



**BUND
DEUTSCHER
RECHTSPFLEGER**
Verband Sächsischer
Rechtspfleger e.V.

Resolutionspunkt:

Der Verband Sächsischer Rechtspfleger e.V. fordert den Status des Rechtspflegers durch Einführung des Rechtspflegeramtes zu regeln.

Dies allein entspricht der angemessenen Aufwertung/Darstellung unseres Berufsstandes. Insbesondere im Hinblick auf die erhebliche Anspruchssteigerung in unseren Tätigkeitsfeldern sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht und nicht zuletzt in Anbetracht der sich aus § 9 RPfIG ergebenden sachlichen Unabhängigkeit.

Ferner bildet diese Forderung gleichzeitig Grundlage als auch Endergebnis der mit dieser Resolution weiter geforderten Punkte.



**BUND
DEUTSCHER
RECHTSPFLEGER**
Verband Sächsischer
Rechtspfleger e.V.

Resolutionspunkt:

Zur Stärkung des Rechtspflegers fordert der Verband Sächsischer Rechtspfleger die Einführung von Roben für Rechtspfleger.

Mitgliederversammlung am 13.11.2013 in Leipzig - Redebeitrag zu TOP 7 (Verfassen einer Resolution zu den künftigen Zielrichtungen und berufspolitischen Forderungen des VSR) – Thema Roben:

Wenn wir anhand der Ausführungen im Arnold/Meyer-Stolte zum Rechtspflegergesetz in einem kurzen Abriss die Geschichte unseres Berufes zusammenfassen, ist festzustellen, dass die für die Gerichtsorganisation und das Verfahren maßgebenden Gesetze (die Reichsjustizgesetze von 1877, die Grundbuchordnung, das Zwangsversteigerungsgesetz und das Reichsgesetz über die Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit) ohne jede Ausnahme alle gerichtlichen Entscheidungen und Verfügungen dem Richter übertragen hatten. Schon bald zeigte sich, dass der Richter hierdurch mit einer Vielzahl von Aufgaben belastet worden war, die nicht unbedingt die universelle wissenschaftliche Hochschulausbildung eines Volljuristen verlangt. Mit der Allgemeinverfügung vom 25. April 1906 ordnete die preußische Justizverwaltung an, dass die als Gerichtsschreiber bezeichneten Beamten die Richter durch Anfertigung von Entwürfen zu unterstützen hätten. In der preußischen Entlastungsverfügung vom 28. Mai 1923 wurde erstmals für die Beamten, denen richterliche Geschäfte zur selbständigen Wahrnehmung übertragen waren, die Bezeichnung "Rechtspfleger" eingeführt. Durch das Rechtspflegergesetz von 1957 wurden dem Rechtspfleger unmittelbar durch Gesetz zahlreiche Rechtsgebiete ganz oder mit einzelnen Richtervorbehalten übertragen, ferner viele Einzelgeschäfte auf anderen Gebieten. Die Bedeutung dieses Gesetzes liegt vor allem darin, dass die gerichtsverfassungsmäßige Stellung des Rechtspflegers gesetzlich festgelegt und in Anlehnung an die GVG-Vorschriften normiert wurde, Arnold/Meyer-Stolte/ Meyer-Stolte, RPfIG, 7. Auflage, Einführung.

Aus diesem Selbstverständnis, der auch in dem Satz: "Der Rechtspfleger ist die zweite Säule der dritten Gewalt", Arnold/Meyer-Stolte/ Herrmann/Rellermeyer, RPfIG, 7. Auflage, § 1, Rdnr. 68, zum Ausdruck kommt, leiten wird unsere Forderung zur Einführung von Roben für Rechtspfleger ab. Denn es sind richterliche Aufgaben, die uns mit § 3 RPfIG übertragen sind. Bei der Erledigung dieser Aufgaben sind wir Rechtspfleger nach § 9 RPfIG sachlich unabhängig und nur an Rechts und Gesetz gebunden. Wegen der sachlichen Unabhängigkeit entfällt die "Gehorsamspflicht", die bei anderen Beamten üblich ist Arnold/Meyer-Stolte/ Herrmann/Rellermeyer, RPfIG, 7. Auflage, § 1, Rdnr. 11. § 4 Abs. 1 RPfIG bestimmt mit den Ausnahmen in Absatz 2, dass der Rechtspfleger alle Maßnahmen, die zur Erledigung der ihm übertragenen Geschäfte erforderlich sind, trifft.

Kann uns die Robe dabei wirklich helfen?

Das Tragen der Roben geht bei den Rechtsanwälten wohl auf Friedrich Wilhelm I. von Preußen zurück. Dieser hat mit einer schon legendären Kabinettsorder vom 15.12.1726 "schwarze Mäntel, welche bis zu den Knien gehen" für die "Adcocati" angeordnet. Legendär ist die Order geworden, da er als Grund angegeben hat: "damit man die Spitzbuben schon von weitem erkennen und sich vor ihnen hüten kann", NJW 34/2013, Seite 12.

Rechtsanwalt Dr. Andreas Pagiela, der 2013 mit einem Beitrag "Ist die Anwaltsrobe noch zeitgemäß" einen ersten Preis bei einem Redewettbewerb im Rahmen des diesjährigen Anwaltstages in Düsseldorf gewonnen hat, hat auf die Frage der NJW: "Kritiker sehen die Mitgliederversammlung am 13.11.2013 in Leipzig - Redebeitrag zu TOP 7 (Verfassen einer Resolution zu den künftigen Zielrichtungen und berufspolitischen Forderungen des VSR) – Thema Roben



**BUND
DEUTSCHER
RECHTSPFLEGER**
Verband Sächsischer
Rechtspfleger e.V.

Robe als Symbol überkommener autoritärer Anschauungen. Zu Recht?" geantwortet: "Dabei wird übersehen, dass die Robe auf beiden Seiten der Richterbank getragen wird. Dem Richter in Robe steht ein Anwalt in Robe gegenüber. Dies sorgt im Gegenteil eher für "Waffengleichheit" als Ausprägung des Fair-Trial-Grundsatzes. Zudem geht es vor Gericht tatsächlich um Autorität – jedoch nicht des Richters, sondern um die durch ihn wahrgenommene Autorität des Volkes. Insofern hilft die Robe, hier die Person vom Amt zu lösen.

Und wie sieht es auf der anderen Seite der Richterbank aus? Wohl nicht so klar, wie es auf den ersten Blick scheint.

In der Kommentierung von Schmidt-Ränsch zum Deutschen Richtergesetz können wir nachlesen, dass § 74 BBG [Die Bundespräsidentin oder der Bundespräsident oder die von ihr oder ihm bestimmte Stelle erlässt die Bestimmungen über Dienstkleidung, die bei Wahrnehmung des Amtes üblich oder erforderlich ist.] auch für Richter gilt. Bei Richtern ist das Tragen einer Robe während der mündlichen Verhandlung vorgeschrieben und im Interesse der Würde des Gerichts, von Ausnahmen abgesehen, auch erforderlich. Deshalb sind Richter (im Bundesdienst) verpflichtet, eine Robe zu tragen. Eine entsprechende Verpflichtung besteht auch für Richter im Landesdienst. Die richterliche Unabhängigkeit wird durch diese Pflicht nicht verletzt. Ungeachtet dieser allgemeinen Verpflichtung hat der Richter das Recht und die Pflicht, im Einzelfall zu prüfen, ob bestimmte Verfahrensarten oder Verfahrensteile (etwa bei der Vernehmung von Kindern) es richterlich geboten erscheinen lassen, ohne Robe zu amtieren. Die Kosten der Robe haben die Richter selbst zu tragen, Schmidt-Ränsch, DRiG, 6.Auflage, § 46, Rdnr. 44. Ihrem Zweck nach soll die Robe den würdigen Rahmen einer Gerichtsverhandlung herstellen. Sie ist damit eine gerichtsverfassungsrechtliche Frage, Schmidt-Ränsch, a. a. O., Teil F, Einf., Rdnr. 6. Schmidt-Ränsch schließt daraus: "Es ist unabhängig von dem an sich gebotenen rechtspolitischen Umdenken jedenfalls an der Zeit, eine vollständige und zeitgemäße Amtstrachtanordnung zu erlassen.", Schmidt-Ränsch, a. a. O., Teil F, Einf., Rdnr. 7.

Wo stehen wir?

Wir hatten versucht, im Rahmen der Anhörung zur VwV Justizorganisation unter Abschnitt 3 zur Amtstracht die Rechtspfleger einfügen zu lassen. Jedoch wurde aus der VwV Amtstracht die Aufführung des Personenkreises, der eine Robe zu tragen hat, wortgleich übernommen. Es heißt weiterhin: "Berufsrichter, Staatsanwälte und Urkundsbeamte der Geschäftsstelle sind zum Tragen einer Amtstracht berechtigt und verpflichtet.", Teil A, Abschn. 3, Nr. 1 VwV Justizorganisation. Dies erscheint umso unverständlicher als das Oberlandesgericht Dresden unseren Argumenten nicht entgegengetreten ist.

Offen ist uns weiterhin der Weg, im Rahmen der Einführung der Amtsanwaltschaften auf eine weitergehende Ergänzung der Verwaltungsvorschrift zu dringen. Es geht, wie das Beispiel Schleswig-Holstein zeigt. Denn unsere Argumente sind stichhaltig.

Der Einführung von Roben kann entgegen gehalten werden, dass wir selbst für die Kosten der Anschaffung aufkommen müssten und sich die Anschaffung als wertlos erweist, wenn wir in Abteilungen tätig werden, in denen nicht mündlich verhandelt wird oder Entscheidungen zu verkünden sind. Dem können wir aber ein Mehr entgegenhalten.

Wir Rechtspfleger sind in den Verhandlungen hoheitlich tätig und nehmen richterliche Aufgaben wahr. Wir treffen Entscheidungen mit Außenwirkung nicht als Privatperson,



**BUND
DEUTSCHER
RECHTSPFLEGER**
Verband Sächsischer
Rechtspfleger e.V.

sondern als Amtsperson. Grundsätzlich ist nach Teil A, Abschn. 3, Nr. 3 VwV Justizorganisation in allen zur Verhandlung oder zur Verkündung einer Entscheidung bestimmten Sitzungen Amtstracht zu tragen sofern nicht im Einzelfall nach Auffassung des Gerichts eine andere Regelung angemessen erscheint.

Wir gehen von einer positiven Außenwirkung aus, dass deutlicher erkennbar wird, dass der Rechtspfleger hoheitliche Entscheidungen als Amtsperson trifft und nicht als Privatperson; er wird rein äußerlich als der Entscheidungsträger erkannt. Es kann davon ausgegangen werden, dass erwartet wird, dass der Vorsitzende einer Gerichtsverhandlung dementsprechend in Erscheinung tritt - Vorsitzender der Verhandlung ist nicht die individuelle Person mit ihrem persönlichen Erscheinungsbild und Stil.

Gerade in Verfahren mit "Stammkunden" kann Akzeptanz bereits durch das Äußere geschaffen und durch kluge Verhandlungsführung verstärkt werden. Jüngeren Kollegen wird mit der Robe der Einstieg in den Verhandlungsalltag erleichtert.

Im Rahmen der Erarbeitung eines Positionspapiers zur Einführung von Roben hat eine Arbeitsgruppe des Bezirksvereins Leipzig unseren Kollegen Horand vom Amtsgericht Ansbach interviewt. Auf die Fragen nach der Akzeptanz der Rechtspflegerrobe, bei den Kollegen und den Bürgern? hat er unter anderem geantwortet: "Den Vorteil der Robe erkennt man [...] ganz persönlich, sobald man sie trägt. Wie Gottfried Keller schon wusste, "machen Kleider Leute". Sobald Sie in das Kleid schlüpfen, verändert sich ihr Selbstwertgefühl. Sie tragen das Amt gleichsam auf dem Leib, fühlen sich angemessen gekleidet und auch wichtiger als vorher. [...] Weiter schafft die Robe in der Sitzung einen gewissen Abstand und ist ein Ordnungselement, das ohne Zutun wirkt. Da mag Mancher lächeln, aber es ist einfach so und es konnte mir noch keiner erklären, weshalb man dieses Instrument der Befriedung nicht nutzen sollte. Überhaupt stellt sich bei uns nicht die Frage, soll man die Robe tragen, sondern eher, welcher Grund spricht dagegen? Und da ist die Antwort: Keiner."

Thomas Schneider

In der Anlage ist als weitere Orientierungshilfe das Positionspapier des Bund Sächsischer Rechtspfleger Bezirksverein Leipzig e.V. zur Einführung der Robe für Rechtspfleger am Amtsgericht Leipzig beigefügt.

POSITIONSPAPIER

EINFÜHRUNG DER ROBE FÜR RECHTSPFLER AM AMTSGERICHT LEIPZIG

I Ziel

Wir unterstützen die Einführung der Robe für Rechtspfleger am Amtsgericht Leipzig.

II Rechtliche Grundlagen

§ 3 RPfIG – Übertragung von Geschäften des Richters auf den Rechtspfleger

§ 4 RPfIG – Umfang der Übertragung

§ 9 RPfIG – Sachliche Unabhängigkeit

Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz über Amtstrachten bei den Gerichten (VwV Amtstrachten)

1) Personenkreis

Berufsrichter, Staatsanwälte und Urkundsbeamte der Geschäftsstelle sind zum Tragen einer Amtstracht berechtigt und verpflichtet.

2) Gestaltung der Amtstracht

Die Amtstracht besteht aus einer schwarzen Robe, bei Richtern und Staatsanwälten mit einem Besatz aus Samt, bei Urkundsbeamten der Geschäftsstelle mit einem Besatz aus Wollstoff. Zur Amtstracht ist ein weißes Hemd mit weißem Lang- oder Querbinder zu tragen. Frauen tragen eine weiße Bluse, zu der eine weiße Schleife angelegt werden kann.

3) Gebrauch der Amtstracht

Die Amtstracht ist in allen zur Verhandlung oder zur Verkündung einer Entscheidung bestimmten Sitzungen zu tragen, sofern nicht im Einzelfall nach Auffassung des Gerichts eine andere Regelung angemessen ist.

Bemerkungen:

In anderen Bundesländern ist der Rechtspfleger als Organ der Rechtspflege explizit bei dem berechtigten Personenkreis mit aufgeführt, z.B. Schleswig-Holstein.

Mitglied im
Verband Sächsischer
Rechtspfleger e. V.



Vorsitzender: Lars Beyer
Stellvertreter: Thomas Schneider
Kassenwart: Daniel Müller

c/o Amtsgericht Leipzig
Bernhard-Göring-Straße 64
04275 Leipzig

Bankverbindung: Commerzbank Leipzig
Kontonummer: 200 106 3
Bankleitzahl: 860 400 00

Sitz: Leipzig (VR 506 – Amtsgericht Leipzig)

Steuernummer: 231/140/22195 – Finanzamt Leipzig II

Der Rechtspfleger

- ist in den Verhandlungen hoheitlich tätig;
- hat richterliche Aufgaben;
- trifft Entscheidungen nicht als Privatperson, sondern als Amtsperson mit Außenwirkung;
- neben dem Rechtspfleger ist ebenso der Urkundsbeamte zum Tragen der Robe in den Verhandlungen verpflichtet;
- Grundsätzlich ist in zur Verhandlung oder zur Verkündung einer Entscheidung bestimmten Sitzungen Amtstracht zu tragen und nur im Einzelfall ist entsprechend der VwV Angemessenheit in das Ermessen gestellt.

III Positive Argumente

- Außenwirkung – es wird erkenntlich, dass der Rechtspfleger seine hoheitlichen Entscheidungen in seiner Funktion als Amtsperson trifft und nicht als Privatperson; er wird rein äußerlich als der Entscheidungsträger erkannt;
- Es wird erwartet, dass der Vorsitzende einer Gerichtsverhandlung dementsprechend in Erscheinung tritt;
- Vorsitzender der Verhandlung ist nicht die individuelle Person mit ihrem persönlichen Erscheinungsbild und Stil;
- Wiedererkennungswert in der Freizeit (wie beim Arzt), z.B. wenn der gerade vollstreckte Schuldner in der Nähe des Wohnortes des Rechtspflegers wohnt;
- Einheitliches Auftreten;
- Ein Richter würde niemals eine Verhandlung ohne Robe führen, ist hier selbstverständlich – auch wenn diese nur sogenannte "kleine" Verhandlungen sind; vergleichbar beim Richter sind evtl. die Ordnungswidrigkeitssachen;
- Akzeptanz muss nicht erst durch fachliche Kompetenz nachgewiesen werden, sondern wird dadurch unterstrichen;
- Jüngeren Kollegen wird der Einstieg in den Verhandlungsalltag erleichtert;
- Vermeidung von Respektlosigkeiten bei "Stammkunden";
- Schutz der eigenen Person;
- Angemessene Kleidung, z.B. am Nachlassgericht entsprechend pietätvoll oder am Betreuungsgericht würde- bzw. respektvoll bei Betreuerverpflichtung;
- Wenn die wahrzunehmenden Tätigkeiten (Zwangsversteigerung, Insolvenz, Betreuung, Nachlass) ohne Änderung des Amtsinhaltes übertragen wurden, darf dem Bürger damit kein Weniger geboten werden und für den (anderen) Entscheidungsträger, der das Gleiche macht, ergeben sich keine abweichenden Regelungen. Deshalb ist die Rechtspflegerrobe in Bayern die gleiche wie die Richterrobe, also mit Samt. Um hier einer Unterscheidung gerecht zu werden, könnte die Robe entsprechend den Amtsanwälten mit einem schmaleren Samtbesatz versehen werden.

IV Negative Argumente

- Rechtspfleger müssen wie Richter selbst für ihre Robe aufkommen;
- Rechtspfleger wechseln evtl. schon nach kürzeren Zeiträumen in Abteilungen, wo keine Robe benötigt wird, insbesondere Berufsanfänger;

V Hauptziel

Neben der Einführung der Robe für Rechtspfleger am Amtsgericht Leipzig sollte dann Ziel die Ergänzung der VwV Amtstrachten sein.



**BUND
DEUTSCHER
RECHTSPFLEGER**
Verband Sächsischer
Rechtspfleger e.V.

Resolutionspunkt:

Der Verband Sächsischer Rechtspfleger e.V. fordert die Einführung der freien Dienstzeit für den Rechtspfleger.

Freie Dienstzeit ≠ Vertrauensarbeitszeit

- Die Regelungen der Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über die Arbeitszeit der Beamten im Freistaat Sachsen (Sächsische Arbeitszeitverordnung – SächsAZVO) bleiben grundsätzlich zu beachten (z.B. Erbringen der 40 Stunden-Woche).
- Präsenzzeiten gilt es weiterhin abzudecken (z.B. durch Vertretungsregelungen und Absprachen im Abwesenheitsfalle). Dies bedeutet die Zeit und der Ort der Leistungserbringung werden dem Bediensteten nicht grundlegend freigestellt (z.B. bedeutet Freie Dienstzeit nicht Heimarbeit, denn letztere setzt grundsätzlich auch die Bereitstellung der technischen Arbeitsmittel voraus.)
- Flexible "Kontrollmechanismen" zur Gewährleistung der Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs sind zu entwickeln (z.B. durch Clearingstellen (Gremium aus Personalrat und Verwaltung + "X"; bei Missbrauch → Entzug zur der Teilnahmeberechtigung an der dreien Dienstzeit).
- Die Teilnahme ist grundsätzlich freiwillig. Teilnahmeberechtigt sind alle Rechtspfleger, die zu mindestens 50 % Rechtspflegergeschäftsaufgaben im Sinne des § 3 RPfIG wahrnehmen (Ansatzpunkt sachliche Unabhängigkeit).

Vorteile (nicht abschließend):

- ➔ Stärkung des sachlichen Unabhängigkeit der Rechtspfleger
- ➔ Stärkung der Motivation / Vertrauensbeweis
- ➔ familienfreundlichere / flexiblere Arbeitszeitgestaltung
- ➔ flexiblere Reaktionsmöglichkeiten auf Belastungsspitzen und "Ruhephasen" (Überstunden stehen zwar nicht mehr auf der Stechuhr, aber bestehen dennoch und können eigenverantwortlich und flexibler in Anspruch genommen werden)
- ➔ mögliche Reduzierung der Kurz(kind)krankheitstage gemäß den Erfahrungen aus dem Richterbereich
- ➔ mögliche Anhebung der Arbeitskraftanteile bei Teilzeitkräften
- ➔ Überprüfung und effizientere Ausgestaltung der Arbeitsabläufe
- ➔ Weiterer Schritt zur eigenständigen Laufbahn



**BUND
DEUTSCHER
RECHTSPFLEGER**
Verband Sächsischer
Rechtspfleger e.V.

Nachteile/Befürchtungen (nicht abschließend)::

- ➔ Störung des kollegialen Miteinanders (Neid, Intrigen,...)
- ➔ Nicht zu unterschätzender Verwaltungsaufwand
- ➔ mit Einführung der freien Dienstzeit werden "schleichend" die Pensen erhöht (Hinweis: Das Arbeitspensum wird nach Pebb§y ermittelt und ist nicht mit der geltenden Arbeitszeitregelung verbunden.)
- ➔ Unwuchten im Arbeitsablauf (z.B. Arbeitsergebnis des Rechtspflegers erreichen Geschäftsstellen nur unregelmäßig)

Für diese Nachteile gilt es Lösungen in Pilotierungsphasen zu entwickeln, wobei die Erfahrungen der anderen Bundesländer heranzuziehen sind.

In der Anlage ist als weitere Orientierungshilfe ein Erfahrungsbericht zur Pilotierung der „freien Dienstzeit für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger bei den Hamburger Amtsgerichten“ beigefügt.



Az.: 204.30/4

Hamburg, den 31.07.2006

Erfahrungsbericht zur Pilotierung der „freien Dienstzeit für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger bei den Hamburger Amtsgerichten“

Berichtersteller: Florian Strunk

I. Einleitung und Grundlagen

I.1. Motivation der Pilotierung

Rechtspfleger¹ nehmen in den Gerichten Aufgaben der rechtsprechenden Gewalt wahr. Aufgrund von Aufgabenübertragungen sind sie heute für viele Entscheidungen zuständig, die früher Richtern vorbehalten waren. Durch die Einräumung sachlicher Unabhängigkeit (§ 9 RpfLG) ist die formale Stellung der Rechtspfleger derjenigen der Richter stark angenähert. Viele Rechtspfleger fordern seit langem die Gleichstellung mit der Richterschaft auch mit Blick auf die - traditionell freie – richterliche Dienstzeitregelung. Eine Stütze findet diese Forderung in der Rechtsprechung des BGH (NJW 1991, 1103), der zufolge die Dienstzeitbefreiung der Richter Ausdruck ihrer sachlichen, nicht ihrer persönlichen Unabhängigkeit ist.

Die seitens des Amtsgerichts Hamburg als Dienststelle mit der Pilotierung verfolgten Ziele lassen sich aus den allgemeinen Grundsätzen ableiten, auf denen jedes Arbeitszeitmodell basiert.

Hiernach ist es Ziel einer Arbeitszeitgestaltung, den Bediensteten so einzuplanen, dass alle gesetzlichen und betriebsinternen Vereinbarungen und Verpflichtungen erfüllt werden. Überhangzeiten und Leerlaufphasen sollen möglichst vermieden werden und anfallende Mehrarbeit möglichst wenig auf Basis von Überstunden erledigt werden. Darüber hinaus soll die Arbeitszeitregelung für die Bediensteten motivations- und damit leistungsfördernd sein.

Die rechtspflegerische Tätigkeit ist durch eigenverantwortliche Aktenbearbeitung und Entscheidung von Rechtsfragen, mäßige Vernetzung mit den Aufgaben anderer Funktionsgruppen und geringe Teamarbeitselemente geprägt. Mögliche Nachteile einer freien Dienstzeitregelung – etwa eine erschwerte Zusammenarbeit mit Kollegen – treten

¹ als Funktionsbezeichnung sowohl für Männer als auch für Frauen verwendet

daher bei dieser Funktionsgruppe gegenüber den Vorteilen eher zurück, die im Bereich der motivatorischen Effekte auf der Hand liegen: Für viele Rechtspfleger stellt bereits die Befreiung von einer Zeitwertkartenregelung als solche einen erheblichen Anreiz dar, da die - fehlende - „Stempelkarte“ als richterliches, bei Betreten und Verlassen des Gebäudes öffentlich sichtbares Statussymbol empfunden wird.

Aus Sicht der amtsgerichtlichen Verwaltung erschien die Einführung eines neuen Arbeitszeitmodells für Rechtspfleger daher – zunächst im Probebetrieb – als erstrebenswert. Verbunden war damit die Erwartung, neben der Förderung der Motivation auch betriebswirtschaftlich belastbare Vorteile für die Dienststelle zu erzielen

I.2. Freie Dienstzeit ≠ Vertrauensarbeitszeit

In der personalwirtschaftlichen Literatur ist die „Vertrauensarbeitszeit“ in aller Munde. Definiert wird dieses mittlerweile klassische Arbeitszeitmodell unter anderem wie folgt:

Hinter dem Begriff der „**Vertrauensarbeitszeit**“, auch „**Vertrauensgleitzeit**“ genannt, verbirgt sich ein Arbeitszeitsystem, das in seiner Grundkonzeption einen **extrem hohen Grad an Flexibilität** voraussetzt und gleichzeitig auch ermöglicht. Ein Kernelement der Vertrauensarbeitszeit ist dabei, dass die Arbeitnehmer i.d.R. **keine festgelegten Arbeitszeiten** haben, vielmehr werden ihnen sowohl hinsichtlich der Verteilung des Arbeitszeitdeputats wie auch der Lage der Arbeitszeit **erhebliche Handlungsspielräume** eröffnet.

Das zweite Grundelement der Vertrauensarbeitszeit besteht darin, dass der Arbeitgeber neben der Fixierung der Arbeitszeit auch auf die **Kontrolle der Einhaltung der Vertragsarbeitszeit verzichtet**. Damit werden Zeiterfassung und Zeitkontrolle durch den Arbeitgeber obsolet, so dass beispielsweise das bei flexiblen Arbeitszeitsystemen häufig verwendete [Instrument der Arbeitszeitkonten](#) hier keine Rolle spielt. An die Stelle der Registrierung der Arbeitszeit durch Zeiterfassungsgeräte tritt bei der Vertrauensarbeitszeit vielmehr der **eigenverantwortliche Zeitausgleich unmittelbar durch die Arbeitnehmer**. Dies bedeutet, dass für den Arbeitgeber **nicht mehr die für die Arbeit verwendete Zeit im Vordergrund** steht, so dass die Präsenzzeiten der Beschäftigten nicht als Leistungsbeurteilungskriterien fungieren können. Vielmehr verlagert sich der **Schwerpunkt der Leistungsbeurteilung** bei der Vertrauensarbeitszeit auf die **Arbeitsergebnisse** und somit auf die Frage, ob die Arbeitnehmer die ihnen übertragenen Aufgaben erfolgreich erfüllen.

(entnommen aus „Arbeits- und Sozialrecht Innovativ“)

Dieser klassische Definitionsansatz ist auf das letztlich zur Pilotierung gelangte Modell aus zweierlei Gründen nicht anwendbar:

- Die Einbettung der Arbeitszeit in einen festen zeitlichen Rahmen ist durch das Modell nicht aufgehoben worden. Nach wie vor gilt für die Rechtspfleger die „Verordnung über die Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten“.
- Die klassische Definition der Vertrauensarbeitszeit eliminiert de facto festgelegte Präsenzzeiten. Nicht nur die Zeit, auch der Ort der Leistungserbringung ist dem Beamteten freigestellt. Dieser Ansatz ist auf den Beruf des Rechtspflegers in einer Vielzahl seiner Arbeitsgebiete nicht übertragbar, da er hier nicht nur als rechtlicher Entscheider, sondern auch als für den Kunden erreichbarer Dienstleister fungiert. Verlässliche Regelungen für eine Grunderreichbarkeit sind hier daher unerlässlich.

Aus den vorstehenden Gründen vermeidet das Amtsgericht für seinen Modellversuch bewusst und ausdrücklich den Begriff der Vertrauensarbeitszeit und verwendet vielmehr die Formulierung der „freien Dienstzeit“

I.3. Rahmenbedingungen des Pilotprojekts

Den formalen Rahmen des Pilotprojektes bildet eine Dienstvereinbarung, geschlossen zwischen dem Präsidenten des Amtsgerichts Hamburg und dem Personalrat Hamburger Amtsgerichte.

Die Dienstvereinbarung stellt die folgenden Regularien auf:

- Die Teilnahme an dem Pilotprojekt ist ausdrücklich freiwillig. Gleichwohl haben bis auf zwei Ausnahmen alle Rechtspfleger der Hamburger Amtsgerichte teilgenommen.
- Teilnahmeberechtigt sind alle Rechtspfleger, die zu mindestens 50 % Rechtspflegergeschäftsaufgaben im Sinne des § 3 RPfIG wahrnehmen. Diese Beschränkung war in der Entstehungsphase der Dienstvereinbarung insbesondere bei den sich aus dem Rechtspflegerkorps rekrutierenden Führungskräften umstritten, die über keinen entsprechenden Verfahrensanteil verfügen. Vereinzelt wurde diese Regelung als „Ausdruck des Misstrauens“ fehlgedeutet und darauf verwiesen, dass hierdurch im Laufe des Pilotverfahrens die ohnehin schon wenig beliebten Posten in der Gerichtsverwaltung weiter an Attraktivität verlieren. Gleichwohl hat das Amtsgericht an dieser Regelung festgehalten. Nach hiesiger Auffassung wird nur auf einem Dienstposten, der von der unabhängigen Arbeitsweise als Rechtspfleger geprägt ist, die dem Richter vergleichbare „rechtliche Entscheiderfunktion“ wahrgenommen.
- Den Bereichen ist die Einrichtung und Einhaltung von Präsenzzeiten auferlegt, um eine Mindestreichbarkeit zu garantieren.
- Die Dienstzeitbefreiung kann auch seitens der Dienststelle bei missbräuchlicher Anwendung widerrufen werden.
- Es bleibt im Grundsatz bei dem gesetzlichen Rahmen der Dienstzeit. Betriebliches Steuerungsinstrument sind aber nicht mehr tägliche Arbeitszeiten, sondern die über eine verbindliche Messzahl definierten Eingangs- und Bestandsgrößen.

II. Auswirkung des Pilotverfahrens

Mit der Durchführung des Pilotprojektes waren auf Seiten der Dienststelle die folgenden positiven Erwartungen verbunden:

- Auf Belastungsspitzen könnte flexibler reagiert werden. Damit verbunden wäre eine stärkere Motivation, sich Situationen eines erhöhten Geschäftsanfalls bewusst zu stellen, was im Ergebnis zu einem Abbau, idealerweise zu einer generellen weitgehenden Vermeidung von Rückständen führen könnte
- Kurzzeiterkrankungen könnten sich analog zu der Funktionsgruppe der Richter reduzieren. Der Krankenstand der Richterschaft ist – insbesondere im Bereich von Kurzzeiterkrankungen – traditionell extrem niedrig. Vielfach verbringen Richter bei leichteren Erkrankungen einen oder zwei Tage zu Hause mit leichteren Tätigkeiten, z.B. Aktenstudium, ohne dass eine formale Krankschreibung erfolgt oder eine Vertretung erforderlich wird.

- Die Notwendigkeit zur Reduzierung der Arbeitszeit oder gar zu gänzlichen Beurlaubungen zwecks Kinderbetreuung könnte sich reduzieren, da ohne einen relativ starren Arbeitszeitrahmen dieser besser auf die privaten Belange angepasst werden kann (Stichwort: „work-life-balance“). Hierdurch bliebe tendenziell wertvolles Fachwissen den Gerichten länger erhalten oder stünde frühzeitiger wieder zur Verfügung.

Naturgemäß wurden an das Pilotprojekt aber nicht nur positive Erwartungen geknüpft. Es bestanden zu Beginn auch eine Reihe von Befürchtungen:

- Trotz der Regelung einer „Mindesterreichbarkeit“ könnte sich die persönliche Erreichbarkeit der Rechtspfleger sowohl für den auswärtigen Kundenkreis, als auch für den gerichtsinternen Bereich deutlich verschlechtern.
- In den bereichsinternen Arbeitsabläufen könnten sich dadurch Unwuchten ergeben, dass seitens der Rechtspfleger der Arbeitsablauf nur noch unregelmäßig die Geschäftsstellen erreicht.
- Die Regelung der „freien Dienstzeit“ könnte als Generalbewilligung von Heimarbeit missverstanden werden.

Bereits im Vorwege hatte sich die amtsgerichtliche Verwaltung über die Möglichkeiten zu einer Erfolgskontrolle des Pilotprojekts Gedanken gemacht. Da die erwarteten positiven Ergebnisse der Maßnahme weitgehend auf Motivationsimpulsen oder anderen psychischen Effekten beruhten, war klar, dass der Erfolg des Pilotprojekts objektiv nur schwer messbar sein würde. Zudem würde eine Abwägung von positiven und negativen Aspekten erforderlich sein. Das Projekt könnte – so unser Ansatz – als Erfolg gewertet werden, wenn die eingetretenen positiven Ergebnisse die negativen deutlich überwiegen. Herangezogen für die Bewertung wurden

- Rückmeldungen aus allen Verfahrensbereichen.
- Fragebogenaktionen bei Rechtspflegern und Servicekräften².
- Werte aus den allgemeinen amtsgerichtlichen Statistiken bzw. sonstige Zahlenwerke, die auf Basis der besonderen Fragestellung hier entsprechend ausgewertet wurden.

II.1 Bewertung der Erwartungen

II.1.1. Flexiblerer Reaktion auf Belastungsspitzen / gestiegene Motivation

Betrachtet man die einzelnen Rückmeldungen der Verfahrensbereiche, fällt die in nahezu jedem Bericht erwähnte gestiegene „Motivation“ auf. Diese Motivationssteigerung, die neben den bereits erwähnten Faktoren möglicherweise auch durch eine gewisse Zufriedenheit mit diesem durch den Arbeitgeber erbrachten „Vertrauensbeweis“ ausgelöst wird – lässt sich durch objektiv messbare Daten nur schwer verifizieren. Zu vermeiden ist auch die Schlussfolgerung, die Rechtspfleger in den Bereichen außerhalb des Amtsgerichts wären „unmotiviert“.

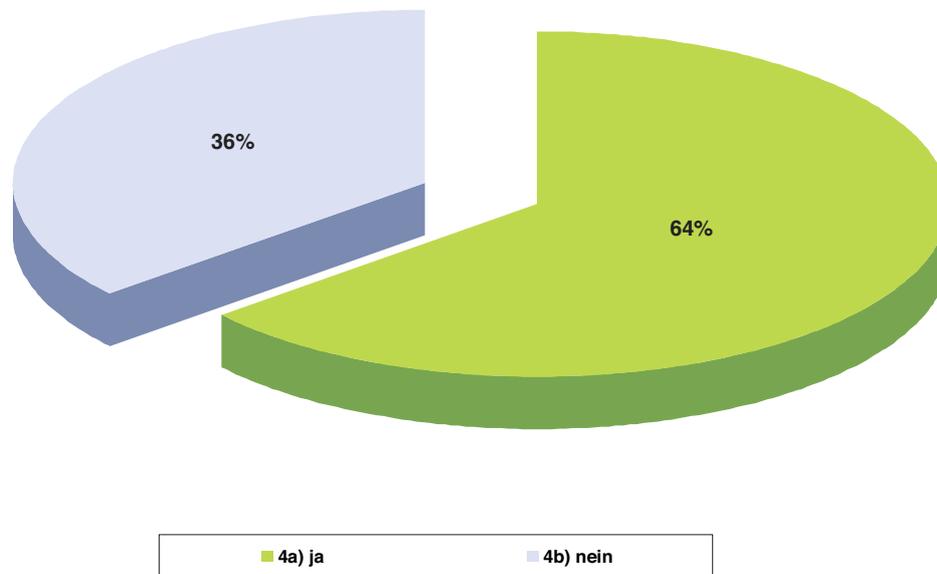
Durch Befragungen überprüft wurde zunächst die Hypothese, dass durch die freie Dienstzeit die Konzentration der Rechtspfleger auf ihre Aufgabenerledigung zunimmt. An den Umstand,

² Die Rücklaufquoten waren im Servicebereich relativ gering, so dass Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen insoweit nur eingeschränkt gezogen werden können.

dass es dem Bediensteten völlig freigestellt wird, wann er zeitlich seine Arbeitsleistung erbringt, knüpft sich die Erwartung an, dass diese Arbeitszeit dann - neben notwendigen Rüstzeiten - ausschließlich zur Aufgabenerledigung eingesetzt wird. In starren Arbeitszeitsystemen kaum vermeidbare Einflüsse aus dem Privatleben sollen so weitestmöglich eliminiert werden.

Eine entsprechende Befragung der Rechtspfleger erbrachte das folgende Ergebnis:

4) Würden Sie für sich persönlich die folgenden Thesen unterschreiben ? „Durch die freie Dienstzeit bin ich in der Lage, mich stärker als früher auf meine Arbeit zu konzentrieren ?“

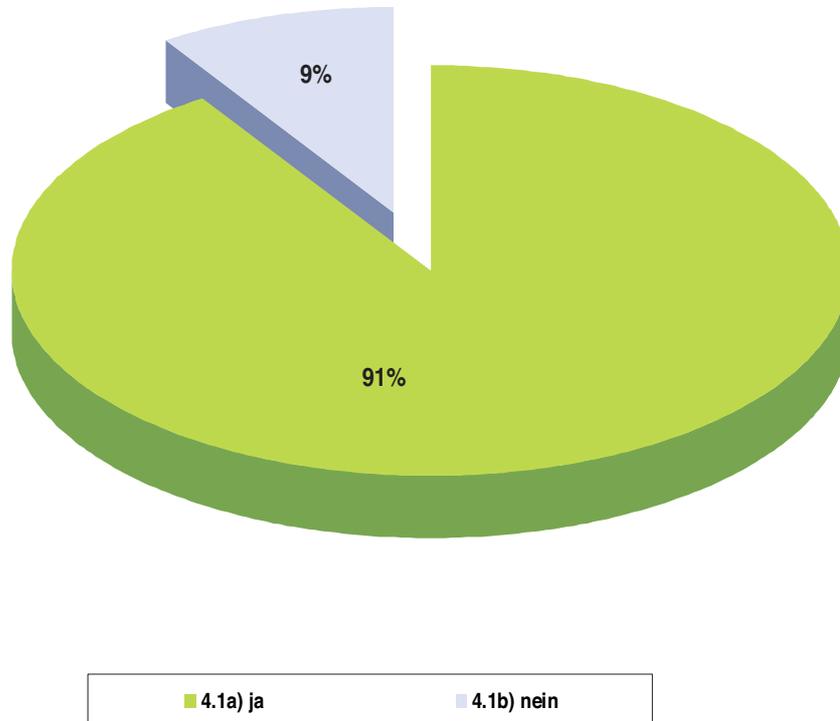


Somit lässt sich festhalten, dass bei 2/3 der Befragten die Erwartungshaltung der Dienststelle erfüllt worden ist.

Ferner verband sich mit dem Modell der freien Dienstzeit die Hoffnung, dass Rückstände abgebaut werden und für die Zukunft möglichst nicht mehr entstehen.

Grund für diese Hoffnung war der Umstand, dass mit der freien Dienstzeit der Fokus beim Betrachten der Arbeitsleistung vom Faktor „Zeit“ auf den Faktor „Menge“ umgelenkt wird. Grundlage für den Faktor Menge ist eine Bemessungszahl, die von ihrer Anlage her einen Jahresschnitt abbilden soll. In der Gesamtschau wird der Beschäftigte neben Phasen des üblichen Geschäftsanfalls auf Zeiten mit überbordendem Geschäftsanfall treffen. Durch das angewandte Jährlichkeitsprinzip besteht dann aber die Möglichkeit, sich besser auf diese Belastungsspitzen einzustellen als das in einem rein zeitorientiertem Arbeitszeitmodell ermöglicht werden kann. Eine hierzu durchgeführte Befragung zeigt, dass dieses Ziel erreicht worden ist

4.1) „Durch die freie Dienstzeit bin ich in der Lage, mich besser auf „Belastungsspitzen“ einzustellen, um so z.B. Vertretungssituationen besser auffangen zu können.



Zwischenzeitlich kann festgestellt werden, dass auch das Ziel der „Rückstandsfreiheit“ weitgehend erreicht werden konnte. In den vereinzelt noch vorhandenen „Problembereichen“ sind die Ursachen für die Rückstände klar zu identifizieren. Es ist aber nach dem jetzigen Erkenntnisstand davon auszugehen, dass sich die Problemlagen ohne das Projekt deutlich dramatischer entwickelt hätten.

Zu erwähnen ist an dieser Stelle indes auch die Frage der Kontrolle der individuellen Belastung des einzelnen Rechtspflegers. Die Einhaltung der vorgesehenen 40 Stunden – Woche kann seriös durch die jeweiligen Bereichsleitungen nicht kontrolliert werden, zumal die Überwachung der Arbeitszeiten bei einem nicht zeitorientierten Arbeitsmodell in den Hintergrund tritt. Jedem Rechtspfleger wächst insofern verstärkt Verantwortung für die Steuerung seines individuellen Arbeitsverhaltens zu; dies entspricht der von der Rechtspflegerschaft geforderten Autonomie des Berufsstandes.

Von den Vorgesetzten verlangt das neue Arbeitsmodell, Überlastungssituationen im Dialog mit den Rechtspflegern zügig zu erkennen und hierauf flexibel zu reagieren. Die hieraus resultierenden Anforderungen sind höher als vor Einführung der freien Dienstzeit.

II.1.2 Reduzierung der Kurzzeiterkrankungen

Statistisch valide Daten zu dem Phänomen „Häufigkeit der Kurzzeiterkrankungen“ vor Pilotierung der freien Dienstzeit liegen nicht vor.

Die vorliegenden Erfahrungsberichte aus den Gerichten und Segmenten sprechen indes unisono davon, dass Krankmeldungen für lediglich einen Tag, zum Beispiel zur Rekonvaleszenz nach Krankheiten am Wochenende, seit Pilotierung der freien Dienstzeit „so gut wie nicht mehr“ vorkommen, während dies vor der Umstellung des Arbeitszeitmodells durchaus der Fall war.

Das amtsgerichtliche Berichtswesen, mit dem monatlich unbereinigt die krankheitsbedingten Abwesenheiten nach Funktionsgruppen des nichtrichterlichen Bereichs getrennt erfasst werden, sieht die Funktionsgruppe der Rechtspfleger für das Jahr 2005 denn auch als von den geringsten Krankheitsausfällen betroffen:

Rechtspfleger	5,59 %
Kostensachbearbeiter	11,02 %
Mitarbeiter in den Serviceeinheiten	11,02 %

Diesen deutlichen Unterschied ausschließlich auf den Umstand zurückzuführen, dass im Bereich der Rechtspfleger ein selbstbestimmteres Arbeitszeitmanagement ausgelebt werden kann als in den anderen Funktionsgruppen, wäre sicherlich falsch. Geschlussfolgert werden kann aber, dass selbstbestimmtere Arbeitszeiten gekoppelt mit einer eigenverantwortlichen Tätigkeit die Gesunderhaltung fördern.

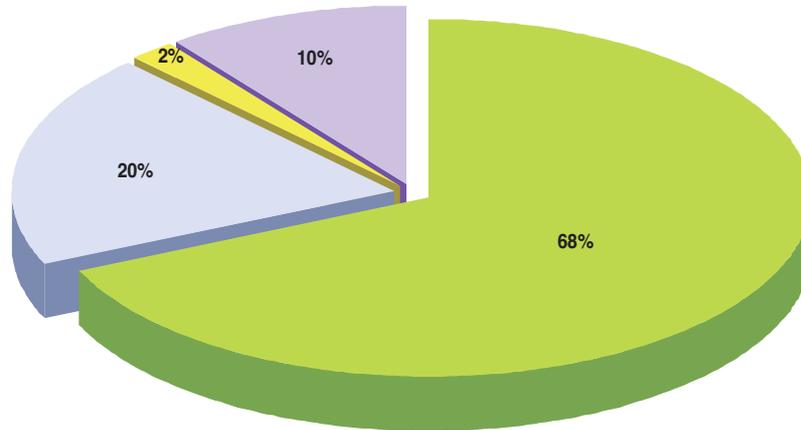
II.1.3. Reduzierung von Beurlaubungen

Häufigster Grund für Beurlaubungen sind Schwangerschaften mit anschließender Elternzeit. . Allgemeinen Umfragen zufolge möchte dabei ein nicht geringer Teil der aus dem Beruf ausscheidenden Mütter gern wieder möglichst frühzeitig die Arbeit aufnehmen. Dies scheitert in der Regel daran, dass sich Kindererziehung und relativ starre Arbeitszeitregelungen nicht immer vereinbaren lassen.

Für das Amtsgericht Hamburg als Arbeitgeber bedeutet dieses Ausscheiden regelmäßig den Verlust von Fachwissen und Berufserfahrung. Insbesondere bei längeren Abwesenheiten bereitet auch die Wiedereinarbeitung in die rechtlichen Strukturen und Verfahrensabläufe in der Regel erhebliche Mühe.

Dies wurde auch bei der erwähnten Befragung thematisiert:

Angen., das Vorhaben der „freien Dienstzeit“ wäre nicht pilotiert worden: wären Sie unter Betrachtung der Schnittm. zwischen fam. und berufl. Belastung in Ansehung der "eigentlich" gült. Dienstzeitregel. in der Lage, Ihren derzeitigen Beschumf. zu halten



■ 2a) ja, könnte ich halten ■ 2b) nein, ich könnte nur reduziert arbeiten ■ 2c) nein, ich könnte gar nicht arbeiten ■ 2d) weiß nicht

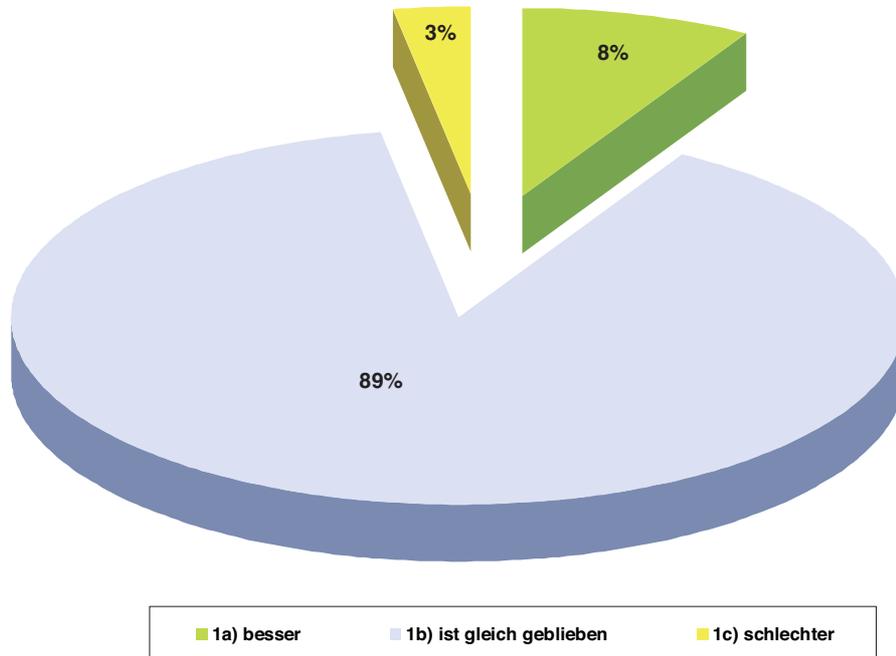
Immerhin 20 % der Befragten gaben an, ohne die freie Dienstzeit Ihr Beschäftigungsvolumen reduzieren zu müssen. 2% könnten augenblicklich gar nicht oder gar nicht mehr arbeiten. In dieser Höhe wird demnach dem Arbeitgeber das fachliche Knowhow erhalten

II.2.1 Reduzierung der persönlichen/telefonischen Erreichbarkeit

Zu Beginn des Pilotprojektes bestand die Befürchtung, dass durch mögliche Verschiebungen der Arbeitszeiten der Rechtspfleger gegenüber den Servicekräften und/oder externen Kunden Informationsdefizite und Unwuchten im Verfahrensablauf entstehen könnten. Während der gesamten Projektlaufzeit haben sich jedoch externe Beschwerden über mangelnde Erreichbarkeit der Rechtspfleger weiterhin auf dem äußerst niedrigen Niveau bewegt, das sie vor Projektbeginn hatten. Die Sorgen haben sich damit nicht bestätigt.

Die Befragung der Rechtspfleger zu diesem Punkt ergänzt dieses Bild:

1) Wie beurteilen Sie selbstkritisch Ihre persönliche Erreichbarkeit für Publikum und Kollegen im Vergleich zu der Zeit vor der Durchführung des Pilotprojektes ?

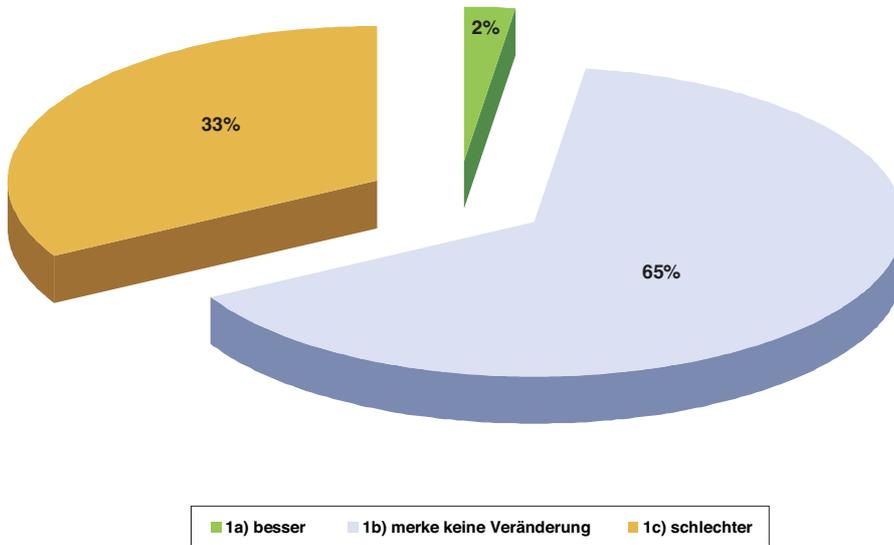


Festzuhalten ist dabei, dass eine Vielzahl der Rechtspfleger aufgrund der einzusetzenden Fachsoftware örtlich an den Arbeitsplatz gebunden ist. Vielfach wird die Freiheit der Arbeitszeitflexibilisierung deshalb auch gar nicht in einem Umfang genutzt, der zu Beeinträchtigungen führen könnte.

Häufig genutzt wurde und wird die Möglichkeit, später mit der Arbeit zu beginnen und demzufolge auch länger zu bleiben. Für den externen Kundenkreis stellt dies erwartungsgemäß keine Beeinträchtigung dar, da auch dort (in der Regel Anwaltskanzleien, Notariate und Finanzdienstleister verschiedenster Ausrichtung) im Verhältnis zum öffentlichen Dienst längere Arbeitszeiten üblich sind.

Interessant ist daher die Bewertung der Mitarbeiter in den Serviceeinheiten in ihrer Eigenschaft als „interne Kunden“ zu diesem Punkt.

1) Wie beurteilen Sie die Erreichbarkeit der Rpfl. im Vergleich zu der Zeit vor Durchführung des Projektes ?

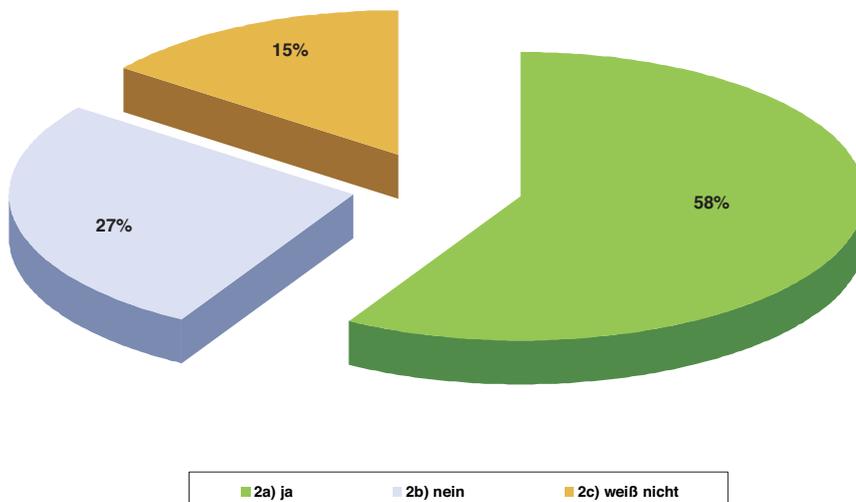


Auch wenn das Ergebnis dieser Befragung wie bereits erwähnt nicht repräsentativ ist, hat sich für ein Drittel der Befragten die Erreichbarkeit subjektiv verschlechtert. Dies dürften insbesondere Auswirkungen der Arbeitszeitverschiebungen auf Rechtspflegerseite in den späteren Nachmittag hinein sein, die primär Teilzeitkräfte im Servicebereich, die nur vormittags anwesend sind, treffen.

Festzuhalten bleibt aber auch, dass sich für 65 % der Befragten am vorherigen Status quo nichts geändert hat und 2 % sogar subjektiv eine Verbesserung der Erreichbarkeit wahrnehmen.

Inwieweit die Erreichbarkeit durch den Servicebereich als interner Kunde für ausreichend erachtet wird, wurde mit Hilfe der folgenden Frage ermittelt::

2) Halten Sie die Erreichbarkeit der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger generell für ausreichend ?

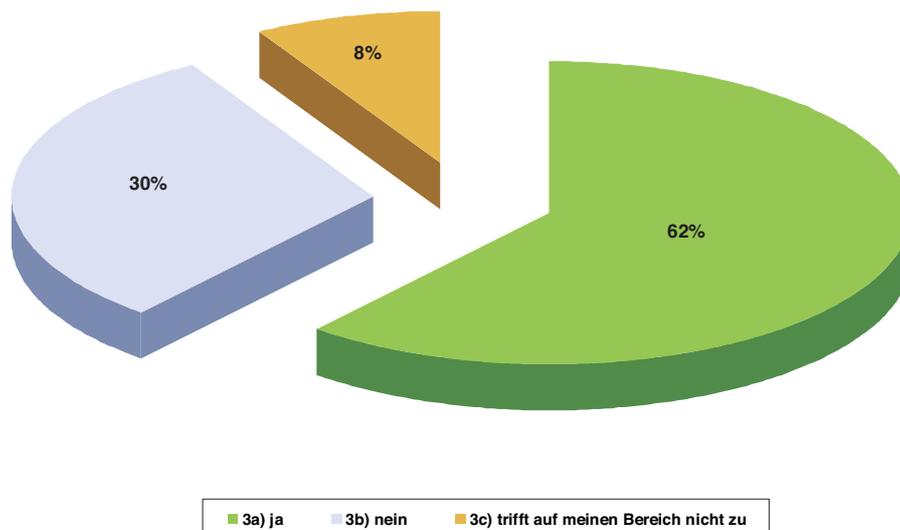


Das Ergebnis zeigt zwar eine Mehrheit für die Mitarbeiter, die eine ausreichende Erreichbarkeit für gegeben halten. Spürbar – auch in den textlichen Kommentaren – wird aber ein latenter Wunsch nach mehr „Verfügbarkeit“.

Unzufriedenheit entsteht oft, wenn klare Regeln fehlen oder diese nicht ausreichend kommuniziert werden.

Grundbedingung des Projektes war die Einrichtung fester, verbindlicher Erreichbarkeiten. Entsprechende Absprachen wurden auch in allen Bereichen getroffen, allerdings wurden sie möglicherweise nicht ausreichend kommuniziert. Auch hierzu wurden die Beschäftigten in den Serviceeinheiten befragt:

3) Sind Ihnen – soweit für Ihren Bereich zutreffend – die zur Sicherstellung einer Mindestreichbarkeit getroffenen Verabredungen bekannt ?



Interessant ist, dass das Antwortverhalten zu dieser Frage nahezu identisch ist zu den Antworten bezüglich der Entwicklung der Erreichbarkeit.

Während also zusammenfassend die Erreichbarkeit für externe Kunden nicht erkennbar gelitten hat, besteht im Verhältnis zu den internen Kunden ein Nachbesserungsbedarf im Bereich der Kommunikation von Anwesenheitszeiten.

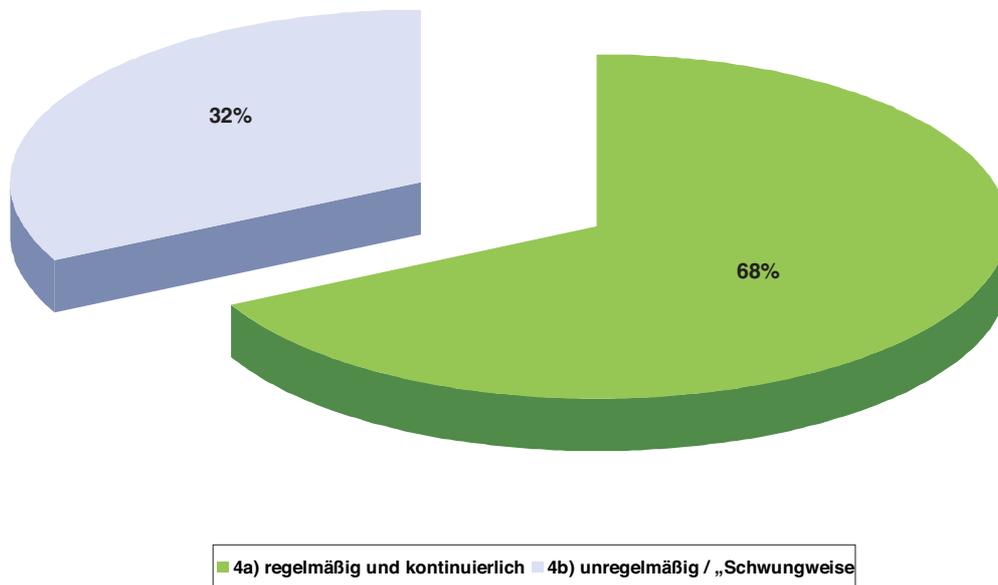
II.2.2 Unwuchten im Verfahrensablauf der Serviceeinheiten durch unregelmäßigen Aktenrücklauf / Missverständnis der freien Dienstzeit als generelle Heimarbeitsbewilligung

Zu Beginn des Projekts bestand die Befürchtung, dass im Zuge der Umsetzung des Pilotprojektes die Grenzen zwischen Heimarbeit und freier Dienstzeit verwischen könnten. Als mögliches Ergebnis wäre der Geschäftsbetrieb in den Serviceeinheiten möglicherweise durch unregelmäßige Aktenrückläufe belastet worden.

Grundsätzlich geht das Prinzip der freien Dienstzeit davon aus, dass die Arbeitsleistung in den gerichtlichen Räumen erbracht wird und somit eine regelmäßige Anwesenheit gegeben ist. Störungen im Aktenzufluss dürften daher bei konsequenter Anwendung dieses Grundsatzes nicht auftreten.

Hierzu wurden die Servicekräfte befragt:

4) Wie beurteilen Sie den Rhythmus des Rücklaufs der Rechtspflegervorlagen generell in Ihrem Bereich ?

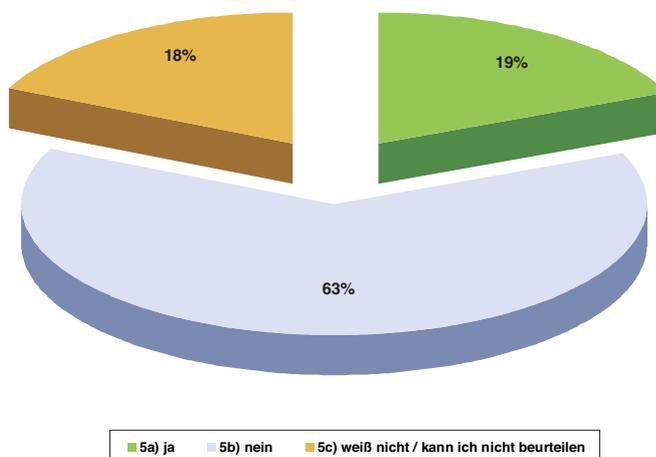


Die überwiegende Zahl der befragten Servicemitarbeiter beobachtet demnach einen kontinuierlichen Aktenzufluss. Rund 1/3 klagt hingegen über unregelmäßige Aktenvorlagen.

Nun muss eine unregelmäßige Aktenvorlage nicht zwangsläufig eine Folge der Einführung der freien Dienstzeit sein. Auch unter konventionellen Gleitzeitbedingungen ist es vorstellbar, dass einzelne Rechtspfleger den Aktenrücklauf „sammeln“.

Daher wurde auch erfragt, in wieweit im Zuge des Pilotprojektes eine Änderung im Vorlageverhalten zu verzeichnen gewesen ist:

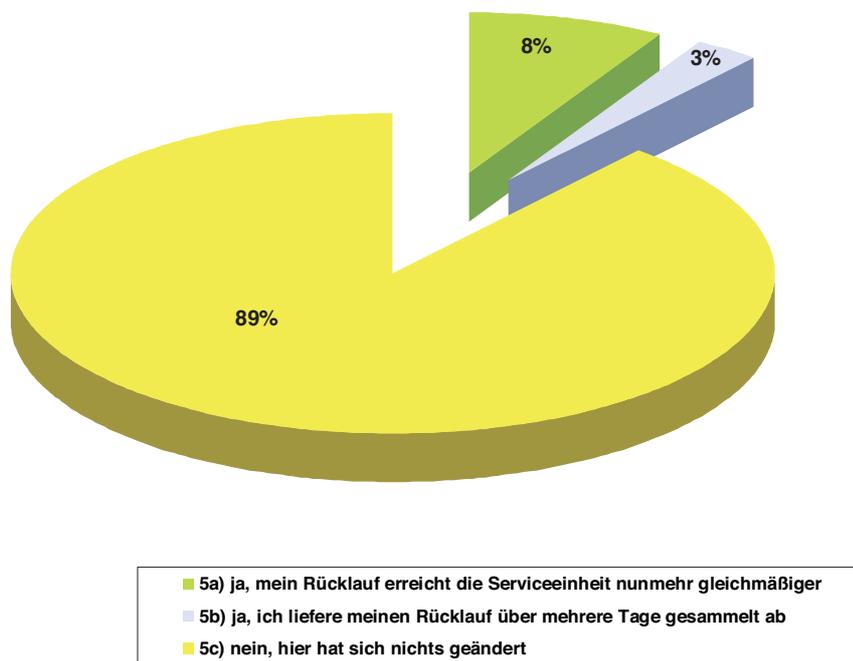
5) Hat sich der unter 4. abgefragte Rücklaufrhythmus gegenüber der Zeit vor dem Pilotprojekt geändert ?



Klagten noch 33 % der Servicemitarbeiter über den unregelmäßigen Aktenrücklauf, führten lediglich 19 % diesen Umstand auf die freie Dienstzeit zurück. 18 % waren sich unschlüssig. Die überwiegende Mehrheit spürte keine Änderung.

Auch die Rechtspfleger wurden in diesem Punkt nach ihrer Selbsteinschätzung befragt. Auch hier zeigt sich, dass der weit überwiegende Teil von keiner Änderung ausgeht. Immerhin 3 % der Befragten räumten ein, dass nunmehr der Rücklauf über mehrere Tage gesammelt den Servicebereich erreicht. Indes gaben auch 8 % der Befragten an, dass sich mit der freien Dienstzeit das Rückgabeverhalten in einen kontinuierlichen Workflow gewandelt hat.

5) Hat sich mit der Pilotierung der freien Dienstzeit Ihr persönliches Rückgabeverhalten von Vorgängen in den Servicebereich geändert ?



Als Zwischenfazit kann hier gezogen werden, dass die freie Dienstzeit offenbar keinen bzw. nur einen sehr geringen Einfluss auf den Aktenrücklauf in den Geschäftsstellenbereich hatte. Separat und unabhängig von dem Pilotprojekt könnte der Frage nachzugehen sein, aus welchem Grund aber ein Drittel der Befragten im Rücklaufverhalten keine Kontinuität erkennen kann.

Unabhängig von dieser Wertung ist festzuhalten, dass es zu Beginn des Pilotprojektes sehr vereinzelt Fälle gab, in denen die freie Dienstzeit primär als Ausweitung der Freizeit oder aber tatsächlich als generelle Heimarbeitsregelung fehlgedeutet wurde. Alle diese Fälle konnten aber schnell durch die Bereichsleitungen entsprechend diszipliniert werden, so dass derartige Phänomene momentan nicht mehr auftreten.

Gegeben ist indes nach entsprechender Befragung der Bereichsleitungen der Umstand, dass in einigen Gerichte vereinzelt Kollegen in Folge der freien Dienstzeit nach Absprache regelmäßig an einem Tag in der Woche dem Gericht fernbleiben. Das entsprechende Pensum wird an den anderen Tagen aufgearbeitet.

Dies ist zumindest dann nicht als negativ einzustufen, wenn hierdurch die Kundenpräsenzen nicht gefährdet werden und den Serviceeinheiten die entsprechenden Regelungen auch bekannt sind.

III. Fazit

Unter II. wurde definiert, wann das Pilotverfahren aus Sicht der amtsgerichtlichen Verwaltung als „Erfolg“ verstanden werden kann, nämlich dann, wenn die positiven Effekte der Maßnahme die negativen Folgen im Rahmen einer Gesamtabwägung deutlich überwiegen.

Das ist der Fall. Die ausgewerteten Rückmeldungen der Rechtspflegerschaft haben nicht nur eine erhebliche Motivationssteigerung ergeben, sondern auch eine Reihe von Ergebnissen, die mit Blick auf die Ressourcensteuerung und Effektivität der Arbeitsleistungen positiv zu bewerten sind. Demgegenüber haben negative Auswirkungen, soweit sie überhaupt aufgetreten sind, ein eher geringes Gewicht.

Uneingeschränkt positiv zu bewerten ist insbesondere die verstärkte Hinwendung der Rechtspflegerschaft zu einem an Arbeitsergebnissen (statt Arbeitszeiten) orientierten Denken. Im Bereich der (Amts-)Richterschaft hat sich seit langem der – primär im Rahmen kollegialer Selbstverpflichtung und -kontrolle festgeschriebene – Grundsatz etabliert, dass man mit seiner Abteilung auch bei schwankendem Eingangsvolumen „glatt“ zu sein habe, d.h. die eigenen Bestände laufender Verfahren ggf. durch temporäre Ausweitung des Arbeitseinsatzes oder Anpassung der Arbeitsorganisation in einem durchschnittlichen Volumen zu halten habe. Es ist davon auszugehen, dass dieser – im übrigen mit einer erhöhten Arbeitsidentifikation einhergehende – Effekt sich bei Fortschreibung der neuen Arbeitszeitregelung auch in der Rechtspflegerschaft insgesamt durchsetzen wird.

Mit der freien Dienstzeit ist es der Rechtspflegerschaft der Hamburger Amtsgerichte möglich, auch unter hohem Arbeitsanfall motiviert die eigene verantwortungsvolle Tätigkeit zu erledigen, ohne dass die Arbeit der Servicebereiche hierdurch beeinträchtigt wird. Gleichwohl hat insbesondere die Mitarbeiterbefragung im Servicebereich gezeigt, dass auch ein erfolgreiches Pilotprojekt noch Optimierungspotential in sich birgt, das offensiv ausgeschöpft werden sollte.

Dessen ungeachtet empfiehlt die amtsgerichtliche Verwaltung – nicht zuletzt auch unter Beachtung der besonderen Dienststellung des Rechtspflegers – das Pilotprojekt in eine dauerhafte Arbeitszeitregelung zu überführen. Mindestens sollten aber wesentliche Elemente dieses Pilotvorhabens in eine allgemeinverbindliche Dienstzeitregelung für alle Behörden einfließen.



**BUND
DEUTSCHER
RECHTSPFLEGER**
Verband Sächsischer
Rechtspfleger e.V.

Resolutionspunkt:

Der Verband der sächsischen Rechtspfleger fordert die Einführung des Rechtspflegerpräsidiums für eine eigenständige Verantwortung durch eine Geschäftsverteilung von Rechtspflegern für Rechtspfleger zur Stärkung der Gerichtsbarkeit. Ein weiterer Schritt zur eigenständigen Laufbahn des Rechtspflegeramtes.

Es läuft nach den Spielregeln für das Richterpräsidium (analog § [21e](#) GVG): Wahlverfahren, Zahl der Mitglieder, Amtszeit, Beschlussfassung, Geschäftsverteilung grundsätzlich für das Kalenderjahr usw...

Vorteile (nicht abschließend):

- ➔ Stärkung der sachlichen Unabhängigkeit der Rechtspfleger
- ➔ Gerechtere Geschäftsverteilung, die von der „Basis“ kommt, in diesem Zusammenhang „Regulierungselement“ im Rahmen der Freien Dienstzeit
- ➔ Weiterer Schritt zur eigenständigen Laufbahn

Nachteile (nicht abschließend):

- ➔ Störung des kollegialen Miteinanders (Neid, Intrigen,...)
- ➔ Nicht zu unterschätzender Verwaltungsaufwand
- ➔ Keine direkte Unabhängigkeit (da Zustimmung der Verwaltungsebene notwendig)

Für diese Nachteile gilt es Lösungen in Pilotierungsphasen zu entwickeln, wobei die Erfahrungen der anderen Bundesländer heranzuziehen sind.



**BUND
DEUTSCHER
RECHTSPFLEGER**
Verband Sächsischer
Rechtspfleger e.V.

Resolutionspunkt:

Der Verband Sächsischer Rechtspfleger e.V. fordert die Schaffung eines einheitlichen Personalentwicklungskonzeptes für den gehobenen Dienst in der Justiz.

Dies stellt die Grundlage zur gerechten Gleichbehandlung und Personalentwicklung sowohl für den Bediensteten als auch dem Dienstherrn dar.

Nur so können etwaige Chancen und Risiken bei einem "Bereichswechsel" tatsächlich erkannt/abgeschätzt werden. Dies könnte maßgeblich zu der vom Dienstherrn geforderten Steigerung der Wechselbereitschaft beitragen.

Es ist auch ein bereichsübergreifendes Grundkonzept nebst weiteren Spezifika für die Bereiche OGB, StA, SMJus und Fachgerichte denkbar.



**BUND
DEUTSCHER
RECHTSPFLEGER**
Verband Sächsischer
Rechtspfleger e.V.

Resolutionspunkt:

Der Verband Sächsischer Rechtspfleger e.V. fordert die Ausschöpfung der Stellenobergrenzen und damit verbunden Stellenhebungen für die Justiz.

Es sollen die für unseren Berufsstand zur Verfügung stehenden Stellen annähernd vollständig und vor allem vollwertig (*wenig bis keine unterwertigen Besetzungen, also ein A9-RPfl. "sitzt" auf einer "A11er-Stelle" und blockiert diese*) genutzt werden.

Dies stellt voraussichtlich eine wesentliche Grundlage zur gerechtfertigten Forderung nach Stellenhebungen für die Justiz dar, welche ebenfalls Grundlage für eine den Aufgaben der Rechtspfleger gebührende Besoldung darstellt.



**BUND
DEUTSCHER
RECHTSPFLEGER**
Verband Sächsischer
Rechtspfleger e.V.

Resolutionspunkt:

Der Verband Sächsischer Rechtspfleger e.V. fordert eine den Aufgaben der Rechtspfleger gebührende Besoldung.

Hierdurch soll der angemessenen Aufwertung/Darstellung unseres Berufsstandes Rechnung getragen werden. Insbesondere im Hinblick auf die erhebliche Anspruchssteigerung in unseren Tätigkeitsfeldern sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht und nicht zuletzt in Anbetracht der sich aus § 9 RPfIG ergebenden sachlichen Unabhängigkeit ist eine Erhöhung der derzeitigen Alimentation notwendig.

Grundsätzlich ist hierfür eine bundeseinheitliche Besoldung mit eigenen Besoldungsstufen zu schaffen.



**BUND
DEUTSCHER
RECHTSPFLEGER**
Verband Sächsischer
Rechtspfleger e.V.

Resolutionspunkt:

Der Verband sächsischer Rechtspfleger e.V. fordert die bestehenden Öffnungsklauseln der Aufgabenübertragung vom Richter auf den Rechtspfleger auszuschöpfen.

Der Verband sächsischer Rechtspfleger e.V. fordert zur Effizienzsteigerung weitere Aufgaben vom Richter auf den Rechtspfleger zu übertragen und vom Rechtspfleger auf den Urkundsbeamten der Geschäftsstelle des mittleren Dienst - wo dies sachgerecht ist.

Hierdurch soll die weitere statusrechtliche Aufwertung unseres Berufsstandes erfolgen. Grundsätzlich soll hierdurch ferner eine Effizienzsteigerung der Arbeitsabläufe bewirkt werden.

Letztlich ist den entsprechenden Aufgabenübertragungen auch bei den "haushalterischen Besetzungsstellen" Rechnung zutragen.