

Bund Deutscher Rechtspfleger Landesverband Thüringen e.V.,  
c/o Barbara Zwinkau, Thüringer Ministerium für Migration, Justiz  
und Verbraucherschutz  
Werner-Seelenbinder-Straße 5, 99096 Erfurt

An  
Herrn AL 1 Thomas Kunz  
TMMJV

nachrichtlich Herrn Präsidenten des Thüringer  
Oberlandesgerichts

### **Nur per E-Mail**

Sehr geehrter Herr Kunz,

der Präsident des Thüringer Oberlandesgerichts hat uns mitgeteilt, dass dem TMMJV der Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Erprobung von Vertrauensarbeitszeit vorliegt.

Der Rechtspflegertag 2013 hat einen Entwurf des Vorstandes des BDR zur Erprobung von „Vertrauensarbeitszeit für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger in Thüringen“ erörtert und beschlossen. Diesen Entwurf haben wir Ihnen, sowie allen Obergerichten und dem Generalstaatsanwalt zur Kenntnis und als Diskussionsgrundlage übersandt.

Nachdem das Thüringer Oberlandesgericht am Ende des Jahres 2014 eine Arbeitsgruppe zur Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle für Rechtspfleger eingerichtet hat, wurde uns auf Nachfrage die Möglichkeit eingeräumt, unsere Vorstellungen konstruktiv durch Mitarbeit in der Arbeitsgruppe einzubringen.

Auf Grund unterschiedlicher Auffassungen zur Vertraulichkeit der Zwischenergebnisse der Arbeitsgruppe fand am 06.03.2015 auf Bitten von Herrn Florschütz ein Gespräch mit dem Vorstand des BDR Thüringen statt. Im Ergebnis wurde uns lediglich eine weitere schriftliche Beteiligungsmöglichkeit eingeräumt.

Mit Verwunderung haben wir nunmehr zur Kenntnis genommen, dass die Arbeitsgruppe ohne weitere Beteiligung des BDR, auch nicht in Schriftform, einen abschließenden Entwurf der Dienstvereinbarung erarbeitet hat, der Ihnen inzwischen zur Zustimmung vorliegt.

Die Ihnen vorliegende Entwurfsfassung weicht in mehreren Punkten von der uns zuletzt bekannt gewordenen Fassung ab. Zum neu erarbeiteten Entwurf sehen wir als Verband in einigen Punkten weiterhin begründeten Änderungsbedarf.

#### **Kontakt**

Barbara Zwinkau  
Vorsitzende BDR Thüringen

E-Mail: [bwinkau@bdr-online.de](mailto:bwinkau@bdr-online.de)  
Tel.: +49 (0) 361 3795 022  
Fax.: +49 (0) 361 3795 489

#### **Postanschrift**

Bund Deutscher Rechtspfleger  
Landesverband Thüringen e.V.,  
c/o Barbara Zwinkau,  
Thüringer Ministerium für Migration,  
Justiz und Verbraucherschutz,  
Werner-Seelenbinder-Straße 5,  
99096 Erfurt  
Web: [www.th.bdr-online.de](http://www.th.bdr-online.de)  
E-Mail: [bwinkau@bdr-online.de](mailto:bwinkau@bdr-online.de)

Wir hatten bereits im Januar 2015 zum ersten Entwurf gegenüber der Arbeitsgruppe eine Stellungnahme abgegeben. Zu den einzelnen Punkten des neuen Entwurfs nehmen wir in der Reihenfolge der Regelung Stellung:

### **Zu Ziffer 2 (3)**

Für die Definition „aus wichtigem Grund“ sollten konkretere Regelungen gefunden werden. Insofern verweisen wir auf unseren Vorschlag im DV-Entwurf des BDR zu Ziff. 5, der einzelne Eckpunkte festlegt und die Personalratsbeteiligung ermöglicht.

### **Zu Ziffer 3 (1)**

Die ausführlichen Hinweise auf Pausenzeiten und Wochenarbeitszeiten sehen wir als nicht erforderlich an. Es reicht hier auf die gesetzlichen Bestimmungen zu verweisen.

Wir haben solche Anmerkungen zu unserem Entwurf in einem Merkblatt Erläuterungen / Eckpunkte / Hinweise niedergelegt.

### **Zu Ziffer 3 (3)**

Diese Regelung zur Aufzeichnungspflicht nach § 16 Arbeitszeitgesetz gilt ohnehin nur für Tarifbeschäftigte. Sie sollte deshalb für die wenigen verbliebenen Tarifbeschäftigten unter den Rechtspflegern gestrichen werden. Die wenigen Tarifbeschäftigten unter den Rechtspflegern müssen von der Aufzeichnungspflicht befreit werden. Die Kolleginnen und Kollegen, die aus rein rechtspolitischen bzw. historischen Gründen nicht mehr verbeamtet worden sind bzw. werden konnten, sind aus unserer Sicht nicht anders zu behandeln, als alle verbeamteten Rechtspfleger. Eine Ungleichbehandlung ist nicht angezeigt. Üblicher Weise sind Rechtspfleger aufgrund ihrer hoheitlichen Tätigkeit verbeamtet. Die Ausnahmen in Thüringen sind nur der geschichtlichen Entwicklung geschuldet. Hier sollte die Gleichbehandlung mit den Beamten im Vordergrund stehen. Die Gleitzeitregelungen sind nach bisher geltendem Recht auch gleichermaßen auf Angestellte und Beamte nach den vorhandenen Dienstvereinbarungen anzuwenden.

Darüber hinaus ergeben sich rein technische Schwierigkeiten. Wie soll eine Mehrarbeitszeit erfasst und dokumentiert werden, wenn die Arbeitszeit an sich nicht erfasst werden muss? Wo sind hier die Grenzen, wie und wann beginnt eine Aufzeichnungspflicht? Wer prüft das und akzeptiert diese Aufzeichnungen? Was ist mit den Aufzeichnungen bezweckt? Was soll mit diesen Aufzeichnungen geschehen, wenn keine angeordneten Überstunden abzurechnen sind, diese nicht vergütet werden und ein Abgleiten mangels Gleitzeitregelung nicht möglich ist?

Hier sollte ausreichend Vertrauen vorhanden sein, dass die tarifbeschäftigten Rechtspfleger genauso verantwortungsvoll mit der neuen Arbeitszeitregelung umgehen, wie die Beamten. Die Anzahl betroffener Kollegen dürfte inzwischen zu gering sein, um als Begründung für eine solche Regelung in der Dienstvereinbarung zu dienen. **Ziffer 3 (3) wäre entsprechend zu streichen.**

Sollten Rechtspfleger weiterhin freiwillig – zur Selbstkontrolle – an der Zeiterfassung teilnehmen wollen, sollte ihnen diese Möglichkeit eingeräumt werden.

Wir schlagen daher folgende Ergänzung vor: *„Diejenigen Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, die dies ausdrücklich wünschen, sollen jedoch auch künftig die Ableistung ihrer Arbeitszeit an den vor Ort üblichen Zeiterfassungsgeräten dokumentieren können.“*

## Zu Ziffer 4 (1)

Um eine möglichst große Akzeptanz der Vertrauensarbeitszeit bei den Rechtspflegern zu erreichen, erscheint es aus unserer Sicht sinnvoll, den teilnehmenden Rechtspflegern die Erbringung ihrer Arbeitsleistungen in gewissem Umfang auch außerhalb der Dienststelle einzuräumen. Nur so kann aus unserer Sicht das Ziel der Dienstvereinbarung, „ein größtmögliches Maß an individueller Zeitsouveränität“, erreicht werden. Dies stellt nach wie vor eine unserer Kernforderung bzgl. der Einführung der Vertrauensarbeitszeit dar.

Unseren Mitgliedern ist es außerordentlich wichtig, zumindest in geringem Umfang die Möglichkeit zu haben, auch außerhalb des Gerichts ihre Arbeit zu erledigen, soweit dies tatsächlich ohne Einrichtung eines häuslichen (Tele-) Arbeitsplatzes möglich ist. Gerade durch Heimarbeit besteht für die Kollegen eine bessere Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um den dienstlichen Bedürfnissen in Übereinstimmung mit ihren familiären Anforderungen in größtmöglichem Maße gerecht zu werden. Darüber hinaus ist es besonders durch die Heimarbeit möglich, auftretenden Arbeitsspitzen flexibler zu begegnen, indem beispielsweise dienstliche Aufgaben noch nach der Erledigung familiären Verpflichtungen erledigt werden können.

Es gibt in allen Rechtspflegergebieten Tätigkeiten, die zu Hause erledigt werden können. Besonders für Kollegen die täglich fahren müssen, ist die Aufweichung der Formulierung sehr wichtig. Dies wird im Ergebnis zu einer für die Behördenleitung spürbaren Verringerung von Kurzeiterkrankungen und Reduzierung der Inanspruchnahme des Sonderurlaubs für die Betreuung erkrankter Kinder führen.

Mit dem Verweis auf die Regelung zur Genehmigung von Heimarbeit in Absatz 2 eröffnet man grundsätzlich die Möglichkeit von Heimarbeit. Aber nach welchen Kriterien legt dann die Behörde fest, wer von den Kollegen davon in welchem Umfang Gebrauch machen darf? Es wäre dann jedem teilnehmenden Kollegen dringend anzuraten, den Antrag zu stellen. In der Folge entsteht ein Verwaltungsmehraufwand, den eigentlich keiner wollen kann. Ist da wirklich Vertrauen in die Kollegen vorhanden?

Diese vorgeschlagene Regelung ist insbesondere für die Akzeptanz unter den Rechtspflegern bzgl. der bevorstehenden Zusammenlegung der Zweigstellen mit ihren Hauptstellen bei den Pilotgerichten förderlich. Die durch Schließung der Zweigstellen für die Betroffenen entstehenden Mehrbelastungen (z. B. von Fahrtkosten, Wegezeiten) könnten damit gemildert werden.

Wir regen deshalb in Anlehnung an die Dienstvereinbarung in Niedersachsen folgende Ergänzung zu Ziffer 4 Abs. 1 an:

*„In der Regel ist die Arbeitsleistung am Arbeitsplatz im Gericht zu erbringen; die häusliche Bearbeitung von Akten ist nicht notwendiges Merkmal der Einführung der Vertrauensarbeitszeit. Die häusliche Arbeitsleistung (einschließlich der Mitnahme von Akten) bedarf daher der vorherigen Zustimmung durch die Behördenleitung. Ausgehend hiervor besteht kein Anspruch auf sachgerechte Einrichtung oder Ausstattung eines häuslichen Arbeitsplatzes. Wenn ein häuslicher Arbeitsplatz genutzt wird, sind arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen einzuhalten und die Anforderungen an den Datenschutz und die Datensicherheit sowie Sicherheit am Arbeitsplatz zu erfüllen.“*

Um die Präsenz am Gericht zu gewährleisten, schlagen wir folgende Formulierung vor:  
*„Die Rechtspfleger sollen jedoch regelmäßig mindestens an 4 Arbeitstagen pro Woche im Gericht präsent sein. Abweichende Regelungen sind im Einzelfall möglich.“*

Wir möchten darauf hinweisen, dass unser ausdrücklicher Wunsch auf Ausnahmen von der Präsenzpflicht keine exotische Forderung unsererseits ist. In vielen Bundesländern haben sich vergleichbare Regelungen hervorragend bewährt. (z. B. Hessen).

#### **Zu Ziffer 5 (3) und (4)**

Die Regelungen zur qualifizierten Vertretung sind in beiden Absätzen mit ähnlichem Inhalt und sollten zusammengefasst werden.

#### **Zu Ziffer 5 (5)**

Diese Regelung ergänzt ebenfalls Abs. 4 und lässt nicht erkennen, ob es hier um Einzelabsprachen gehen soll, die einen erhöhten Verwaltungsaufwand zur Folge haben oder eher grundsätzliche Regelungen angezeigt sind.

#### **Zu Ziffer 6 (1)**

Die Formulierung in Abs. 1 „jederzeit widerruflich“ ist aus unserer Sicht auch für eine Pilotierung unglücklich und letztendlich dazu geeignet das Pilotprojekt scheitern zu lassen. Bei einem Pilotprojekt wird regelmäßig mit Anfangsschwierigkeiten zu rechnen sein.

Die gesetzliche Kündigungsfrist für Dienstvereinbarungen von drei Monaten (vgl. § 72 Abs. 3 ThürPersVG) ist angemessen und ausreichend und man kann auch in einem gewissen Zeitrahmen an Änderungen arbeiten. Es soll ein Erfolg werden.

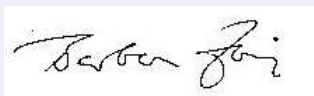
#### **Zu Ziffer 6 (2)**

Grundsätzlich muss eine Verlängerungsoption bis zur endgültigen Entscheidung eröffnet werden. Dies hätte sonst nach Ablauf des Pilotierungszeitraumes die Rückkehr zur Zeiterfassung zur Folge. Erst nach Genehmigung der Vertrauensarbeitszeit in der Fläche würde die Vertrauensarbeitszeit an den Pilotgerichten erneut eingeführt. Man müsste also das erfolgreiche Projekt unterbrechen, auch wenn es gut funktioniert. Das kann nicht gewollt sein.

Nach Abschluss des einjährigen Pilotprojektes soll evaluiert werden. Die zwischendurch gewonnenen Erfahrungen sollten kleineren Korrekturen dienen, soweit erforderlich. Gleichzeitig sollte in Auswertung der Evaluation die Option der Anpassung und Erweiterung der DV aufgenommen werden. Das Ergebnis der Befragung soll dem zuständigen Personalrat und dem BDR zur Verfügung gestellt und bei Bedarf erörtert werden.

Wir bitten unsere Anregungen zu überdenken und möglichst zu berücksichtigen, um dadurch dem Projekt zu einem guten Erfolg zu verhelfen, den wir uns alle wünschen.

Mit freundlichen Grüßen



Barbara Zwinkau  
Vorsitzende  
BDR Thüringen