



Ein Trauerspiel: Der Bundesangestelltentarifvertrag und die Service-Einheit

Wolfram Viefhues

In den letzten Jahren sind eine Reihe von betriebswirtschaftlichen Untersuchungen der Justiz durchgeführt worden sind¹, von denen insbesondere das Kienbaum-Gutachten zur Organisation der Amtsgerichte² auf breites Interesse der Öffentlichkeit gestoßen ist. Seitdem ist das Thema "Service-Einheit in der Justiz" in aller Munde. Gemeint ist mit der "Service-Einheit" die Zusammenlegung von Kanzlei (Schreibbüro) und Geschäftsstelle zu einer einheitlichen Unterstützungseinheit mit dem Ziel, die stark zerfaserten Arbeitsvorgänge in der Justiz im Interesse einer schnelleren und besseren Sachbehandlung zusammenzufassen. Nun liegen diese Untersuchungen bereits einige Jahre zurück³, und der interessierte Bürger fragt sich schon lange, warum bisher die Vorschläge des Gutachtens noch immer nicht flächendeckend umgesetzt worden sind.

*Hindernis für die
Service-Einheit: Der BAT*

Nun weiß man ja, daß die Uhren in der Justiz etwas anders gehen; aber diesmal ist die viel gescholtene Justiz nicht alleine verantwortlich für diese Verzögerung. Die politische Entscheidung zur flächendeckenden Einführung der Service-Einheiten ist in allen Landesjustizverwaltungen gefallen – so der einstimmige Beschluß der Justizministerkonferenz 1995. Als eines der wesentlichen Hindernisse bei der praktischen Umsetzung der Vorschläge des Kienbaum-Gutachtens und der Einrichtung von Service-Einheiten hat sich aber der Bundesangestelltentarif (BAT) erwiesen, der leider nicht zur Disposition der Justiz steht.

*Justizangestellte im
Schreibdienst und BAT*

Die Justizangestellten werden nach diesem Tarifvertrag bezahlt, der bundeseinheitlich zwischen der Tarifgemeinschaft des Bundes und der Länder und den Gewerkschaften abgeschlossen worden ist. Dieser Tarifvertrag sieht für bestimmte Tätigkeitsmerkmale entsprechende Eingruppierungen in Tarifgruppen vor. Justizangestellte im Schreibdienst werden in die Vergütungsgruppen BAT VII oder BAT VIII eingruppiert, wobei sich die konkrete Eingruppierung nach der Anzahl der erreichten Anschläge in der Minute richtet⁴.

Funktionszulage

Über diese Bezahlung nach festen Tarifgruppen hinausgehend, können die Justizangestellten aber eine Reihe von Zulagen erhalten, und zwar

Leistungszulage

– die *Funktionszulage*, die für das Bedienen eines Textverarbeitungsautomaten am Bildschirm bezahlt wird, wenn mindestens 1/3 der Arbeitszeit am Bildschirm verbracht wird,

Bewährungszulage

– die *Leistungszulage* für Angestellte, die das 20. Lebensjahr vollendet haben und sich durch herausragende Leistungen und besondere Zuverlässigkeit bewährt haben,

– die *Bewährungszulage*, die nach 12 Jahren in der Vergütungsgruppe BAT VII gewährt wird.

*Das Problem:
Bindung der Zulagen
ausschließlich an den
Schreibdienst*

Besonders problematisch aus organisatorischer Sicht ist dabei die Tatsache, daß diese Zulagen ausschließlich im Schreibdienst gewährt werden, also dann entfallen müssen, wenn die bisherige Schreibkraft nicht mehr allein zur Texterstellung, sondern an einem echten Mischarbeitsplatz in der Service-Einheit eingesetzt werden soll. Diese Mischarbeit ist nicht nur arbeitsorganisatorisch sinnvoll, sondern auch für die Persönlichkeitsentfaltung der Mitarbeiterinnen weitaus besser als die reine, teilweise sehr stupide Schreibarbeit von Fließtext nach Diktat. Keinem Mitarbeiter ist aber klarzumachen, daß die Übernahme einer solchen anspruchsvolleren und damit höher qualifizierten Tätigkeit an einem der neuen

Richter am Amtsgericht Dr. Wolfram
Viefhues, Oberlandesgericht Düsseldorf/
Amtsgericht Oberhausen.

¹ vgl. hierzu die umfassenden Nachweise bei Leutheuser-Schnarrenberger, NJW 1995, 2441, 2442 bei FN. 17.

² Koetz/Frühauf, Organisation der Amtsgerichte, Beiträge zur Strukturanalyse der Rechtspflege, Bonn 1992.

³ Die Untersuchungen zur Organisation der Amtsgerichte sind im Jahre 1989 durchgeführt und justizintern bereits 1990 bekanntgemacht worden.

⁴ Bei 210 Anschlägen in der Minute BAT VIII, bei 240 Anschlägen BAT VII. Hier zeigt sich schon, wie überholt dieser Anknüpfungspunkt ist. Im Zeitalter der Texterstellung am Personalcomputer kommt es heutzutage weniger auf die Fähigkeit an, Fließtext möglichst schnell herunterzuschreiben, sondern die Funktionalitäten der Textverarbeitungssysteme wie z.B. Textbausteine und Makros möglichst optimal einzusetzen.



Mischarbeitsplätze in der Service-Einheit mit nicht unerheblichen finanziellen Verlusten verbunden ist! Selbst wenn die Mitarbeiterin aufgrund des Wechsels der Tätigkeitsmerkmale in eine höhere Tarifstufe des BAT eingruppiert wird, so muß sie dennoch wegen des Wegfalls der Zulagen Einkommenseinbußen in Kauf nehmen! Das bedeutet, daß praktisch sämtliche Tätigkeiten, die als Aufstiegsmöglichkeiten für eine Schreibkraft in der Justiz existieren, in den entscheidenden Altersstufen finanziell schlechter ausgestattet sind als die schlichte Schreibtätigkeit mit den erwähnten Zulagen. Damit ist natürlich der Anreiz, sich zu qualifizieren, höherwertige Tätigkeiten anzunehmen und damit zur Integration von Arbeitsabläufen beizutragen, sehr stark eingeschränkt. Das derzeitige Zulagensystem läuft damit allen Bemühungen um die Neustrukturierung von Arbeitsabläufen, Attraktivitätserhöhung von Arbeitsinhalten und Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten in der Justiz zuwider und wirkt als echter Motivationshemmer für die beteiligten Mitarbeiterinnen.

Finanzielle Einbußen bei Service-Einheit

Wie hoch diese finanziellen Einbußen ausfallen, zeigt die nachfolgende Tabelle⁵:

Alter	Einkommensdifferenzen	
	zwischen BAT VI b und VII	zwischen BAT V c und VII
21	-177 DM	-60 DM
25	-153 DM	0
29	-130 DM	70 DM
33	-93 DM	158 DM
37	39 DM	347 DM

Erläuterung zur Tabelle

Die Tabelle enthält gerundete Zahlen und geht aus von den maximal erreichbaren Zulagen bei BAT VII, also der fünffachen Leistungszulage, der Bewährungszulage und der Funktionszulage und dem zulagenfreien Einkommen bei BAT V c bzw. VI b. Wo in der Tabelle negative Beträge aufgeführt sind, verdient die Mitarbeiterin beim Einsatz in der Service-Einheit weniger als zuvor bei schlichter Schreibtätigkeit. Die Masse der Mitarbeiterinnen in der Altersgruppe bis zu 37 Jahren muß also bei der normalen Einstufung in BAT VI b gegenüber der früheren Bezahlung Nachteile in Kauf nehmen. Da sich die Gesamtbesoldung der Mitarbeiterinnen je nach Alter in einem Bereich zwischen 1.936 DM und 3.739 DM brutto bewegt – die Masse der Mitarbeiterinnen dabei im unteren Bereich –, ist der Verlust in den oben geschilderten Größenordnungen besonders schmerzlich.

*Bisher:
"Work-arounds"*

Bislang ist es in den wenigen vorhandenen Service-Einheiten nur mit Hilfe sehr fragwürdiger Verfahren möglich, Einkommensnachteile für die betroffenen Mitarbeiterinnen zu vermeiden.

Bedenken

Soll eine zuvor im Schreibdienst eingesetzte Service-Kraft ihre bisherigen Zulagen behalten, so muß sie überwiegend für Schreibtätigkeiten eingesetzt sein. Legt man ihren Arbeitsbereich tatsächlich so fest, so erhält man in der Service-Einheit anstelle der angestrebten einheitlichen Arbeitsaufgaben für alle Mitarbeiter wieder zwei Klassen, nämlich die frühere Kanzleikraft mit überwiegenden Schreibtätigkeiten und die frühere Geschäftsstellenkraft mit weniger Schreibaufgaben. Damit verstößt man aber gegen das Grundprinzip der Service-Einheit, nämlich die Arbeitsaufgaben allein nach arbeitsorganisatorischen Grundsätzen und nicht nach tariflichen Überlegungen auf bestimmte Personen zuzuschneiden und damit sog. "Pöstchenschaffnerei" zu betreiben.

Rechnungshof

Wird aber andererseits der Arbeitseinsatz dieser Mitarbeiterin nur "pro forma" so deklariert, bleibt es aber tatsächlich bei gleichen Arbeitsaufgaben für alle Mitarbeiter, so läuft man Gefahr, daß der Rechnungshof diese Vorgehensweise beanstanden wird.

⁵ Die Tabelle enthält gerundete Zahlen. Sie ist entnommen der Kienbaum-Untersuchung des Schreib- und Protokollendienstes bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften des Landes Nordrhein-Westfalen (1995).



*Die Haltung der
Personalvertretungen*

“Zulagenbauch”

Handlungsbedarf

*Der BAT als Hindernis der
Justizreform*

Diese Einkommensnachteile sind außerdem einer der wesentlichen Gründe für die Personalvertretungen in einigen Bundesländern, der Einführung von Service-Einheiten ihre Zustimmung zu versagen. Die Personalvertretungsgesetze der Länder gewähren den Personalvertretungen recht unterschiedliche Beteiligungsrechte. Während diese in einigen Ländern nur ein Anhörungsrecht haben, die Behördenspitze also die abschließende Entscheidung auch gegen den Willen des Personalrates treffen kann, ist z. B. in Nordrhein-Westfalen nach dem Landespersonalvertretungsgesetz die ausdrückliche Zustimmung der Personalvertretung zu diesen Änderungen erforderlich. De facto bewirkt dies eine weitgehende Lähmung derartiger Entscheidungsprozesse⁶.

Diese Verwerfungen in der Tarifstruktur (auch “Zulagenbauch” genannt) und die negativen Auswirkungen auf alle Reformbemühungen in der Justiz ist den Tarifexperten seit Jahren bekannt, ohne daß hier bisher Abhilfe geschaffen worden ist. Dabei ist der Weg verbaut, die Zulagen einfach in die allgemeine Tarifstruktur einzuarbeiten, da nicht alle Bundesländer bisher diese Zulagen gezahlt haben und sich folglich der damit verbundenen direkten Tarifierhöhung angesichts leerer öffentlicher Kassen widersetzen. Auf der anderen Seite sind die Gewerkschaften mit einem ersatzlosen Wegfall der Zulagen für die Bediensteten im Schreibdienst nicht einverstanden.

Die Lösung dieser Frage ist also sicherlich nicht einfach. Angesichts der Bedeutung dieser Frage für die überfällige Justizreform und des bestehenden Zeitdrucks ist es aber schon eine große Blamage für alle Beteiligten, wenn man hier auch 5 Jahre nach Vorlage der Kienbaum-Gutachten noch immer nicht zu einer Regelung gekommen ist. Inzwischen mehren sich auch in Veröffentlichungen kritische Worte der Justizpolitiker an die Adresse der Tarifgemeinschaft, hier nun endlich tätig zu werden⁷.

Die Arbeitsverhältnisse in der Justiz sind – wie alle Mitarbeiter wissen – teilweise jetzt schon desolat und oft am Rande des Zusammenbruches. Zumutbare Erledigungsfristen sind nur noch einzuhalten, wenn weder Krankheiten noch Urlaub der Mitarbeiterinnen die Personaldecke ausdünnen. Weitere Personaleinsparungen durch Stellenabbau sind abzusehen; die Lage wird sich also weiter verschlechtern. Betroffen hiervon sind auch Prozeßbeteiligte und vor allem die Anwälte, die sich Tag für Tag mit diesen Umzulänglichkeiten herumschlagen müssen, also von den Verhältnissen in der Justiz ebenfalls unmittelbar betroffen sind. Wenn sich die Tarifpartner in so einer dramatischen Situation jahrelang Zeit lassen, eine für die Reform der Justiz so entscheidende Frage zu regeln, so ist dies nicht nur ein Skandal an sich, sondern macht auch deutlich, welche geringe Wertschätzung der Justiz und ihren Problemen im Gesamtbild der Fragen des öffentlichen Tarifrechtes entgegengebracht werden. Es hat jedenfalls den Anschein, als ob es dort lange Jahre niemanden ernsthaft interessiert hat, daß an diesen Tarifproblemen die dringend überfällige Justizreform zu scheitern droht. Der Bundesangestelltentarifvertrag als größtes Hindernis der Justizreform – es ist und bleibt ein Trauerspiel!

⁶ Ob diese sehr weitgehenden Rechte der Personalvertretungen nach der einschränkenden Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 24.5.1995 (2 BvF 1/92) zum Personalvertretungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein noch Bestand haben werden, mag allerdings bezweifelt werden.

⁷ Leutheuser-Schnarrenberger, NJW 1995, 2441, 2443; Hofe, DRiZ 1995, 344, 345.