



Inhalt:

Nochmals! – Flexible Arbeitszeiten mit Telearbeit für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

aus gegebenem Anlass, nämlich einer Vielzahl von Anfragen die uns täglich mündlich oder schriftlich erreichen, wende ich mich heute nochmals auf diesem Weg an Sie.

Zunächst einmal kann ich feststellen, dass sich an den Aussagen und Feststellungen im letzten Rundbrief Nr. 404 vom 13.12. 2014 bis zum heutigen Tage nichts geändert hat. Insbesondere liegt dem Hauptpersonalrat noch kein Entwurf für die beabsichtigte Dienstvereinbarung vor. Ich darf also zunächst gerne noch einmal auf den Rundbrief Nr. 404 Bezug nehmen, den Sie auch auf unserer Homepage www.he.bdr-online.de vorfinden.

Offensichtlich hat die Rundverfügung des Oberlandesgerichts, die wir auch angekündigt hatten, bei vielen Kolleginnen und Kollegen zu einer gewissen Unsicherheit geführt. Daneben wurden und werden aber auch fahrlässig oder gezielt Fehlinformationen gestreut, die wohl nur mit Unkenntnis des tatsächlichen Sachverhalts zu erklären sind.

Wichtig ist zu betonen, dass die Schwarzseher/Gegner des Arbeitszeitmodells nach allen Erfahrungen der Pilotgerichte **keinen sachlichen Grund** für ihre Kritik haben. Diese Kritiker verunsichern die Kollegenschaft mit Gerüchten und Argwohn.

Den Behördenleitungen im Land wurde der überaus positive Abschlussbericht der Pilotierung bereits vor einiger Zeit übersandt. Offensichtlich wurde er den Bediensteten weitestgehend nicht zur Kenntnis gegeben.

Inzwischen hat der Hauptpersonalrat den Abschlussbericht auch an alle örtlichen Personalräte geschickt, so dass sich nunmehr alle Kolleginnen und Kollegen selbst ein Bild von den Vorteilen des neuen Arbeitszeitmodells machen können. Bitte setzen Sie sich mit Ihrem örtlichen Personalrat in Verbindung.

Im BDR Hessen (über 1000 Mitglieder) sind ca. 90% der Aktiven organisiert. Der *Hessische Rechtspflegertag*, das oberste Entscheidungsgremium unseres Berufsverbands, hat im Jahre 2010 in Hünfeld einstimmig den LV-Vorstand beauftragt, sich für die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger einzusetzen.

Nun sind wir fast so weit, dieses Ziel flächendeckend umzusetzen. In Hamburg haben sich

bereits seit 2002 ca. 99% der Kolleginnen und Kollegen dem Arbeitszeitmodell ohne Stechuhr angeschlossen. Die sog. „Clearing-Station“ (1 Behördenleiter, 1 Personalrat, 1 Rechtspfleger) für Kritik oder Verbesserungsvorschläge wurde bis heute, also in 13 Jahren, nicht einmal angerufen!

Aus Niedersachsen gibt es seit Jahren auch nur positive Erfahrungen. Dort pilotiert man übrigens derzeit erfolgreich flexible Arbeitszeiten für den Servicebereich.

Viele Länder pilotieren derzeit noch, andere, wie Brandenburg, sind nun auch schon im Echtbetrieb.

Diese Entwicklung ist gerade im Hinblick auf den elektronischen Rechtsverkehr mit künftig (nur noch) elektronischer Akte aber auch in Sachen „Familienfreundlichkeit“ geradezu vorprogrammiert.

In der Folge dieses Kurz-Rundbriefs finden Sie die Antwort auf immer wieder an uns gestellte Fragen der letzten Wochen. Ich zitiere aus einem Antwortmail des Kollegen *Andreas Lang* vom Amtsgericht Groß-Gerau.***

Außerdem lege ich einen „Offenen Brief“ der Kolleginnen und Kollegen des Amtsgerichts Groß-Gerau bei, von denen keiner mehr zur Stechuhr zurückkehren möchte...

An alle Zweifler im Lande nochmals meine Bitte:

Lassen Sie sich nicht durch unqualifizierte Meinungsäußerungen verunsichern und warten Sie die weitere Entwicklung ab.

Wir werden Sie auf dem Laufenden halten.

Letztlich bleibt es Ihnen persönlich überlassen, ob Sie sich dem neuen Arbeitszeitmodell anschließen. Die Teilnahme ist schließlich freiwillig.

Versuchen sollte es aber jeder einmal!

Die Rückkehr zur Stechuhr ist immer möglich.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Karl-Heinz Fischer

***Dazu einige grundsätzliche Aussagen meinerseits. (*Andreas Lang*, GL AG Groß-Gerau)

1. Alles läuft hier prima.
2. Teilzeitwünsche und Telearbeitswünsche zu bestimmten/festen Zeiten konnten hier alle unter einen Hut gebracht werden. Es ändert sich gar nichts zu vorher, d. h. grundsätzlich müssen begründete Wünsche (Kinderbetreuung u. Pflege etc.) natürlich gegenüber sonstigen Wünschen (langer Fahrweg/sonstige Lebensgestaltung) im Konfliktfall vorrangig berücksichtigt werden. Das war früher schon so und gab hier auch im Pilotprojekt überhaupt keine Probleme. Feste Tage oder tägliche Telearbeit am Nachmittag etc. sind genauso wie vorher möglich. (Auch die „verbrieften Tage“ im Telearbeitsbescheid alter Prägung setzen voraus, dass das organisierbar ist – das tragen letztlich immer die Kollegen mit, das ist doch kein Geschenk irgendeines Geschäftsleiters). Die Lebenssachverhalte sind keine anderen als zuvor. Insoweit gibt es eben Sachzwänge, die bei unterschiedlichen Interessen, wenn im Konfliktfall eine Einigung nicht zu erzielen ist, erforderlichenfalls durch die Verwaltung geregelt werden müssen.

3. Neben den Kolleginnen und Kollegen, die feste Zeiten der Telearbeit benötigen und wünschen, besteht für den großen Rest der Rechtspfleger der Riesenvorteil natürlich darin, wirklich flexibel und frei in der Entscheidung zu sein, wann und von wo aus man arbeitet. Das schafft echte Zeitsouveränität. Kein Telearbeitsbescheid legt fest, von wann bis wann die Arbeitszeiten in der häuslichen Arbeitsstätte sind. Natürlich müssen damit alle verantwortlich umgehen – also müssen Absprachen in den Vertretungsgruppen/Abteilungen getroffen werden. Klappt bestens.
4. Überstundenaufbau und -abbau vollziehen sich genauso wie zuvor, nur ohne Zeitkonto. Man arbeitet mal mehr und mal weniger. Es kam ja niemand, der einem Arbeit abgenommen hätte, damit Überstunden abgefeiert werden können. Und der irrigen Annahme, die „da oben“ würden sehen, wie viel gearbeitet wird, sollte man nicht verfallen. Es zählt sowieso nur PEBB\$Y und wir alle kennen doch auch Kollegen, deren Überstundenkonto überquillt, weil sie es einfach nicht geregelt bekommen. Also, was soll das, weg damit.
5. Wichtig ist, dass die **„Präsenzzeiten“**, wenn sie denn festgelegt werden sollten, **solche einer telefonischen Erreichbarkeit (Handy!) sind**. Man sollte besser den **Begriff „Kommunikationszeit“** verwenden. Manche Präsidenten/Direktoren/ Geschäftsleiter würden ihre Mitarbeiter gerne am heimischen Arbeitsplatz „festnageln“. Das ist nicht Sinn der Sache und dann stehen wir in der Tat mit dem Modell schlechter da als vorher, weil die Gleittage ja entfallen. Es muss möglich sein, bei Aldi an der Kasse zu stehen oder einen Kindergartenausflug zu machen, ohne dadurch eine Dienstpflichtverletzung zu begehen.
6. Die Vereinbarung zwischen der Landesregierung und ver.di bzw. dbb-tarifunion aus dem Jahr 2009 ist in Hessen geltendes Arbeitszeitrecht hinter das wir nicht zurückfallen dürfen. **Die Pilotierung muss natürlich zu einer Weiterung führen und darf die bereits geltenden Bestimmungen nicht verengen.**
7. Das **Erfordernis einer qualifizierten Vertretung darf man nicht überdehnen**. Telearbeitstage werden, was die Vertretung anbelangt, so behandelt wie andere Abwesenheitszeiten (Urlaub, Krankheit, frühere Gleittage). Wenn eine Vollzeitkraft von einer Teilzeitkraft vertreten wird und somit nachmittags niemand da ist, müsste im Bedarfsfalle eben (irgend) jemand ran. Wenn bei einem kleineren Amtsgericht dezernatsfremd vertreten wird, dann ist das halt so. Dann ist der dezernatsfremde Vertreter eben der qualifizierte Vertreter. Da sollten nun seitens der Verwaltung die Anforderungen nicht hochgeschraubt werden können (denn das dient den Kritikern nur als Vorwand, um die Umsetzung durch die Hintertür zu verhindern).
8. Die **Teilnahme ist doch freiwillig** – also bitte einfach ausprobieren. Eine Rückkehr zur Stechuhr (die hier niemand will!) ist jederzeit möglich.

Offener Brief der Kolleginnen und Kollegen des Amtsgerichts Groß-Gerau

Liebe Kolleginnen und Kollegen in Hessen,

alle 17 Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger des Amtsgerichts Groß-Gerau können das neue Arbeitszeitmodell auch im vierten Jahr der Pilotierung uneingeschränkt empfehlen! Niemand hier, auch anfangs skeptische Kollegen (die gab es auch hier), möchte zur Stechuhr zurückkehren. Selbst der einzige Kollege, der bei uns nicht am Pilotprojekt teilnimmt, steht voll hinter dem neuen Arbeitszeitmodell. Hier seine Äußerung:

„Ich bin bekanntlich der einzige „Neandertaler“, der an dem Projekt nicht teilnimmt. Das beruht aber nur darauf, dass ich zu Hause aus verschiedenen Gründen nicht mehr arbeiten kann. Es bedeutet aber nicht, dass ich gegen diese Regelung wäre. Man könnte nun voreingenommen einwenden, dass die Mitglieder meiner Vertretungsgruppe nur deshalb zu Hause arbeiten können, weil ich immer präsent bin und etwaige Eil-Fälle auffange. Tatsächlich bin ich aber aus diesem Anlass noch nie in Anspruch genommen worden. Ich habe durch die flexible Arbeitszeit der Kollegin/des Kollegen, auch wenn ich das zu Anfang mal befürchtete, nicht den Hauch eines Nachteiles. Auch bei der Nachmittags-Notvertretung für Beratungshilfesachen habe ich bisher nur einen einzigen Anruf entgegen genommen. Es läuft also tatsächlich alles prima. M. Scharff“

Voraussetzung für einen reibungslosen Ablauf ist die Bereitschaft, die Zeiten der Abwesenheit vom Arbeitsplatz im Gericht verlässlich innerhalb einer Vertretungsgruppe bzw. einer Abteilung abzusprechen. Das hat hier noch nie zu Problemen geführt, zumal im Bedarfsfall auch Kollegen aus anderen Vertretungsgruppen zum „Aushelfen“ bereit sind. Es ist anzunehmen, dass solche Absprachen bei größeren Gerichten noch einfacher möglich sind. Für das rechtsuchende Publikum und die Serviceeinheiten ergeben sich keine Nachteile. Das Telefon wird auf den Vertreter umgestellt, der auch das Publikum übernimmt. Es handelt sich um ein Geben und Nehmen, von dem jeder gleichermaßen profitiert. Die anfängliche Skepsis, dass Hilfsbereitschaft und Kollegialität leiden könnten, hat sich nicht bewahrheitet. Auch besteht bei niemandem der Wunsch, wegen des Arbeitszeitmodells sein Dezernat zu wechseln.

Nur dieses Arbeitszeitmodell gewährt die von uns gewünschte Zeitsouveränität. Wann die Arbeit innerhalb der 24 Stunden eines Tages oder der 7 Tage einer Woche erledigt wird, kann unserem Arbeitgeber letztlich auch egal sein. Im Gegensatz zu früher kann persönlichen, insbesondere familiären Bedürfnissen, besser Rechnung getragen werden. Bei uns werden alle möglichen Varianten gelebt: Die Ganztagskraft, die jeden Mittag zur Betreuung ihrer schulpflichtigen Kinder nach Hause geht und in der weiteren Ausgestaltung ihrer alternden Telearbeit dann vollkommen frei ist. Oder zwei vollzeitbeschäftigte Nachlassrechtspflegerinnen, die im Wechsel freitags ganztätig Heimarbeit machen. Auch auf die individuelle Tagesform kann besser Rücksicht genommen werden, Joggen um 15.00 Uhr und anschließendes Weiterarbeiten, Arztbesuche mit Eltern oder Kindern, Handwerkertermine etc., alles flexibler und unbürokratischer handhabbar als zuvor.

Gerade wir sachlich unabhängigen Rechtspfleger treffen tagtäglich eigenverantwortlich Entscheidungen und sind sehr wohl in der Lage, auch unsere Arbeitszeit eigenverantwortlich einzuteilen. Wir hoffen, dass alle anderen Kolleginnen und Kollegen in Hessen schon bald von diesem Arbeitszeitmodell profitieren können!

Die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger des Amtsgerichts Groß-Gerau:

<i>Petra Baar</i>	<i>Susanne Bublitz</i>	<i>Katy Best</i>	<i>Carmen Eßinger</i>	<i>Peter Florschütz</i>
	<i>Stefan Geihofer</i>	<i>Ruth Jäger</i>	<i>Vera Jost</i>	<i>Katja Karbach</i>
<i>Andreas Lang</i>	<i>Susanne Otto</i>		<i>Jutta Rühl</i>	<i>Ursula Stang</i>
		<i>Michael Scharff</i>		
	<i>Doris Tlusty</i>	<i>Heike Vestweber</i>		<i>Beate Wenz</i>