

# Danke Babyboomer!

Foto: © Fotostudio Harrer



## DR. STEFAN PFARRHOFER

ist Richter des Landesgerichtes Linz und stellvertretender Vorsitzender der Bundesvertretung der Richter:innen und Staatsanwält:innen in der GÖD.

### DIE JUSTIZ STEHT VOR EINER GROSSEN

**HERAUSFORDERUNG.** In den nächsten gut fünf Jahren gehen alle Babyboomer in Pension. Tilman Prüfer hat sie im Zeitmagazin als die beste Generation aller Zeiten bezeichnet.<sup>1)</sup> Wenn ich so zurückdenke... Meine Professor:innen und meine Ausbildungsrichter:innen und -anwälte<sup>2)</sup> hatten eines gemeinsam: Sie alle waren zwischen 1955 und 1965 – der Zeit des Babybooms nach dem 2. Weltkrieg – geboren; sie sind damit Babyboomer.<sup>3)</sup> Ich habe diesen Menschen also viel zu verdanken. Viele liebe und ganz besondere Kolleg:innen sind Babyboomer. Feine Menschen, denen ich sehr dankbar bin für ihre Kollegenschaft und für das, was sie mir beigebracht haben.

Ihre Pensionierung bedeutet eine große Veränderung unserer Organisation. Diese Veränderung passiert, ob wir das nun wollen oder nicht. Aber was ändert sich eigentlich?

In der Soziologie werden mehrere Geburtsjahrgänge zu Generationen mit je unterschiedlichen Eigenschaften und Verhaltensmustern zusammengefasst. In der Theorie der Mitarbeiter:innenführung ist dieses Thema wohlbekannt und erhält dadurch, dass die Menschen länger im Arbeitsprozess sind, immer mehr Bedeutung.<sup>4)</sup> Es werden ua folgende Generationen unterschieden,<sup>5)</sup> denen folgende Eigenschaften zugeschrieben werden:

<b>Babyboomer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ teamfähig</li> <li>▪ fair</li> <li>▪ arbeitsorientiert</li> </ul>
<b>Generation X</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ karriereorientiert</li> <li>▪ stressresistent</li> <li>▪ individualistisch</li> </ul>
<b>Generation Y</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ technologieaffin</li> <li>▪ schnell unzufrieden/ offen für Veränderung</li> <li>▪ erwarten Sinnstiftung</li> </ul>
<b>Generation Z</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ sicherheitsbedürftig</li> <li>▪ tue das was Spaß macht</li> <li>▪ geregelte Arbeitszeiten wichtig</li> </ul>

<b>Generation Y</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ technologieaffin</li> <li>▪ schnell unzufrieden/ offen für Veränderung</li> <li>▪ erwarten Sinnstiftung</li> </ul>
<b>Generation Z</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ sicherheitsbedürftig</li> <li>▪ tue das was Spaß macht</li> <li>▪ geregelte Arbeitszeiten wichtig</li> </ul>

Stimmen diese Zuschreibungen? Stimmen die Jahrgänge, an denen diese Generationsübergänge festgelegt werden? Ich habe beobachtet, dass unterschiedliche Quellen unterschiedliche Zeiten und unterschiedliche „Generationseigenschaften“ festgelegt haben. Ich weiß es also nicht. Es scheint jedoch Konsens zu sein, dass es Unterschiede gibt, dass die „Jungen“ (GenY und GenZ) andere Bedürfnisse haben als die „Alten“. Der Zugang zur Arbeit ist insbesondere bei der GenZ anders als bei den Babyboomern. Aber nicht nur, auch der Umgang miteinander unterscheidet sich.

Für die Jungen ist die „work life balance“ sehr wichtig; für viele Babyboomer ist diese Einstellung oft unverständlich. Vorhaltungen der Babyboomer, die oft beginnen mit, „aber wir hatten diese Möglichkeiten nicht und waren froh...“ werden von den Jungen mit einem lakonischen „OK Boomer“ bedacht. Die Jüngeren dagegen kritisiert die Älteren, dass diese die Sorgen der Jüngeren um das Klima, soziale Gerechtigkeit und steigende Lebenskosten außer Acht lassen.

1) Zeitmagazin 35/2023.

2) Das waren tatsächlich ausschließlich Männer.

3) Es existieren verschiedene Deutungen, welche Jahrgänge den Boomern zuzurechnen sind.

4) Eberhardt, Generationen zusammen führen<sup>3</sup> (2021) 24f.

5) Anm: Verschiedene Autor:innen vertreten verschiedene Einteilungen, im Folgenden orientiere ich mich an der Einteilung von Eberhardt, aaO.

Wie oben schon angeführt, gehen die Babyboomer bis ca. 2030 allesamt in Pension.<sup>6)</sup> Dann werden die Justizverwaltungspositionen von Angehörigen anderer Generationen besetzt sein. Diese werden ihre Wertvorstellungen einbringen. Zeitgleich rekrutieren wir uns schon jetzt nahezu ausschließlich aus der GenZ. Dieser sind geregelte Arbeitszeiten besonders wichtig und es ist ein hohes Sicherheitsbedürfnis vorhanden. Die Anforderungen dieser Jungen (vor allem die der GenY) an die Arbeitsumgebung sind höher. Sie erwarten Sinnstiftung am Arbeitsplatz, sind schneller unzufrieden und bei Unzufriedenheit schneller bereit, den Arbeitsplatz und die:den Arbeitgeber:in zu wechseln. Die "100er"<sup>7)</sup> ist für diese Altersgruppen nicht (mehr) undenkbar. Wie in dieser Zeitschrift immer wieder zu sehen, kommen Austritte mittlerweile regelmäßig vor. Man darf in diesem Zusammenhang nicht vergessen, dass seit den Pensionsreformen der Nullerjahre der Verlust von Anwartschaften auf den Ruhegenuss<sup>8)</sup> keine Bedeutung mehr hat. Das nunmehr geltende Pensionssystem nach dem APG – dem jedenfalls alle ab 1976 Geborenen unterliegen – erleichtert den Austritt maßgeblich.

---

**Wie oben schon angeführt, gehen die Babyboomer bis ca. 2030 allesamt in Pension. Dann werden die Justizverwaltungspositionen von Angehörigen anderer Generationen besetzt sein. Diese werden ihre Wertvorstellungen einbringen. Zeitgleich rekrutieren wir uns schon jetzt nahezu ausschließlich aus der GenZ.**

Wie wirkt sich das aus? Wie wirkt dies auf die Kultur der Zusammenarbeit ein? Welche Veränderungen braucht es, um auch in Zukunft gute Richter:innen und gute Staatsanwält:innen zu haben? Anders gesprochen, um als attraktiver Dienstgeber allen Kolleg:innen eine berufliche Heimat zu bieten?

Dieses Thema wird nicht mit einem großen Wurf oder mit DEM Projekt zu bearbeiten sein. Es wird viele Schritte in den einzelnen Gerichtsabteilungen, Referaten, Teams, Dienststellen, LG-Sprengel, OLG-Sprengel und ressortweit brauchen. Ich denke an die Förderung des kollegialen Miteinanders, die Steigerung des individuellen Sicherheitsgefühls, die Schaffung einer modernen und angenehmen Büroumgebung, etc. Es gibt viele Beispiele aus vielen Dienststellen, die absolut ermutigend sind und als tolle Rolemodels dienen können. Die Werkzeuge sind da.

Klar ist: Jede und damit auch diese Veränderung tut weh. Sie bietet aber auch Chancen. Ja, das ist ein Kalenderspruch, aber es stimmt, dass dieser Generationswechsel die Anfangsenergie beinhaltet, die echte Veränderungen brauchen. Die Justiz ist – wie jeder:er Arbeitgeber:in auch – gefordert, ein attraktives Arbeitsumfeld zu guten Gehaltsbedingungen aufzubauen. Gelingt das nicht, dann werden wir schlicht die Kolleg:innen nicht (mehr) haben, um die auf die Justiz zukommenden Aufgaben zu bewältigen.

Was hilft uns bei dieser Aufgabe weiter? Ich sage, Zuhören und miteinander reden kann auf keinen Fall schaden. Ein Bewusstsein für die Unterschiede der Generationen ist essentiell; Maßnahmen, die bisher gepasst haben, sind jetzt vielleicht kontraproduktiv. Die Kolleg:innen werden auch entsprechend ihres Generationenhintergrunds zu betrachten sein. Klar ist: Der Veränderungsprozess wird nicht morgen schon vorbei sein und es wird um die vielen kleinen Schritte gehen.

**Klar ist: Jede und damit auch diese Veränderung tut weh. Sie bietet aber auch Chancen. Ja, das ist ein Kalenderspruch, aber es stimmt, dass dieser Generationswechsel die Anfangsenergie beinhaltet, die echte Veränderungen brauchen.**

---

Packen wir es an; gleich heute!

Aber Moment: War nicht zu Beginn dieses Artikels von Babyboomern die Rede? Ihnen gilt auch der Schluss. Ich finde Tilmann Prüfer hat schon recht, als er die Babyboomer als die „beste Generation“ bezeichnet hat. Man darf nicht vergessen: Diese geburtenstarken Jahrgänge trafen als Teenager auf eine harte Auslese in der Schule, Universität und am Arbeitsplatz. Es gab in den 1970ern und vor allem 1980ern große wirtschaftliche Verwerfungen (Ölschock, erste Rezession in der Nachkriegszeit, Verstaatlichtenkrise, ...). Der Arbeitsmarkt, auf den die jungen Babyboomer drängten, war unter Druck. Diese Generation musste sich behaupten; das hat sie geformt. Sie wurden vielfach zu Leistungsträger:innen. Von mir hört man daher kein „OK Boomer“. Ich sage ganz laut:

DANKE!

STEFAN PFARRHOFER

- 
- 6) Eine Änderung des § 99 RStDG, welcher als Übertrittszeitpunkt das Ende des Monats normiert, an dem der:die Richter:in das 65. Lebensjahr vollendet hat, wird nicht debattiert. Dass es eine Altersgrenze geben muss, ist im Übrigen verfassungsrechtlich abgesichert (Art 88 Abs 1 B-VG).
  - 7) Der kakanische Begriff für die Austrittserklärung gem. § 100 RStDG.
  - 8) § 100 Abs 5 RStDG.