sollte.

Vielmehr gibt es eine Vielzahl effektiver Führungsinstrumente, die es im Blick zu halten und auszubauen gilt.

So sind wir bestrebt, eine möglichst flexible Arbeitszeitgestaltung zuzulassen, im Rahmen des rechtlich und technisch Möglichen Heim- und Telearbeit zu erlauben, ein bedarfsgerechtes Fortbildungsangebot zu entwickeln und auch dafür Sorge zu tragen, dass beurlaubte Beschäftigte eine enge Bindung an den Arbeitgeber behalten, um nur einige Beispiele zu nennen.

Einen weiteren wesentlichen Punkt haben Sie, verehrte Mitglieder des Juristinnenbundes, in Ihrer Pressemitteilung vom 22. April 2015 angesprochen. Es geht um das Beurteilungswesen im öffentlichen Dienst, das eine ganz zentrale Bedeutung für die berufliche Entwicklung der Bediensteten hat. Weder das Geschlecht noch eine Teilzeittätigkeit dürfen sich in irgendeiner Weise nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Umgesetzt wird dies in Nordrhein-Westfalen insbesondere durch die im vergangenen Jahr normierte Verpflichtung der Dienstvorgesetzten, die Leistungsentwicklung einer beurlaubten Kraft unter bestimmten Umständen fiktiv fortzuschreiben. Durch diese sog. Nachzeichnung werden Nachteile ausgeglichen, die sich in der Vergangenheit vor allem durch Beurlaubungen zum Zwecke der Kinderbetreuung ergeben haben.

Meine Damen und Herren, die Gleichstellung der Geschlechter ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe mit vielen Facetten. Für wichtige Teilbereiche des beruflichen Alltags sind schon große Fortschritte zu verzeichnen. Nichtsdestotrotz gibt es nach wie vor Handlungsbedarf. Ich bin sicher, dass dafür Ihre in den nächsten Tagen geführte Diskussion wertvolle Impulse liefern wird, nicht zuletzt zu dem spannenden Arbeitszeitmodell der Wahlarbeitszeit.

Ich wünsche Ihnen einen interessanten und konstruktiven Kongress. Seien Sie versichert, dass Ihre Beiträge in der rechtspolitischen Diskussion Gehör finden und erhebliches Gewicht haben.

Dr. Stefanie Hubig*

Staatssekretärin im Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz

Sehr geehrte Frau *Pisal*,
sehr geehrter Herr Minister,
sehr geehrte Frau Präsidentin Dr. *Brandts*,
sehr geehrte Frau Oberbürgermeisterin,
sehr geehrter Herr Kollege Dr. *Kleindiek*,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
meine sehr geehrten Damen und Herren!

„Why women still can't have it all“ lautet der Titel eines 2012 erschienenen Essays der Juristin und Politikwissenschaftlerin Anne-Marie *Slaughter*. Anne-Marie *Slaughter* war von 2009 bis 2011 unter Hilary *Clinton* die erste Frau im Amt des Planungsstabschefs

* Es gilt das gesprochene Wort.

im amerikanischen Außenministerium. Nach „nur“ 18 Monaten verließ sie diese Stelle und kehrte zurück auf einen Posten an die Universität Princeton, der zwar nicht minder anspruchsvoll war, dafür aber weniger einflussreich. Und er bot vor allem flexiblere Arbeitszeiten. Das Amt der Planungschefin im Außenministerium sei ihr „absoluter Traumjob“ gewesen. Und dennoch trat *Slaughter* zurück, um mehr Zeit für ihre Familie zu haben.

Ein irritierendes Signal, wenn nicht einmal eine „Superfrau“ wie *Slaughter* es schafft oder schaffen will, Karriere und Familie unter einen Hut zu bringen. Trotz der finanziellen Möglichkeiten für eine Kinderbetreuung sowie Hilfe im Haushalt. Trotz eines Ehemannes, der sie unterstützt und einen großen Teil der Familienarbeit übernimmt.

Meine Damen und Herren,
kein amerikanisches Phänomen. Auch in deutschen Umfragen wird vor allem der Druck, ständig verfügbar sein zu müssen, beklagt. Viele Berufstätige beschreiben das Gefühl, weder dem Beruf noch dem Privatleben hundertprozentig gerecht zu werden. Der Wunsch, sich die Arbeitszeit und den Arbeitsort flexibel einteilen zu können, trifft auf eine Arbeitswelt, die immer noch durch starre Arbeits- und Anwesenheitszeiten geprägt ist. Ein unterstützender Partner oder Partnerin, ausreichend Energie und ein effizientes Zeitmanagement alleine reichen für eine ausgewogenen work/life balance nicht aus. Gleichzeitig wissen wir alle, dass es so nicht bleiben kann. Die Frage ist daher, was sich strukturell ändern kann und sollte, damit Frauen und Männer doch „alles haben können“.

Meine Damen und Herren,
Politik, Verwaltung und Gesetzgebung sind hier in mehrfacher Hinsicht gefordert.

In gesetzlicher Hinsicht haben wir einen ersten Schritt für mehr Chancengleichheit und Gleichberechtigung mit Einführung der sogenannten Frauenquote erreicht. An dieser Stelle nochmals mein herzlicher Dank an den djB für die tatkräftige Unterstützung.

Das Gesetz ist am 1. Mai 2015 in Kraft getreten. Die Vorbereitungen für die Wahlen für Neubesetzungen von Aufsichtsräten in 2016 haben begonnen. Auch in den Unternehmen, die für den Aufsichtsrat, den Vorstand und die beiden oberen Management-Ebenen Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung festlegen müssen, laufen die Vorbereitungen auf Hochtouren. Aus Workshops mit den Unternehmen hören wir von den Personalverantwortlichen, dass ihnen das Gesetz „Rückenwind für die eigene Arbeit“ gebe. Es wird geprüft, wo die Barrieren für die Karriereentwicklung von Frauen liegen. Es werden Konzepte entwickelt, um mehr Frauen für das Unternehmen und für den Einsatz in den Führungsebenen zu gewinnen. Es tut sich also was. Veränderungsprozesse sind angestoßen und hierbei spielen meines Erachtens auch Möglichkeiten zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung eine wichtige Rolle.

Meine Damen und Herren,
auch der Staat ist als Arbeitgeber gefordert und kann für seine Einrichtungen, Behörden und Betriebe kreative Arbeitszeitmodelle entwickeln und diese praktisch erproben. Er hat insoweit

Vorbildfunktion und kann auch hier den Personalverantwortlichen in der Wirtschaft Rückenwind verschaffen.

Im Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz haben wir die Angebote an Teilzeitarbeit, Telearbeit und mobiler Arbeit über die Jahre deutlich ausgeweitet. Bei der Einführung von Telearbeit im Jahr 2001 sind wir mit fünf Telearbeitsplätzen gestartet – heute sind es knapp 80 Arbeitsplätze. Anfangs wurden Bedenken angemeldet, ob der höhere Dienst zur Teilnahme berechtigt sein sollte. Denn Referentinnen und Referenten müssten als ständige Vertreter der Referatsleitungen schließlich permanent anwesend sein, um auch ad hoc an Besprechungen und Sitzungen teilnehmen zu können. Diese Auffassung hat sich zum Glück nicht durchgesetzt. Ganz im Gegenteil: Teilzeit und Telearbeit wird zunehmend auch in Führungspositionen genutzt. So arbeiten aktuell etwa 25 Prozent der Führungskräfte in Teilzeit – übrigens zunehmend auch Männer. Damit ist die Teilzeitquote unter Führungskräften sogar höher, als die Quote unter der gesamten Belegschaft des BMJV.

Auch dank dieser Rahmenbedingungen konnten inzwischen etwa 40 Prozent der leitenden Funktionen durch Frauen besetzt werden. Noch Anfang 2013 hatten wir nur eine Abteilungsleiterin bei fünf Abteilungen. Aktuell stehen vier von sieben Abteilungen unter weiblicher Leitung – Frauen sind hier also sozusagen führend!

Meine Damen und Herren,
dies zeigt, es funktioniert auch anders.

Die Erwartungshaltung, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rund um die Uhr erreichbar und im Büro präsent sein müssen, ist überholt. Beschäftigte – Frauen wie Männer – erwarten flexible Arbeitszeitmodelle und machen hiervon zunehmend auch ihre Berufswahl abhängig. Das Angebot entsprechender Arbeitsbedingungen stellt daher auch für den Arbeitgeber eine Riesenchance dar, hochqualifizierte und motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewinnen und zu halten.

Natürlich bedeuten flexible Arbeitszeitmodelle für den Arbeitgeber mehr Organisationsaufwand, aber die Mühe lohnt sich. Wer mit sich, seiner Lebenssituation, seinen Arbeitsbedingungen zufrieden ist, erledigt seine Aufgaben in der Regel besser. Wer ausreichend Zeit für sich, für Familie, für Weiterbildung, für Regeneration hat, ist zufriedener, leistungsstärker und effizienter.

Aber es gibt noch einiges zu tun: Seit diesem Sommer haben wir eine erste Bundesrichterin, die Teilzeit arbeitet. Ein Anfang. Um in Karlsruhe zu bleiben: Auch die Abordnung an die obersten Bundesgerichte oder an die Generalbundesanwaltschaft in Teilzeit muss sich noch stärker durchsetzen. Wie müssen hier weiterkommen. Daher ist es richtig und an der Zeit, dass Sie der Diskussion mit dem Vorschlag eines Wahlarbeitszeitgesetzes neue Impulse verleihen. Auch hier wird es einen langen Atem brauchen, aber ich bin zuversichtlich, dass sich unsere Vorstellung von der „immer-vor-Ort-vollzeitarbeitenden Normalarbeitnehmerin“ langfristig wandeln wird.

Ich wünsche Ihnen einen ertragreichen Kongress und ich wünsche uns allen, dass wir weiterhin erfolgreich für die Anliegen von Frauen und damit für eine gerechte Gesellschaft eintreten.

Vielen Dank!

Anette Kramme*

Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Berlin

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeit des Deutschen Juristinnenbundes beeindruckt. Musste die 1914 gegründete Vorgängerorganisation, der Deutsche Juristinnenverein, überhaupt erst die Zulassung von Frauen zu juristischen Berufen erkämpfen, konnten die Nachfolgerinnen die Aufnahme der Gleichberechtigung in Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz durchsetzen. Die damalige Fassung des Absatzes 2 – „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ – geht auf eine Forderung von djb-Mitglied Elisabeth *Selbert* zurück. Sie musste sich im Parlamentarischen Rat mit ihrem Anliegen nicht nur gegen etliche Männer, sondern anfänglich auch gegen Vorbehalte der drei weiteren dort vertretenen Frauen durchsetzen. Seitdem hat der djb über die Jahrzehnte eine breite Vielfalt von gesellschaftlich relevanten Themen kritisch begleitet. Stichpunkte wie die Reform des Ehe- und Scheidungsrechts, die strafrechtliche Diskussion zum Schwangerschaftsabbruch, Rentenfragen und Forderungen zur Implementierung von Frauenquoten zeigen die Vielfalt des Engagements des djb.

Dieses Engagement lohnt sich. Es wird nicht nur in der Öffentlichkeit, sondern auch auf politischer Ebene positiv wahrgenommen. Ihre Anliegen werden aktiv und vielfach auch kontrovers diskutiert. Ich erinnere mich, Ihre Arbeit schon während meines Studiums wahrgenommen zu haben. Damals haben Sie beeindruckende Beiträge zur Diskussion um Quotenregelungen geleistet.

Einer der Schwerpunkte Ihres heute beginnenden Bundeskongresses wird die Diskussion über Fragen der Arbeitszeitgestaltung im Lebenslauf sein.

In unserer heutigen Arbeitswelt ist die Arbeitszeit ein zunehmend bedeutsamer Faktor unter den Arbeitsbedingungen, insbesondere mit Blick auf die Flexibilisierung von Arbeitszeit. Flexible Arbeitszeitmodelle sind für die Unternehmen ein wichtiges Instrument zur Bewältigung von Auftragsspitzen und zur Produktivitätssteigerung. Sie können durch ein Mehr an Zeitsouveränität für die Beschäftigten zugleich einen großen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben der Beschäftigten leisten.

Mehr Flexibilität kann im Zeitalter der Digitalisierung aber auch bedeuten: Ständige Erreichbarkeit, eine permanente Informationsflut und Zeitstress. Das wiederum kann zu psychischen Belastungen, zu vermeidbarem chronischem Stress führen. Deshalb verfolgt z. B. das Forschungsprojekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) das Ziel, über die psychischen Belastungsfaktoren aufzuklären. Darüber hinaus soll es Hinweise geben, was wir tun können, um die mentale Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Menschen zu erhalten.

Das Thema Arbeitszeitgestaltung spielt auch in dem von Ministerin Andrea *Nables* im April 2015 gestarteten Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ eine zentrale Rolle. Wir wollen darüber sprechen, wie sich technologische und kulturelle Umwälzungen auf Arbeitsmarktstrukturen und Sozialversicherungen auswirken. Wir wollen Handlungsoptionen entwickeln, die wirtschaftlichen Erfolg

der Unternehmen und selbstbestimmtes Leben der Beschäftigten zusammenbringen. Eine der zentralen Fragen dieses Dialogprozesses lautet: Welche Rahmenbedingungen brauchen wir, um in Zeiten von „Arbeiten 4.0“ zu passgenauen Lösungen für die Arbeitszeitgestaltung in den Betrieben zu kommen? Dabei geht es nicht darum, den 8-Stunden-Tag abzuschaffen. Uns interessiert vielmehr, wie ein fairer Kompromiss für Arbeitnehmende und Arbeitgebende in der Arbeitszeitgestaltung aussehen könnte.

Wie erreichen wir, dass die Arbeitszeit im Lebensverlauf atmen kann? Welche Möglichkeiten gibt es, Privatleben und Arbeit in unterschiedlichen Lebensphasen in Einklang zu bringen? Dabei ist wichtig: Nicht alles muss so bleiben wie bisher, aber es muss auch künftig einen wirksamen Rahmen geben. Der Austausch mit Expertinnen und Experten, Sozialpartnern und Verbänden, aber auch mit den Bürgerinnen und Bürgern, zeigt, dass diese Debatte in der Mitte der Gesellschaft angekommen ist. Wir sind deshalb überzeugt, dass dieser Dialogprozess zum Wandel der Arbeit dringend geführt werden muss.

Ich freue mich daher, dass Sie ihre Beratungen unter anderem der Arbeitszeit im Lebenslauf widmen werden. Das von Ihnen als Ausgangspunkt der Diskussion erarbeitete Konzept eines Wahlarbeitszeitgesetzes spricht viele der aus meiner Sicht zentralen Themen an.

Dazu gehört zunächst die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. In Deutschland sind rund 2,6 Millionen Menschen pflegebedürftig. Ein großer Teil dieser Menschen wird von Angehörigen zuhause versorgt. Hier sind wir mit dem Familienpflegezeit- und dem Pflegezeitgesetz einen großen Schritt weitergekommen.

Dazu gehört auch die Frage, wie wir die sogenannte Teilzeitfalle vermeiden können. Teilzeit kann ein passendes Modell sein. Aber Teilzeit kann auch zur Sackgasse werden. Viele Frauen finden sich nach einer gewollten Teilzeitphase auf dem beruflichen Abstellgleis wieder. Aus verschiedenen empirischen Untersuchungen ist bekannt, dass in Teilzeit beschäftigte Frauen häufig länger arbeiten möchten.

Die Arbeitszeitwünsche dieser Frauen betreffen nicht allein ihre individuellen Interessen. Auf die Leistung dieser Frauen können wir aus vielerlei Gründen, etwa im Hinblick auf die demografische Entwicklung, nicht verzichten. Deshalb haben wir im Koalitionsvertrag vereinbart, das Teilzeitrecht weiterzuentwickeln und einen Anspruch auf befristete Teilzeit einzuführen. Nach Ablauf eines vereinbarten Teilzeit-Zeitraumes wären Arbeitnehmende berechtigt und verpflichtet, zur Arbeitszeit vor der Teilzeitarbeit zurückzukehren. In Tarifverträgen und vielen Betrieben bestehen bereits kollektiven Regelungen zur Arbeitszeitdauer und -lage.

Ein Blick in die einschlägigen Auswertungen des Betriebsvereinbarungen-Archivs der Hans-Böckler-Stiftung zeigt, wie vielgestaltig die betrieblichen Vereinbarungen sind. Sie reichen von „einfachen“ Vereinbarungen über Teilzeit-, Schicht- oder Gleitzeitregelungen über Vereinbarungen zur Telearbeit und zur mobilen Arbeit bis zu Vereinbarungen über Wahl- und sogar Jahresarbeitszeiten. Auch neue Forschungsergebnisse werden zu der Debatte über dieses wichtige Thema natürlich beitragen. So hat die BAuA schon im vergangenen

* Schriftliches Grußwort.

Jahr das Projekt „Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland“ auf den Weg gebracht. Auf diese Weise wollen wir mehr darüber erfahren, was die Beschäftigten und ihre Familien mit Blick auf die Arbeitszeit als störend oder belastend empfinden und in welchen Bereichen und Lebensphasen wir sie besser unterstützen können.

Ihr Konzept eines Wahlarbeitszeitgesetzes ist damit ein wichtiger Beitrag in der Debatte über die Frage der Arbeitszeitgestaltung. Zu Ihren Überlegungen lässt sich im Detail sicherlich einiges anmerken.

Für mich sind zwei Dinge entscheidend: Zum eine begrüße ich es, dass Sie wichtige Aspekte der Arbeitszeitgestaltung aufnehmen, diskutieren und damit mit dafür sorgen, diese Themen voranzubringen. Dazu gehört es auch, Überlegungen aus dem politischen Bereich mit den Erwartungen und Erfahrungen aus der Praxis abzugleichen und zu hinterfragen.

Zum anderen ist aus meiner Sicht wichtig, bestimmte Grundsätze zu wahren. Hier geht es zunächst um die Tarifautonomie. Insbesondere die Dauer der Arbeitszeit ist ein Kernbestandteil der Tarifverträge. Sie ist aus gutem Grund der Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene und – bei Geltung eines Tarifvertrages – der individuellen Disposition entzogen. Wahlarbeitszeitkonzepte auf betrieblicher Ebene, die auch die Dauer der Arbeitszeit betreffen, können tarifliche Regelungen unterlaufen. Gerade die Höchstgrenzen der Dauer der Arbeitszeit und die Einhaltung von Pausen und Ruhezeiten dienen dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Individuelle Wahlarbeitszeitkonzepte müssen das zwingend berücksichtigen. Gesetzliche Regelungen müssen in der betrieblichen Praxis handhabbar sein. Ein individuelles Recht von Arbeitnehmenden, jederzeit mit kurzer Frist eine Erhöhung der Arbeitszeit verlangen zu können – unabhängig von einer zuvor vereinbarten befristeten Teilzeit – löst Probleme mit Blick auf die politische Durchsetzbarkeit aus.

Aus grundsätzlichen Überlegungen heraus halte ich es außerdem für nicht einfach, gesetzliche Alternativverfahren und -organe zur Betriebsverfassung zu schaffen. Das Betriebsverfassungsgesetz enthält bereits umfassende und bewährte Möglichkeiten der Mitbestimmung auch in Bezug auf die Arbeitszeit. Das Verfahren zur Bildung eines Betriebsrates ist insbesondere für kleine Betriebe in den letzten Jahren deutlich vereinfacht worden. Gesetzliche Alternativen zur Gründung von Betriebsräten – gerade dann, wenn sie auf bestimmte Themen begrenzt sind – schaffen Ausweichmöglichkeiten über die zumindest gründlich nachgedacht werden muss.

Mit diesen – teils auch kritischen – Anmerkungen hoffe ich, zu einer lebhaften und kontroversen Diskussion beigetragen zu haben. Ich wünsche Ihnen für den weiteren Verlauf des Kongresses viel Freude an der Debatte und gute Ergebnisse!

Dr. Ralf Kleindiek*

Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

Sehr geehrte Frau Präsidentin,
 liebe Ramona,
 sehr verehrte Frau Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes,
 sehr geehrter Herr Minister,
 lieber Thomas,

sehr geehrte Frau Kollegin,
 liebe Steffi,
 sehr verehrte Frau Bürgermeisterin,
 meine sehr geehrten Damen und Herren,

I.
 herzlichen Dank für die freundliche Begrüßung.

Ich freue mich, den Bundeskongress des Deutschen Juristinnenbundes mit zu eröffnen.

Als Vordenker, als Verbündeten, aber auch als kritischen Begleiter in Sachen Gleichstellungs- und Frauenpolitik kenne ich den DJB nicht erst seit meiner Zeit als

Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

An dieser Stelle möchte ich mich zuerst für die sehr gute Zusammenarbeit und die konstruktive Begleitung unserer Vorhaben bedanken.

Wir sind fast immer einer Meinung und mit Ihren Stellungnahmen auch fast immer einverstanden.

Bei der Stellungnahme zum Prostituiertenschutzgesetz ist das allerdings nicht der Fall.

Ich teile nicht Ihre verfassungsrechtliche Bewertung und ich teile auch nicht die Skepsis im Blick auf das, was die administrativen Herausforderungen ausmachen.

Auch ist es nicht unsere Einschätzung, dass die Anmeldepflicht für die Prostituierten das Kernelement des Gesetzes darstellt.

Kernelement ist vielmehr, dass wir mit einer umfassenden Erlaubnis- und Kontrollpflicht für Prostitutionsstätten

diesen bisher unregulierten Bereich erstmals administrativ erschließen.

Das wird nach unserer Überzeugung zu deutlichen Verbesserungen führen und den Graubereich zwischen legaler und illegaler Prostitution aufhellen und verkleinern.

II.

Meine Damen und Herren,
 ein Thema, wo sich DJB und BMFSFJ kongenial ergänzen, ist auch Gegenstand der diesjährigen Tagung.

Etwas verkürzt:

Was beim DJB Wahlarbeitszeiten sind, ist beim BMFSFJ die Familienarbeitszeit.

Wir haben den gleichen Ausgangspunkt:

Die Veränderung der Arbeitswelt und die Veränderung der Lebensentwürfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Wir haben das gleiche Ziel:

Die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Privatem und Beruf soll der Regelfall werden – als Ausdruck persönlicher Selbstbestimmung.

Wenn Sie wollen, dann sind die Wahlarbeitszeiten mit Ihren klugen Vorschlägen für Aushandlungsprozesse im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht die konkrete Umsetzung der Familienarbeitszeit.

* Es gilt das gesprochene Wort.

III.

Meine Damen und Herren,

ein drittes Vorhaben, bei dem wir auf Ihre Unterstützung setzen, betrifft gleichsam die ökonomischen Gelingensbedingungen von partnerschaftlicher Vereinbarkeit.

Zur Erinnerung:

Selbst zwei Drittel der jungen Paare wollen eine neue Vereinbarkeit von Familie und Beruf,

nur 15 % gelingt es, diese Vorstellungen auch zu realisieren.

Und wir können sogar das Gegenteil ausmachen:

Wenn Kinder da sind, dann ist eine Retraditionalisierung zu beobachten.

Dies liegt auch und vor allem an den ökonomischen Bedingungen.

Dagegen hilft Lohngerechtigkeit von Frauen und Männern. Erste Voraussetzung ist hierfür Transparenz.

Zu wissen, was los ist bei der unterschiedlichen Bezahlung von Frauen und Männern – im außertariflichen und im tariflichen Bereich.

Warum das so wichtig ist, können Sie bald nachlesen in der Begründung zu unserem Lohngerechtigkeitsgesetz und heute schon in dem Aufsatz von Lena Oerder in der neuen Ausgabe der djbZ.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg und viel Freude bei Ihrer Tagung.

Wendela-Beate Vilhjalmsson*

Bürgermeisterin der Stadt Münster

Anrede,

Sehr geehrte Frau *Pisal*

Sehr geehrte Frau Dr. *Brandt*

Sehr geehrte Frau Dr. *Hubig*

Sehr geehrter Herr Minister *Kutschatj*

Sehr geehrter Herr Dr. *Kleindiek*

Sehr geehrte Damen und Herren

ich freue mich heute mit Ihnen gemeinsam den 41. Bundeskongress des Deutschen Juristinnenbundes eröffnen zu können.

Ich heiße Sie und insbesondere die auswärtigen Gäste herzlich in Münster willkommen. Münster als Kongressstadt bildet gerne den Rahmen für eine Tagung wie diese. Als Bürgermeisterin und Bürgerin freue ich mich besonders so geballte weibliche juristische Fachkompetenz in unserer Stadt begrüßen zu können.

Ein Wahlarbeitszeitgesetz steht in diesem Jahr in Ihrem Tagungsprogramm ganz oben auf der Agenda.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch in der Gegenwart des begonnenen 3. Jahrtausends christlicher Zeitrechnung immer noch keine Selbstverständlichkeit. Flexiblere Arbeitszeiten wären eine große Hilfe für Eltern bzw. Alleinerziehende.

In Münster bieten neuerdings zwei Kitas flexible Betreuungszeiten an, eine weitere Verbesserung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In Rat und Verwaltung der Stadt Münster bemühen wir uns stetig, flexible Arbeitszeitmodelle und alternative Arbeits-

formen anzubieten. Verschiedene Formen flexibler Arbeitszeit, verschiedene Teilzeitarbeitsformen und Telearbeit sind nur ein paar Stichwörter, die das Spektrum umreißen.

Beschränkte man sich früher oft darauf Müttern durch Teilzeitarbeit eine Zuverdienstmöglichkeit zu schaffen, sind die Erwartungen inzwischen gestiegen. Heute haben wir zum Glück ein anderes Bewusstsein dazu entwickelt.

Doch die Situation im öffentlichen Dienst ist sicherlich sehr viel besser als in der freien Wirtschaft. Ein allgemein gültiges Wahlarbeitsgesetz könnte hier Abhilfe schaffen.

Der djb setzt sich seit seiner Gründung für die Verbesserung der gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen ein. Ob § 218, Patientenrechte, Kinderrechte, Lebenspartnerschaftsrecht oder Familienrecht – der djb hat auch kontroverse Themen nie gescheut, im Gegenteil, viele Diskussionen wurden durch die Frauen im djb angestoßen.

Dass gerade Frauen für diese oben genannten Rechte kämpfen und kämpfen hat in der deutschen Geschichte Tradition. Am 15. Oktober 1865 gründeten in Leipzig rund 100 Frauen aus ganz Deutschland den „Allgemeinen Deutschen Frauenverein“ (AFD). Das war die Geburtsstunde der organisierten Frauenbewegung unter Federführung von Louise *Otto-Peters*.

Die Nachfolgerinnen des AFD der „Deutsche Staatsbürgerinnen Verband“ wird das 150-jährige Jubiläum im November (21.11.) in Berlin feiern. Ohne diese Vorläuferinnen gäbe es keinen Deutschen Juristinnenbund, keinen Deutschen Ärztinnenbund usw.

Zu Recht sagte Louise *Otto-Peters* (Tochter eines Gerichtsdirektors) „Die Geschichte aller Zeiten lehrt, dass diejenigen, welche selbst ihre Rechte vergaßen, auch vergessen wurden.“ (Mai 1848)

Vor diesem Hintergrund freut sich Münster besonders, dass Sie als engagierte Frauenvereinigung in der Stadt des Westfälischen Friedens tagen.

Hier in Münster finden Sie, wie ich hoffe, geeignete Voraussetzungen, um Ihre wichtige Arbeit fortzusetzen. Doch vielleicht bleibt insbesondere den auswärtigen Gästen unter Ihnen, meine sehr verehrten Damen und Herren, ja die Zeit unsere Stadt ein wenig besser kennen zu lernen.

Zur Universität gehört auch eine anerkannte Rechtswissenschaftliche Fakultät. Wahrscheinlich kennen einige unter Ihnen, meine sehr verehrten Damen, diese aus ihrem eigenen Studium.

Für einen Spaziergang bieten der Schlossgarten mit dem Botanischen Garten oder der Aasee eine grüne Umgebung. In der Innenstadt ist ein Besuch des historischen Rathauses mit dem Friedenssaal am Prinzipalmarkt, wo 1648 der 30-jährige Krieg auf dem Verhandlungsweg beendet wurde, zu empfehlen.

Im Jahr 2004 erhielt Münster den Titel „lebenswerteste Stadt der Welt“. Mit der kleinen Einschränkung „in ihrer Kategorie“. Die Kategorie war 250.000 bis 750.000 Einwohner. Vielleicht überzeugen Sie sich selbst wie lebenswert Münster ist.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg für Ihre Arbeit, einen angenehmen Aufenthalt in Münster und hoffe, dass Sie gerne einmal wiederkommen. Es würde mich sehr freuen, Sie bald wieder bei uns begrüßen zu können.

* Es gilt das gesprochene Wort.



▲ Dr. Ricarda Brandts, Präsidentin des OVG Münster und des Landesverfassungsgerichts NRW, Wendela-Beate Vilhjamsson, Bürgermeisterin der Stadt Münster, Dr. Stefanie Hubig, Staatssekretärin im Bundesjustizministerium, Thomas Kutschaty, Justizminister des Landes NRW, Ramona Pisal, djb-Präsidentin, und Dr. Ralf Kleindiek, Staatssekretär im Bundesfamilienministerium anlässlich der Eröffnung des 41. Bundeskongresses des djb (v.l.n.r.; Foto: Katrin Lange/djb).



▲ Dr. Stefanie Hubig, Staatssekretärin im Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, und Ramona Pisal, djb-Präsidentin (Foto: Katrin Lange/djb).



▲ Eröffnung des 41. Bundeskongresses des djb (Foto: Ingrid Hagenhenrich).



▲ Drilon Ibrahim, Ekaterina Baranova, Corinna Stüttgen und Rustem Sakhabiev spielen Stücke von Fanny Mendelssohn, Clara Schumann und Cécile Chaminade (Foto: Ingrid Hagenhenrich).



▲ Christiane Schreiber, Rechtsanwältin i.R., und Karin Schubert, Rechtsanwältin, Bürgermeisterin von Berlin a.D., Senatorin für Justiz a.D. (Foto: Ingrid Hagenhenrich).



▲ Die Jungen Juristinnen: Mareike *Hebrock*, Rechtsanwältin, Dr. Julia *Schmitz*, Studentin, Celina *Illies*, Studentin, Gesine *Winter*, Licenciée en Droit, Leonie *Babst*, Studentin, Linda *Zumdick*, Studentin, Christiane *Krumme*, Studentin, Sonja Daniela *Kellermann*, Rechtsreferendarin, Kaya *Räucher* (Foto: Ingrid Hagenhenrich).



▲ Regine *Striepen*, Richterin am LG und Vorsitzende der djb-Regionalgruppe Dortmund, und Ulrich *Schambert*, Präsident des Landgerichts Münster (Foto: Katrin Lange/djb).



▲ Marion *Eckertz-Höfer*, Präsidentin des Bundesverwaltungsgerichts a.D., Prof. Dr. Heide *Pfarr*, Vorsitzende der djb-Kommission Arbeit-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht, Dr. Ralf *Kleindiek*, Staatssekretär im Bundesfamilienministerium, und Eva *Schübel*, Bundesanwältin beim BGH (v.l.n.r.; Foto: Katrin Lange/djb).



▲ Veronica *Bundschuh*, Rechtsanwältin, Christiane *Sprickmann*, Syndikusanwältin und eh. Vorsitzende der djb-Regionalgruppe Münster, Anja *Roer*, Rechtsanwältin und 2. Vorsitzende der djb-Regionalgruppe Münster, und Helga *Neumann*, Dozentin am Studieninstitut für kommunale Verwaltung Westfalen-Lippe (v.l.n.r.; Foto: Katrin Lange/djb).



▲ Elena *Genne*, Schriftführerin/Pressesprecherin der RG Münster, Dr. Ricarda *Brandts*, Präsidentin des OVG Münster und des Landesverfassungsgerichts NRW, und Dr. Anja *Schäfer*, M.E.S., Vorsitzende der RG Münster (Foto: Ingrid Hagenhenrich).