

GUTE ARBEIT. STARKE JUSTIZ.

ARBEITEN WIR FÜR DEN MÜLLEIMER?



VERTRAUEN

**STATT
VERDACHTSKULTUR**

Seite 8



EIN PILOTPROJEKT

**MUSS AUCH
FLIEGEN DÜRFEN**

Seite 12



DIENTSKLEIDUNG

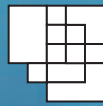
**MUSS ALLTAGS-
TAUGLICH SEIN**

Seite 11



**Deutsche Justiz-Gewerkschaft
Landesverband Hessen e.V.**

Mitglied im dbb beamtenbund und tarifunion



dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah

BB
Bank
Better Banking

EIN KONTO. ALLES DRIN.

Das kostenfreie Konto.¹

- ✓ 0 € Kontoführung¹ + 100 € Startprämie²
- ✓ Weltweit kostenlos bezahlen
- ✓ Visa Debitkarte und digitale girocard kostenfrei dabei
- ✓ Tagesgeld inklusive



Jetzt informieren

BBBank eG
Nadja Wunsch
nadja.wuensch@bbbbank.de
0151 74471556

100 €
Startprämie²



1. Kostenfrei bei Online-Überweisungen, digitaler Kontoführung (Nutzung E-Postfach) und einem monatlichen Geldeingang von mind. 1.000 Euro. Unter 30 Jahre entfällt der Mindestgeldeingang. Ansonsten beträgt die Kontoführungsgebühr 4,95 Euro mtl. 2. Voraussetzungen Startprämie: Neukunde, kein Girokonto in den letzten 24 Monaten, 50,- Euro für die Eröffnung eines BetterSmart Kontos, 50,- Euro für Gewerkschaftsmitglieder und deren Angehörige. Die Auszahlung erfolgt nach Erfüllung der Voraussetzungen innerhalb von 8 Wochen auf das BetterSmart Konto. Hinweis: Wir behalten uns vor, die Aktion jederzeit zu ändern oder zu beenden. Aktionsstart: 01.07.2026.

Unterstützung ist keine Einbahnstraße

Die DJG-Hessen-Notizen sollen in erster Linie informieren, einordnen und die gewerkschaftliche Arbeit begleiten. Deshalb achten wir bewusst darauf, den Anteil an Werbung so gering wie möglich zu halten.

Unsere Mitglieder erhalten die DJG-Hessen-Notizen grundsätzlich in digitaler Form. Darüber hinaus lassen wir jedoch gedruckte Exemplare herstellen, die unter anderem an Ministerien, Behördenleitungen und weitere Stellen innerhalb der hessischen Justiz versandt werden. Druck und Porto verursachen Kosten – und die bezahlen sich bekanntlich auch im digitalen Zeitalter nicht von allein.

Umso mehr freuen wir uns, dass die BBBank die Arbeit der DJG-Hessen mit einem finanziellen Beitrag unterstützt und deshalb auch mit einer

Anzeige in dieser Ausgabe vertreten ist. Dafür sagen wir ausdrücklich Danke.

Natürlich entscheidet jede und jeder selbst, bei welcher Bank das Konto geführt, ein Kredit abgeschlossen oder Geld angelegt wird.

Wir möchten unsere Mitglieder aber bitten, bei solchen Entscheidungen auch einmal einen Blick auf die Angebote der BBBank zu werfen und diese in den persönlichen Vergleich einzubeziehen.

Wer unsere gewerkschaftliche Arbeit unterstützt, kommt deshalb bei uns nicht nur im Kleingedruckten vor.

Euer Landesvorstand

Inhalt:

<i>Debattenreicher Sommer 2026</i>	4
<i>Ein Buddy gegen das Abtippen</i>	5
<i>Arbeiten wir für den Mülleimer?</i>	6
<i>Vertrauen statt Verdachtskultur</i>	8
<i>Wir wissen es noch nicht</i>	10
<i>Dienstkleidung muss alltagstauglich sein - wir bleiben dran</i>	11
<i>Ein Pilotprojekt muss auch fliegen dürfen - Update zur DV mobile Arbeit</i>	12
<i>DMS 4.0 und mobile Arbeit: Verbesserungsbedarf statt Umgehungslösung</i>	14
<i>Ich mag dieses Wort nicht ...</i>	15

Debattenreicher Sommer 2026

Es wurde über Arbeitszeiten diskutiert. Über Produktivität. Über Krankenstände. Über Atteste ab dem ersten Krankheitstag. Über Anwesenheit, mobiles Arbeiten und darüber, wie leistungsfähig unser Land künftig noch sein wird.

Und als wäre das nicht genug, wurde gleichzeitig wieder über die Zukunft der Altersversorgung gesprochen. Über längere Lebensarbeitszeiten, über die Finanzierung der Rentensysteme und darüber, wie lange die Menschen künftig arbeiten sollen.

Für viele Beschäftigte sind solche Diskussionen längst keine abstrakten politischen Gedankenspiele mehr. Gerade Kolleginnen und Kollegen, die sich dem Ruhestand langsam nähern, verfolgen sehr genau, was aus solchen Vorschlägen wird.

Bei all diesen Diskussionen fällt jedoch eines auf:
Oft wird über die Beschäftigten gesprochen. Deutlich seltener wird mit ihnen gesprochen.

Wer die Debatten verfolgt, könnte gelegentlich den Eindruck gewinnen, die entscheidende Frage unserer Zeit laute, wie man Menschen dazu bringt, mehr zu arbeiten.

In unserer Realität erleben wir engagierte Kolleginnen und Kollegen, die täglich dafür sorgen, dass Gerichte, Staatsanwaltschaften, Justizvollzug und Justizverwaltung funktionieren. Nicht selten unter schwierigen Bedingungen, mit hoher Arbeitsbelastung, offenen Stellen und ständig neuen An- und Herausforderungen.

Deshalb sollte die Politik ganz vorsichtig sein, wenn mehr Arbeitszeit automatisch mit mehr Leistung gleichgesetzt wird, denn Produktivität entsteht nicht allein durch längere Anwesenheit. Sie entsteht durch funktionierende Abläufe, klare Zuständigkeiten, moderne Technik und das Vertrauen in die Menschen, die ihre Arbeit erledigen.

Genau deshalb beschäftigen wir uns in dieser Ausgabe mit Themen, die auf den ersten Blick unterschiedlich erscheinen, tatsächlich aber eng miteinander verbunden sind.

Es geht um die Frage, wie viel Arbeitszeit durch unnötige Umwege verloren geht. Es geht um Vertrauen und Führungskultur. Es geht um Pilotprojekte, die tatsächlich Erfahrungen ermöglichen müssen. Und es geht um die ganz praktische Erkenntnis, dass gute Lösungen meist dort entstehen, wo die Erfahrungen der Beschäftigten ernst genommen werden.

Vielleicht ist das die wichtigste Erkenntnis dieses Sommers:
Die Herausforderungen der kommenden Jahre werden wir nicht durch immer neue Kontrollen lösen. Nicht durch zusätzliche Nachweise. Nicht allein durch längere Arbeitszeiten. Und auch nicht dadurch, dass wir den Menschen immer neue Jahre ihrer Lebensplanung zur Diskussion stellen.

Eine leistungsfähige Justiz braucht vor allem Beschäftigte, denen man etwas zutraut. Vertrauen ist dabei kein Risiko, Vertrauen ist die Voraussetzung dafür, dass Verantwortung übernommen werden kann.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine interessante Lektüre der aktuellen Hessen-Notizen.

Ihre DJG Hessen



Ein Buddy gegen das Abtippen

BZR-Buddy: Digitalisierung, die Arbeit spart

Am Amtsgericht Gelnhausen wird gemeinsam mit der IT-Stelle der hessischen Justiz und der Hessischen Zentrale für Datenverarbeitung der sogenannte BZR-Buddy entwickelt und für den landesweiten Einsatz vorbereitet.

Das Werkzeug soll Daten aus elektronisch vorliegenden BZR-Auszügen automatisiert in Strafurteile übernehmen. Bislang werden sie teilweise noch von Hand übertragen. Das kostet Zeit und erhöht das Fehlerrisiko, insbesondere bei umfangreichen BZR-Auszügen.

Die Idee stammt von einem hessischen Strafrichter und ist aus der Praxis heraus entstanden. Der Ansatz ist angenehm überschaubar: ein konkretes Problem, ein klar begrenztes Werkzeug und ein Nutzen, der sich im Arbeitsalltag zeigen muss.

Nach Angaben des Justizministeriums soll der BZR-Buddy auch Übertragungsfehler vermeiden, die

später ein aufwendiges Berichtigungsverfahren nach sich ziehen können. Der Einsatz an weiteren hessischen Gerichten ist vorgesehen.

Ob sich das Werkzeug im Alltag bewährt, wird sich zeigen. Entscheidend ist nicht, wie überzeugend es bei einer Präsentation aussieht, sondern ob es zuverlässig funktioniert und sich vernünftig in die bestehenden Arbeitsabläufe einfügt. Denn auch eine gute technische Lösung kann ihren Nutzen schnell verlieren, wenn ihre Anwendung komplizierter wird als die bisherige Arbeit.

Der Ansatz stimmt jedenfalls: Eine lästige und fehleranfällige Routinetätigkeit soll technisch unterstützt werden. Genau für solche Aufgaben ist Digitalisierung gedacht.

Man muss nicht jedes Mal die gesamte Justiz neu erfinden. Manchmal reicht es schon, eine konkrete Arbeit ein kleines Stück einfacher zu machen.

Arbeiten wir für den Mülleimer?

Warum in der Justiz nicht der Fleiß fehlt, sondern Zeit oft in Umwegen und Doppelarbeit verschwindet

In Deutschland wird wieder darüber diskutiert, ob wir mehr arbeiten müssen. Mehr Stunden, mehr Einsatz, mehr Leistung. Das klingt zunächst nach Tatkraft. Nach Fleiß. Nach „Ärmel hoch“. Nach der guten alten Vorstellung, dass man Probleme löst, indem man einfach noch eine Schippe drauflegt.

Nur wird dabei eine ziemlich wichtige Frage übersprungen: Was machen wir eigentlich mit der Arbeitszeit, die bereits geleistet wird?

Wer sich in der Justiz umsieht, bekommt jedenfalls nicht den Eindruck, dass zu wenig gearbeitet wird. Im Gegenteil. Es wird geschrieben, geladen, gescannt, protokolliert, telefoniert, sortiert, kontrolliert, geprüft, ausgedruckt, wieder eingescannt, weitergeleitet und dokumentiert. In allen Bereichen der Justiz läuft der Betrieb nicht deshalb, weil die Abläufe immer so wunderbar durchdacht wären. Er läuft oft, weil Beschäftigte täglich ausgleichen, was organisatorisch nicht sauber geregelt ist.

Viele Beschäftigte in der Justiz erleben etwas anderes als die öffentliche Debatte vermuten lässt: Sie arbeiten nicht zu wenig. Sie arbeiten zu oft an Dingen, die niemandem wirklich helfen — und leisten dabei am Ende unsichtbar viel zu viel.

Warum tippen wir Daten doppelt ein? Warum werden Listen geführt, die niemand auswertet? Warum muss jede Umstellung erst einmal mehr Arbeit machen, bevor sie irgendwann vielleicht Arbeit spart? Warum werden Serviceeinheiten und Wachtmeistereien immer wieder zum Auffangbecken für alles, was vorher niemand sauber geregelt hat?

Natürlich braucht die Justiz Ordnung. Akten müssen vollständig und nachvollziehbar sein. Fristen müssen überwacht werden. Ladungen müssen raus. Urteile müssen geschrieben und zugestellt werden. Protokolle müssen ordentlich geführt werden. Sicherheit muss gewährleistet sein. Gerade die Justiz lebt von Verlässlichkeit, Nachvollziehbarkeit und Sorgfalt.

„Aber zwischen notwendiger Sorgfalt und Arbeit für den Mülleimer liegt ein weiter Weg. Auf diesem Weg verlieren wir viel zu viel Zeit.“

Da werden Vorgänge in Systeme eingegeben, obwohl dieselben Daten an anderer Stelle bereits vorhanden sind. Da werden Tabellen gepflegt, weil sie irgendwann einmal eingeführt wurden. Da werden Sachstände abgefragt, obwohl die Antwort niemanden wirklich weiterbringt. Da werden neue Verfahren eingeführt, die angeblich entlasten sollen, aber zunächst neue Arbeitsschritte, neue Zuständigkeiten, neue Fehlerquellen und neue Rückfragen produzieren.

Gerade die Digitalisierung zeigt dieses Problem sehr deutlich. Sie kann Arbeit erleichtern. Sie kann Wege verkürzen. Sie kann Verfahren beschleunigen. Aber sie tut es nicht automatisch. Natürlich muss in der Justiz rechtssicher gescannt werden. Niemand will Dokumente in der Akte, deren Herkunft und Beweiswert später zweifelhaft sind. Aber wenn ein einzelnes Blatt deshalb erst der Wachtmeisterei zugeleitet werden muss, dort einen eigenen Scanvorgang auslöst und anschließend wieder in den Geschäftsgang zurückkehrt, zeigt sich das eigentliche Problem: Aus einem Arbeitsschritt wird ein Verfahren. Aus Entlastung wird Zusatzarbeit.

Manchmal wirkt es, als hätten wir für alles ein Verfahren: für die Arbeit, für den Nachweis der Arbeit und notfalls auch noch für die Auswertung des Nachweises. In der Justiz gibt es dafür sogar ein besonders schönes Wort: PEBBŞY. Schon der Name klingt, als müsste man dazu eine Fritz-Kola öffnen und erst einmal tief durchatmen. Natürlich braucht die Justiz eine Personalbedarfsberechnung. Niemand bestreitet ernsthaft, dass Personal sachgerecht verteilt und Belastung sichtbar gemacht werden muss. Deshalb messen wir also Arbeit immer genauer. ABER: die Arbeit wird dadurch weder weniger oder einfacher noch sinnvoller.

Das ist ungefähr so, als würde man eine Serviceeinheit alle zehn Minuten bitten, kurz zu dokumentieren, warum sie gerade eine Ladung schreibt, einen Vorgang der Wachtmeisterei zu scannen gibt oder ein Fehlblatt erzeugt. Das Ergebnis wird dadurch nicht besser. Nur langsamer.

Ein weiteres Problem ist der ständige Aktionismus. Es gibt Bereiche, in denen Führung vor allem bedeuten müsste, gute Rahmenbedingungen zu schaffen, klare Entscheidungen zu treffen und den

Beschäftigten den Rücken freizuhalten. Gerade in der Justiz, wo Fristen, Verfahren, Sitzungen, Bürgerinnen und Bürger, Rechtsanwälte, Sachverständige, Polizei, Behörden und viele andere Beteiligte den Takt mitbestimmen, braucht es nicht ständig neue Baustellen. Es braucht verlässliche Abläufe, brauchbare Technik, klare Zuständigkeiten und ausreichend Personal.

Stattdessen entsteht nicht selten der Eindruck, dass auf jedes Problem erst einmal mit einem neuen Konzept, einer neuen Abfrage oder einer neuen Arbeitsgruppe reagiert wird. Alles sieht nach Bewegung aus. Alles klingt nach Steuerung. Aber Bewegung ist noch kein Fortschritt.

„Manchmal entsteht dabei vor allem eines: Arbeit für den Mülleimer.“

Vielleicht liegt das Problem nicht darin, dass Menschen zu wenig arbeiten. Vielleicht liegt es darin, dass zu viel Arbeit in Strukturen verschwindet, die ihren eigentlichen Zweck längst verloren haben.

Eine funktionierende Justiz ist kein Luxus. Die Arbeit in der Justiz ist keine beliebige Verwaltungstätigkeit. Sie betrifft Rechte, Pflichten, Freiheit, Sicherheit, Familien, Existenzen und Vertrauen in den Staat.

„Gerade deshalb darf man die Debatte nicht zu billig führen.“

Wer mehr Leistung fordert, muss zuerst dafür sorgen, dass Leistung überhaupt möglich ist.

Beschäftigte brauchen nicht immer neue Kontrollpflichten, Doppelabfragen und Absicherungsroutrinen. Sie brauchen klare Abläufe, ausreichend Personal und Führungskräfte, die den Unterschied zwischen Unterstützung und zusätzlicher Belastung kennen.

„Bevor man den Menschen erklärt, sie müssten mehr arbeiten, sollte man ihnen vielleicht erst einmal weniger Unsinn auf den Schreibtisch legen.“

Das wäre eine Debatte, die sich lohnen würde. Nicht: Wie holen wir aus den Beschäftigten noch mehr Stunden heraus? Sondern: Wie sorgen wir dafür, dass ihre Arbeitszeit nicht sinnlos verbrannt wird?

Mehr Arbeit kann nur dann eine Antwort sein, wenn vorher die Verschwendung von Arbeit beendet wird. Alles andere ist bequemes Gerede. Man fordert mehr Einsatz von denen, die ohnehin schon genug tragen, ohne den Mut zu haben, die eigenen Strukturen aufzuräumen.

Vielleicht brauchen wir also nicht zuerst eine Debatte über längere Arbeitszeiten. Vielleicht brauchen wir eine Debatte über weniger Leerlauf, weniger Doppelarbeit, weniger Aktionismus und weniger Bürokratie, die niemandem nützt.

Oder einfacher gesagt: Wir müssen endlich wieder mehr für die Sache arbeiten.



Vertrauen statt Verdachtskultur

Warum gute Führung auf Vertrauen basiert – und nicht auf immer neuen Kontrollen

Montagsmorgen, kurz nach sechs.

Der Wecker klingelt. Der Kopf dröhnt, der Hals brennt, an einen Arbeitstag ist nicht zu denken. Wer krank ist, sollte sich auskurieren und gesund werden. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Doch immer häufiger scheint zunächst eine andere Frage im Raum zu stehen: Wie weise ich nach, dass ich wirklich krank bin?

Die Diskussion über AU bereits ab dem ersten Krankheitstag ist dabei nur ein Beispiel von vielen. Sie steht stellvertretend für eine Entwicklung, die weit über das Thema Krankheit hinausgeht.

Es entsteht zunehmend der Eindruck, dass Beschäftigte ihre Arbeitsbereitschaft, ihre Erreichbarkeit und ihre Zuverlässigkeit immer häufiger belegen müssen. Neue Regelungen werden oft mit Effizienz, Transparenz oder Missbrauchsvermeidung begründet. Das mag im Einzelfall nachvollziehbar erscheinen. Betrachtet man die Entwicklung insgesamt, stellt sich jedoch eine grundsätzliche Frage:

Verändert sich unsere Führungskultur?

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft Hessen beobachtet diese Entwicklung mit Sorge. Denn Vertrauen ist keine Nebensache. Es ist die Grundlage jeder funktionierenden Verwaltung. Beschäftigte übernehmen Verantwortung, treffen täglich Entscheidungen und erledigen ihre Aufgaben mit großem Engagement – häufig unter schwierigen Rahmenbedingungen, mit hoher Arbeitsbelastung und angesichts eines zunehmenden Personal-mangels.

Die überwältigende Mehrheit erfüllt ihre Aufgaben gewissenhaft. Wer dennoch immer neue Nachweispflichten und Kontrollmechanismen einführt, sendet ein Signal, das weit über die eigentliche Maßnahme hinausgeht.

Es lautet: Wir vertrauen euch nicht.

Genau darin liegt das eigentliche Problem.

Nicht jede einzelne Regelung ist für sich genommen gravierend. Aber viele kleine Maßnahmen können

zusammen eine Arbeitskultur entstehen lassen, in der Vertrauen schrittweise durch Kontrolle ersetzt wird, mal

- geht es um den ersten Krankheitstag.
- um Erreichbarkeit.
- um mobiles Arbeiten.
- um Anwesenheit.
- um immer detailliertere Dokumentationspflichten.

Jede Maßnahme für sich mag sachlich begründet werden können. In ihrer Gesamtheit entsteht jedoch ein Klima, in dem Beschäftigte zunehmend das Gefühl haben, sich ständig rechtfertigen zu müssen.

Dabei geraten die eigentlichen Ursachen vieler Probleme leicht aus dem Blick.

Steigende Arbeitsbelastung, nicht besetzte Stellen, wachsende Anforderungen, eine alternde Belegschaft und immer komplexere Aufgaben lassen sich nicht durch zusätzliche Kontrollen lösen. Wer über Fehlzeiten spricht, sollte deshalb auch über Arbeitsbedingungen sprechen. Wer Verantwortung einfordert, muss den Beschäftigten auch den notwendigen Gestaltungsspielraum geben.

„ Gute Führung zeichnet sich nicht dadurch aus, möglichst viele Kontrollen einzuführen.

„ Gute Führung schafft Rahmenbedingungen, in denen Menschen Verantwortung übernehmen können.

Gerade die Justiz lebt von Verlässlichkeit, Professionalität und Eigenverantwortung ihrer Beschäftigten. Dieses Fundament wird nicht stärker, wenn Misstrauen zur Führungsstrategie wird.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft Hessen steht deshalb für eine andere Haltung:

- Wir setzen auf Vertrauen statt Generalverdacht.
- Auf Verantwortung statt Rechtfertigungsdruck.
- Auf gute Arbeitsbedingungen statt zusätzlicher Bürokratie.
- Nicht Kontrolle schafft Motivation.
- Nicht Misstrauen stärkt Leistungsbereitschaft.

Wer den öffentlichen Dienst zukunftsfähig machen will, braucht qualifizierte und engagierte Beschäftigte. Diese gewinnt und hält man nicht durch immer neue Nachweispflichten, sondern durch Wertschätzung, Verlässlichkeit und eine Führungskultur, die den Menschen vertraut.

„Denn Vertrauen ist kein Risiko. Vertrauen ist die Voraussetzung dafür, dass Zusammenarbeit funktioniert.“

Was jetzt notwendig ist

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft Hessen möchte die Diskussion deshalb auf das lenken, worauf es wirklich ankommt.

Führung muss Ursachen statt Symptome in den Blick nehmen.

Fehlzeiten sind zunächst ein Signal – kein Fehlverhalten. Bevor neue Kontrollmechanismen eingeführt werden, sollte gefragt werden, warum Belastungen zunehmen. Arbeitsverdichtung, Personalmangel, psychischer Druck und immer komplexere Aufgaben lassen sich nicht durch zusätzliche Nachweispflichten lösen. Wer nachhaltige Verbesserungen erreichen will, muss an den Ursachen ansetzen.

Vertrauen muss wieder Führungsprinzip werden.

Gute Führung zeigt sich nicht darin, möglichst viele Kontrollen einzuführen, sondern darin, Menschen zu befähigen, Verantwortung zu übernehmen.

Führungskräfte sollten daran gemessen werden, wie sie ihre Teams entwickeln, Motivation fördern und gute Arbeitsbedingungen schaffen – nicht daran, wie eng sie Beschäftigte kontrollieren. Vertrauen und Eigenverantwortung sind keine weichen Faktoren, sondern Voraussetzungen einer leistungsfähigen und modernen Justizverwaltung.

Die Beschäftigten müssen Teil der Lösung sein.

Wer Arbeitsabläufe verändern oder Prozesse verbessern möchte, sollte diejenigen einbeziehen, die täglich mit ihnen arbeiten. Beschäftigte und ihre Personalvertretungen kennen die praktischen Herausforderungen häufig besser als jede Organisationsanalyse. Gute Lösungen entstehen dort, wo Erfahrung ernst genommen und Beteiligung gelebt wird – nicht allein am Schreibtisch einer Behördenleitung.

Die Justiz steht vor großen Herausforderungen. Nachwuchsgewinnung, Modernisierung der bestehenden digitalen Verfahren, steigende Verfahrenszahlen und der demografische Wandel werden sich nicht durch mehr Kontrolle bewältigen lassen. Gefragt sind vielmehr gute Führung, verlässliche Rahmenbedingungen und das Vertrauen in die Kompetenz der Beschäftigten.

„Denn Vertrauen ist kein Risiko. Vertrauen ist die Grundlage eines funktionierenden Rechtsstaats.“



Wir wissen es noch nicht

Der Umgang mit Störungen und die Erwartung sofortiger Antworten

Es gibt Sätze, die früher völlig selbstverständlich waren: „Das muss ich mir erst ansehen.“ „Das müssen wir erst prüfen.“ „Ich weiß es noch nicht.“

Niemand empfand das als Zeichen von Schwäche – im Gegenteil. Wer so antwortete, machte deutlich, dass er sich ein Urteil erst bilden wollte, nachdem er die notwendigen Informationen gesammelt hatte. Heute scheint dieser Satz aus der Mode gekommen zu sein.

Wir leben in einer Zeit, in der auf nahezu jede Frage sofort eine Antwort erwartet wird. Möglichst präzise, belastbar und am besten mit einer konkreten Zeitangabe. Besonders deutlich wird das bei IT-Störungen. Kaum funktioniert eine Anwendung nicht mehr, entstehen sofort verständliche Fragen: Was ist passiert? Wer ist betroffen? Und vor allem: Wann geht es wieder?

Die Frage ist legitim. Niemand wartet gerne, jeder möchte seine Arbeit fortsetzen und Planungssicherheit haben. Merkwürdig wird es allerdings, wenn wir erwarten, dass diese Frage bereits wenige Minuten nach Eintritt einer Störung seriös beantwortet werden kann.

Denn zu diesem Zeitpunkt weiß häufig noch niemand, worin die Ursache überhaupt besteht. Vielleicht ist ein Server ausgefallen, oder es liegt ein Fehler in einer Softwareaktualisierung vor. Vielleicht handelt es sich um ein Netzwerkproblem oder der Fehler liegt an einem externen Dienstleister. Eben weil die Ursache noch unbekannt ist, spricht man von einer Störung.

Hätten wir dieselbe Erwartung eigentlich auch in anderen Bereichen? Stellen wir uns vor, im Keller eines Gerichts platzt ein Wasserrohr. Der Hausmeister öffnet die Tür und sieht das Wasser bereits über den Boden laufen. Würden wir nun ernsthaft verlangen, dass er innerhalb weniger Minuten erklärt, wodurch der Schaden entstanden ist, welche Leitungen betroffen sind und wann die Reparatur abgeschlossen sein wird? Vermutlich nicht. Die vernünftige Reaktion wäre: „Sichern Sie den Schaden. Finden Sie die Ursache. Informieren Sie uns, sobald Sie verlässliche Erkenntnisse haben.“

Bei IT-Störungen scheinen wir dagegen eine andere Erwartung entwickelt zu haben. Warum erwarten wir, dass jemand fünf Minuten nach Eintritt einer Störung schon weiß, wann sie beendet ist? Noch bevor die Analyse begonnen hat, möchten wir bereits eine

belastbare Prognose. Und genau hier beginnt das



eigentliche Problem.

Je früher eine Prognose verlangt wird, desto unsicherer muss sie zwangsläufig sein. Eine seriöse Aussage entsteht nicht durch Schnelligkeit, sondern durch Erkenntnis. Vielleicht haben wir im digitalen Zeitalter unbemerkt zwei Dinge miteinander verwechselt: Informationen und Erkenntnisse. Informationen lassen sich sofort verschicken. Erkenntnisse entstehen erst durch Analyse. Die Digitalisierung hat uns daran gewöhnt, dass Nachrichten in Echtzeit verfügbar sind. Daraus ist offenbar die Erwartung entstanden, auch die Wahrheit müsse in Echtzeit feststehen.

Doch so funktioniert die Wirklichkeit nicht. Ob in der Technik, der Medizin oder der Wissenschaft – jede Problemlösung beginnt mit einer Phase des Nichtwissens. Wer diese Phase überspringt, erhält zwar schnelle Antworten, aber nicht zwangsläufig richtige. Vielleicht haben wir weniger verlernt, Probleme zu lösen, als vielmehr auszuhalten, dass Probleme erst einmal analysiert werden müssen. Das gilt für die Informationstechnik genauso wie für viele andere Bereiche des Arbeitslebens.

Eine Behörde zeigt ihre Professionalität nicht dadurch, dass sie auf jede Frage sofort eine Antwort hat. Sondern dadurch, dass sie den Mut besitzt zu sagen: Wir wissen es noch nicht – aber wir arbeiten daran. Denn jede Erkenntnis beginnt mit der Einsicht, dass es noch etwas zu verstehen gibt.

Dienstkleidung muss alltagstauglich sein - wir bleiben dran

Beschaffung eines Dienstshirts für Justiz und Justizvollzug

Der Anstoß für die aktuelle Erprobung eines neuen Dienstshirts kam nicht zufällig. Ausgangspunkt war eine gemeinsame Sitzung des Hauptpersonalrats der Justiz und des Hauptpersonalrats Justizvollzug mit der Staatssekretärin. Dort wurde die Frage einer zeitgemäßen Dienstkleidung angesprochen und von der Staatssekretärin mitgenommen.

Damit war das Thema für uns noch nicht erledigt. Die DJG und der BSBD haben gemeinsam nachgehakt und den Dialog mit dem Hessischen Ministerium der Justiz und für den Rechtsstaat fortgeführt.

All das führte schließlich zu einem Gesprächstermin beim Polizeipräsidium Hessen, an dem Vertreterinnen und Vertreter der beteiligten Hauptpersonalräte, Gewerkschaften und Berufsverbände teilnahmen. Erst dort wurde der Weg für die Erprobung eines neuen Dienstshirts geebnet.

Im Mittelpunkt stand die Frage, wie die Dienstkleidung den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsalltags besser angepasst werden kann. Seit Jahren wird der Wunsch nach einem T-Shirt als Bestandteil der offiziellen Dienstkleidung an uns herangetragen. Gerade in den Sommermonaten steigen die Temperaturen in vielen Dienstgebäuden erheblich. Funktionelle Dienstkleidung ist deshalb keine Frage der Mode, sondern des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

In den Gesprächen wurde deutlich, dass sich viele Beschäftigte ein dunkelblaues T-Shirt wünschen. Die Begründung ist nachvollziehbar: Es passt zur übrigen Dienstkleidung und ist im täglichen Einsatz deutlich unempfindlicher gegenüber sichtbaren Schweißflecken. Als Gegenargument wurde angeführt, ein hellblauer Farbton entspreche eher den politischen Vorstellungen. Diese Sichtweise teilen wir nicht. Entscheidend sollte sein, welche Lösung sich im Arbeitsalltag bewährt.

Als Ergebnis der Gespräche soll nun ein neues Oberteil ohne Kragen und Knopfleiste mit atmungsaktivem Mesh-Einsatz erprobt werden. Die Testphase wird sowohl in der Justiz als auch im Justizvollzug stattfinden. Dass der Wachtmeisterverband sich bereit erklärt hat, den Test in der Justiz zu begleiten, ist zu begrüßen. Entscheidend bleibt jedoch: Den Anstoß für diesen Prozess haben die gemeinsame Initiative der Hauptpersonalräte sowie das beharrliche Nachfassen von DJG und BSBD gegeben.

Wir werden die Erprobung aufmerksam begleiten und uns weiterhin dafür einsetzen, dass die Erfahrungen der Beschäftigten in die endgültige Entscheidung einfließen. Gute Dienstkleidung entsteht nicht am Schreibtisch, sondern orientiert sich an der Praxis.



PILOTPROJEKTE BRAUCHEN ERFAHRUNGEN – KEINE VERMUTUNGEN!



GESTALTUNGSSPIELRÄUME NUTZEN

Eine Dienstvereinbarung schafft Rahmen – keine Hausregeln, die Möglichkeiten erneut einschränken.



CHANCEN UND RISIKEN KENNEN

Zusammenhalt, Einarbeitung, Zusammenarbeit – es gibt gute Gründe für und gegen viel Homeoffice. Beides sollten wir wissen.



PILOT HEISST AUSPROBIEREN

Nur wenn wir neue Wege wirklich gehen, entstehen belastbare Erkenntnisse – im Positiven wie im Negativen.



EINHEITLICH, FAIR, NACHVOLLZIEHBAR

26 Behörden – 26 Lösungen? Nein. Eine DV soll gleiche Chancen schaffen, nicht neue Ungleichheiten.

*Ein Pilotprojekt lebt vom Ausprobieren –
nicht vom vorsorglichen Begrenzen.*



- ✓ Erfahrungen sammeln
- ✓ Chancen nutzen
- ✓ Risiken erkennen
- ✓ Gemeinsam entscheiden



Ein Pilotprojekt muss auch fliegen dürfen

Ein Update zur Evaluierung der DV mobiles Arbeiten

Warum mobile Arbeit nicht schon während der Erprobung ausgebremst werden sollte

Als vor vielen Jahren die Gleitzeit mit einer Mindestpräsenz von vier Stunden eingeführt wurde, war die Aufregung groß.

„Dann sitzt nachmittags keiner mehr im Büro.“

„Das kann doch gar nicht funktionieren.“

„Das gibt doch nur Chaos.“

Die üblichen Befürchtungen also, wenn etwas verändert werden soll, das zuvor jahrzehntelang anders geregelt war.

Heute spricht kaum noch jemand darüber. Gleitzeit ist längst selbstverständlich geworden. Und manches Problem, das vorher umständlich verwaltet werden musste, löste sich plötzlich fast von allein.

Wer einen Arzttermin hatte oder eine private Erledigung machen musste, brauchte nicht mehr gleich einen halben Urlaubstag oder Freizeit-

ausgleich. Die Angelegenheit wurde erledigt, anschließend wurde weitergearbeitet.

Die Welt ist daran nicht untergegangen. Nicht einmal die Verwaltung.

Die heutige Diskussion über mobile Arbeit erinnert in mancher Hinsicht an diese Zeit.

Auch jetzt gibt es zahlreiche Befürchtungen. Der Teamgeist könnte leiden. Neue Kolleginnen und Kollegen könnten schwieriger eingearbeitet werden. Der spontane Austausch auf dem Flur könnte fehlen. Konflikte könnten entstehen, weil persönliche Begegnungen seltener werden. Oder bestehende Konflikte werden nicht mehr ausgetragen, weil man sich im mobilen Arbeiten leichter aus dem Weg gehen kann.

Das alles ist möglich.

Aber bekannt ist es bislang nicht.

Und genau deshalb gibt es Pilotprojekte.

Ein Pilotprojekt soll nicht beweisen, dass eine bereits feststehende Meinung richtig ist. Es soll Erfahrungen ermöglichen. Es soll zeigen, was funktioniert, wo Schwierigkeiten entstehen und welche Regelungen später möglicherweise angepasst werden müssen.

Das gilt für die Chancen ebenso wie für die Risiken.

Gerade deshalb muss die Frage erlaubt sein, welchen Sinn ein Pilotprojekt noch hat, wenn der vorgesehene Erprobungsraum bereits während der Laufzeit durch örtliche Hausregeln, zusätzliche Einschränkungen oder besonders zurückhaltende Auslegungen wieder verkleinert wird.

„ Man kann nicht ernsthaft etwas erproben wollen und gleichzeitig dafür sorgen, dass möglichst wenig erprobt wird.

Eine landesweite Dienstvereinbarung hat schließlich auch den Zweck, gemeinsame Rahmenbedingungen zu schaffen. Natürlich sind nicht alle Dienststellen gleich. Arbeitsabläufe, Aufgaben und organisatorische Voraussetzungen unterscheiden sich. Das kann und muss berücksichtigt werden.

Es sollte aber nicht dazu führen, dass jede Dienststelle zusätzlich ihre eigenen Grundregeln entwickelt. Denn dann wird am Ende kein gemeinsames Modell erprobt, sondern eine Vielzahl örtlicher Varianten. Anschließend wundert man sich darüber, dass die Ergebnisse kaum miteinander vergleichbar sind.

Dabei geht es ausdrücklich nicht um möglichst viel mobile Arbeit um jeden Preis.

Auch unter den Beschäftigten wird das Thema sehr unterschiedlich gesehen. Die einen schätzen die größere Flexibilität und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Andere möchten bewusst häufiger vor Ort arbeiten, weil ihnen der persönliche Kontakt, der unmittelbare Austausch im Team oder die gemeinsame Arbeit wichtig sind.

Gerade bei der Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen kann Präsenz eine erhebliche Rolle spielen. Auch kreative Zusammenarbeit, spontane Absprachen oder das frühzeitige Erkennen von Problemen funktionieren persönlich mitunter besser als über Bildschirm, Chat und Videokonferenz.

Das sollte nicht schöngeredet werden.

Umgekehrt wäre es ebenso falsch, Anwesenheit im Dienstgebäude automatisch mit guter Zusammenarbeit gleichzusetzen. Eine Besprechung

mit zehn Personen, an deren Ende niemand weiß, was eigentlich beschlossen wurde, ist zwar Präsenz – aber noch lange keine Zusammenarbeit.

Vielleicht wird sich am Ende ohnehin ein ausgewogenes Verhältnis entwickeln. Vielleicht stellen viele Beschäftigte fest, dass zwei oder drei Tage mobile Arbeit völlig ausreichen. Vielleicht wächst nach einer gewissen Zeit wieder der Wunsch nach mehr persönlicher Zusammenarbeit. Vielleicht zeigt sich aber auch, dass manche bisherigen Anwesenheitsregeln gar nicht so notwendig waren, wie immer angenommen wurde.

All das lässt sich nicht am Schreibtisch entscheiden.

Es müssen Erfahrungen gesammelt werden.

Genau das ist der Sinn eines Pilotprojekts: nicht Befürchtungen zu verwalten, sondern Erkenntnisse zu gewinnen.

Dafür muss den Beteiligten allerdings auch ermöglicht werden, das vereinbarte Modell tatsächlich auszuprobieren. Wer schon während der Erprobung an möglichst vielen Stellen auf die Bremse tritt, darf sich später nicht darüber wundern, dass das Pilotprojekt keine eindeutigen Ergebnisse liefert.

„ Oder anders gesagt: Ein Pilotprojekt ist kein Flugzeug, das sicherheitshalber am Boden bleibt, damit bloß nichts passiert.

Die DJG wird den weiteren Prozess konstruktiv begleiten. Nicht mit dem Ziel, ein bestimmtes Ergebnis vorzugeben oder mobile Arbeit zur einzig richtigen Arbeitsform zu erklären. Entscheidend ist vielmehr, dass die spätere Bewertung auf tatsächlichen Erfahrungen beruht – und nicht auf Befürchtungen, Gewohnheiten oder örtlich entwickelten Hausregeln.

„ Ein Pilotprojekt ist kein Selbstzweck. Es soll Antworten liefern.

Dafür muss man ihm allerdings auch die Chance geben, seinen Zweck zu erfüllen.

DMS 4.0 und mobile Arbeit: Verbesserungsbedarf statt Umgehungslösung

Das Land Hessen wirbt mit dem Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ für Arbeitsbedingungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Ein wichtiger Bestandteil zeitgemäßer Arbeitsbedingungen ist dabei das mobile Arbeiten.

Damit dieses in der Praxis funktioniert, müssen allerdings auch die dazu erforderlichen Fachanwendungen möglichst vollständig und ohne unnötige Zusatzwege zur Verfügung stehen.

Aus dem Bereich der hessischen Justiz wurde die DJG darauf hingewiesen, dass bei der Nutzung von DMS 4.0 über die Terminalserver-Umgebung nicht sämtliche Funktionen des Büroarbeitsplatzes zur Verfügung stehen.

Insbesondere kann der *FolioClient* dort offenbar nicht in gleicher Weise genutzt werden wie im Büro. Nach unseren bisherigen Rückmeldungen bedeutet das aber nicht, dass eine Bearbeitung von Dokumenten im mobilen Arbeiten grundsätzlich unmöglich oder durchgehend mit erheblichem Mehraufwand verbunden wäre. Vielmehr wurden in einzelnen Geschäftsbereichen alternative Arbeitsabläufe entwickelt, die praktikabel genutzt werden können.

Gleichzeitig bleibt aber festzustellen: Ersatz- und Umgehungslösungen können eine technisch vollständig integrierte Nutzung auf Dauer nicht ohne Weiteres ersetzen.

Hinzu kommt, dass bestehende Arbeitsabläufe offenbar an die jeweiligen örtlichen Gegebenheiten angepasst werden müssen. Dadurch kann es zwischen Dienststellen zu unterschiedlichen Verfahrensweisen kommen.

Aus Sicht der DJG-Hessen sollte daher geprüft werden, ob DMS 4.0 im mobilen Arbeiten künftig mit demselben Funktionsumfang wie am Büroarbeitsplatz bereitgestellt werden kann, ob die derzeitigen Arbeitsabläufe landesweit hinreichend vereinheitlicht und verständlich dokumentiert sind, und ob Beschäftigten für die praktische Nutzung ausreichende Anleitungen und Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen.

Mobiles Arbeiten darf nicht daran scheitern, dass Beschäftigte für regelmäßig wiederkehrende Arbeitsschritte selbst technische oder organisatorische Ersatzwege entwickeln müssen.

Wo praxistaugliche Lösungen bereits vorhanden sind, sollten diese geprüft, vereinheitlicht und allen betroffenen Dienststellen zugänglich gemacht werden.

Eine familienfreundliche und moderne Verwaltung zeigt sich nicht allein in Leitbildern und Gütesiegeln.

Sie zeigt sich vor allem darin, dass die technische Ausstattung den Beschäftigten ein effizientes Arbeiten unabhängig vom Arbeitsort ermöglicht.



Ich mag dieses Wort nicht ...

Es gibt Wörter, bei denen ich schon zusammenzucke, wenn ich sie höre. „Pilotprojekt“ gehört definitiv dazu. Nicht, weil ich etwas gegen neue Ideen hätte – ganz im Gegenteil.

Ohne Menschen, die bereit sind, Neues auszuprobieren, wären wir wahrscheinlich heute noch bei Schreibmaschine und Kohlepapier. Nein, mich stört dieses Wort. „Pilotprojekt“. Immer wenn ich es höre, sehe ich einen Airbus auf der Startbahn, den Tower und den Kapitän, der gerade die Starterlaubnis erhält. Dabei geht es am Ende doch meistens nur um eine ganz einfache Frage: Funktioniert eine Idee – oder eben nicht?



Früher hätte man dafür einfach gesagt: „Komm, wir probieren das mal.“ Mehr brauchte es nicht. Heute beginnt die Reise mit einem Kick-off, danach wird eine Roadmap erstellt, Benchmarks werden definiert, Stakeholder eingebunden und das Change Management gestartet. Am Ende gibt es dann noch eine Evaluation mit den berühmten „Lessons Learned“. Manchmal frage ich mich, wann bei all den schönen Begriffen eigentlich noch Zeit bleibt, die Idee selbst auszuprobieren.

Ich gebe zu, ich verstehe jedes einzelne dieser Wörter. Manche benutze ich sogar selbst. Trotzdem ertappe ich mich immer wieder dabei, dass ich innerlich schmunzeln muss. Denn aus einem Versuch wird keine bessere Idee, nur weil man ihn Pilotprojekt nennt. Aus einem Plan wird keine klügere Entscheidung, nur weil daraus eine Roadmap wird. Und aus den Beteiligten werden keine wichtigeren Menschen, nur weil sie plötzlich Stakeholder heißen.

Vielleicht liegt es daran, dass ich inzwischen fast 44 Dienstjahre hinter mir habe. In dieser Zeit habe ich viele Veränderungen erlebt. Manche waren richtig gut, manche verschwanden schneller wieder, als sie eingeführt wurden, und bei einigen fragte man sich schon am ersten Tag, wer wohl auf diese Idee gekommen war. Eines hatten die guten Veränderungen jedoch gemeinsam: Irgendjemand hatte den Mut, sie einfach auszuprobieren.

Wenn ich dabei an meinen Vater denke, muss ich heute noch schmunzeln. Er war kein Mann vieler Worte. Wenn ich ihm einmal wieder lang und breit erklärte, warum etwas vielleicht funktionieren könnte oder vielleicht auch nicht, hörte er sich das geduldig an und sagte dann nur: „Kind, bammel Dich net müd, mach's einfach. Wenn Du's net probierst, weißte net, wie's gewese wär.“ Mehr Projektmanagement brauchte er nicht.

Je älter ich werde, desto häufiger denke ich an diesen Satz. Vielleicht steckt darin tatsächlich mehr Weisheit als in manchem modernen Managementbegriff. Denn am Ende entscheidet nicht der Name einer Methode, sondern ob sie funktioniert. Früher nannte man das einen Versuch. Das Wort war kürzer, verständlicher und – wenn ich ehrlich bin – irgendwie sympathischer. Vielleicht erlebt es ja irgendwann ein kleines Comeback. Verdient hätte es das.

Sollte sich nach Erscheinen dieser Glosse tatsächlich irgendwo der Begriff 'Versuch' statt 'Pilotprojekt' durchsetzen, betrachte ich das als gelungenen... nein, nicht als Pilotversuch... einfach als **Versuch**.

GUTE ARBEIT BRAUCHT GUTE BEDINGUNGEN.

Vertrauen. Erfahrung. Praxistaugliche Lösungen.



Mehr Infos
zur DJG-Hessen!



www.djg-hessen.de



info@djg-lv-hessen.de



facebook.com/djghessen



[djg_hessen](https://www.instagram.com/djg_hessen)

DJG HESSEN

DEUTSCHE JUSTIZ-GEWERKSCHAFT

Mitglied im dbb beamtenbund und tarifunion

Impressum:

DJG Deutsche Justiz-Gewerkschaft
Landesverband Hessen e.V.
Mitglied im dbb beamtenbund und
tarifunion

V.i.S.d.P.:

Erwin Schmidt, 1. Landesvorsitzender
Geschäftsstelle:
Riedmühlstraße 25, 61184 Karben
info@djg-lv-hessen.de

Redaktion:

DJG-Landesvorstand
Bilder:
KI (DALL-E 3)
M. Auriga

Gestaltung & Satz:

S. Gölsenleuchter