



# Neues Arbeitszeitmodell für die Wachtmeisterei und Flexibilisierung der Kernarbeitszeit



**Amtsgericht Dortmund**

## Ausgangslage

Das Amtsgericht Dortmund ist das größte Amtsgericht im Oberlandesgerichtsbezirk Hamm. Hier arbeiten rund 540 Bedienstete in vielfältigen Arbeitsbereichen mit jeweils unterschiedlichen Arbeitszeiterfordernissen. Der in der Befragung geäußerte Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer noch flexibleren Gestaltung der Kernarbeitszeit

wurde zu einem Projektschwerpunkt erklärt. Als zweiten Schwerpunkt wählte man die Überprüfung des Arbeitszeitmodells in der Wachtmeisterei. Hier war das Aufgabenspektrum infolge gesteigerter Sicherungsanforderungen innerhalb der Justiz in den letzten Jahren stetig gewachsen.

## Aktivitäten

Das paritätisch besetzte Projektteam aus Bediensteten der verschiedenen Arbeitsbereiche und Mitarbeitervertretungen prüfte zunächst potenzielle Verbesserungsmöglichkeiten bestehender Arbeitszeitregelungen. Insgesamt fiel die Bewertung der existierenden Regelungen sowohl aus Sicht der Behördenleitung als auch aus Mitarbeitersicht sehr positiv

aus. Zur Verbesserung der Situation in der Wachtmeisterei wurden drei alternative Arbeitszeitmodelle erarbeitet. Diese wurden in Workshops mit den Wachtmeisterinnen und Wachtmeistern diskutiert. In den Projektsitzungen wurden zudem verschiedene Ansätze zur Flexibilisierung der Kernarbeitszeit erarbeitet und weiterentwickelt.

## Ergebnis

Unter Einbindung der Betroffenen entwickelte das Projektteam für die Wachtmeisterei ein Modell mit versetzten Arbeitszeiten und einer wöchentlichen Rotation der Bereitschaftsdienste. Hiermit sollen in erster Linie Überstunden und lange Bereitschaftsdienste reduziert werden. Außerdem soll eine Flexibilisierung der Kernarbeitszeit erreicht werden, indem erweiterte Möglichkeiten zur Freizeitaufnahme innerhalb

der Gleitzeit und eine für alle einheitliche Kernarbeitszeit geschaffen werden. Nach abgeschlossener Verhandlung zwischen Behördenleitung und Personalrat sollen die vereinbarten Veränderungen zunächst in einer Pilotphase erprobt werden. In der Pilotphase sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt, ihre Erfahrungen und Verbesserungsvorschläge einzubringen.

## Erfolgsfaktoren

Einen wesentlichen Erfolgsfaktor stellte ohne Zweifel der offene Dialog mit der Behördenleitung dar, die durch ihre aktive Beteiligung den Themen die notwendige Dringlichkeit verliehen hat. Das Thema Arbeitszeitkonflikte wurde damit sprichwörtlich zur „Chefsache“ erklärt, was sich für die Erarbeitung der Lösungsansätze sowie insbesondere deren

Umsetzung als sehr förderlich erwies. Zudem konnte durch die Arbeit im Projektteam untereinander ein besseres Verständnis für andere Bereiche des Amtsgerichts geschaffen werden, was nicht nur einen „Blick über den Tellerrand“ ermöglicht, sondern auch sehr zur konstruktiven Zusammenarbeit im Projektteam beigetragen hat.

[www.projekt-zeitreich.de](http://www.projekt-zeitreich.de)

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projektpartner:

