



Kurzporträt



Bundesministerium der Justiz

Mohrenstraße 37, 10117 Berlin

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 18.05.2009 erteilt. Zentrale Aufgabe der Rechtspolitik und damit des Bundesministeriums der Justiz (BMJ) ist die Sicherung und Fortentwicklung unseres Rechtsstaats. Diesem Ziel entspricht die gesetzgeberische Arbeit des Ministeriums. Es bereitet in erster Linie neue Gesetze sowie die Änderung oder die Aufhebung von Gesetzen vor. Darüber hinaus überprüft das BMJ die Gesetz- und Verordnungsentwürfe aller anderen Bundesministerien sowie zwischenstaatliche Vereinbarungen auf die Vereinbarkeit mit dem Verfassungsrecht, Völkerrecht, Europarecht und Bundesrecht. Zum Geschäftsbereich des BMJ gehören u.a. drei der fünf obersten Gerichtshöfe des Bundes, der Generalbundesanwalt, das Bundespatentgericht, das Deutsche Patent- und Markenamt wie das Bundesamt für Justiz. Zum Zeitpunkt der Auditierung waren 726 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Stand: 18. Mai 2009

Ziel der Auditierung

Familienbewusste Personalpolitik entspricht dem Selbstverständnis des Bundesministeriums der Justiz. Mit dem audit will das BMJ vorhandene Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterentwickeln und mit der strategisch ausgerichteten Personal- und Organisationspolitik verzahnen. Die Perspektive soll insbesondere auf - unter familiären Aspekten - bisher weniger wahrgenommene Beschäftigtengruppen wie z.B. Vollzeitbeschäftigte und Familienpflichten und Pflegende erweitert werden. Herausforderungen stellen sich bei der Abfederung von Arbeitsbelastungen angesichts der allgemein hohen Anforderungen eines Bundesministeriums an seine Beschäftigten. Eine familienbewusste Personalführung soll Zielkonflikte abbauen und die Mitarbeiterzufriedenheit steigern. Dies verstehen wir auch als Investition in die Zukunft, die die Attraktivität des BMJ als Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht.

Vorhandene Maßnahmen

- (Auswahl)
- Flexible Arbeitszeitgestaltung und Teilzeitmodelle
 - Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit
 - Gesundheitsmanagement
 - Umfassendes Personalentwicklungsprojekt
 - Führungskräfte-Feedback auf oberster Führungsebene
 - Umfassende Führungskräfte-schulungen (intern/extern)
 - Ansprechpartnerin für Teilzeitbeschäftigte
 - Aktivitäten zur betrieblichen Gleichstellung und Frauenförderung
 - Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Zukünftige Maßnahmen

- (Auswahl)
- Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit
 - Unterstützung der Arbeitseinheiten in ihren Fähigkeiten zur Selbstorganisation
 - Weiterentwicklung der Besprechungs- und Gesprächskultur, auch unter vereinbarkeitsrelevanten Aspekten
 - Ausweitung der flexiblen Arbeitsformen
 - Förderung des internen Dialogs zum Thema Vereinbarkeit
 - Aufbau eines internen wie ressortübergreifenden Informationssystem zur Vereinbarkeit
 - Integration vereinbarkeitsbezogener Aspekte in das Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch wie in das Vorgesetzten-Feedback
 - Checkliste zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte und Führungskräfte
 - Förderung der Beschäftigten in Teilzeit, u.a. durch spezifische Fortbildungsangebote, Führung in Teilzeit