

Bund Deutscher Rechtspfleger, Landesverband
Schleswig-Holstein e.V. c/o Landgericht Lübeck,
Am Burgfeld 7, 23568 Lübeck

per Mail: innenausschuss@landtag.ltsh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag

Herrn Vorsitzenden Jan Kürschner

Innen- und Rechtsausschuss

Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/5667

**Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der FDP
– Drucksache 20/3276**

28. November 2025

Lage der Justiz in Schleswig-Holstein – Drucksache 20/2980

Ihr Schreiben vom 16. Oktober 2025

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Kürschner,

der Bund Deutscher Rechtspfleger-Landesverband Schleswig-Holstein e.V. bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme zur Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der FDP zur Lage der Justiz in Schleswig-Holstein.

Wir vertreten als Fachverband die Interessen der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger in Schleswig-Holstein und weisen hinsichtlich der in der Drucksache 20/3276 dargestellten Fakten zum Rechtspflegerdienst in Schleswig-Holstein auf Folgendes hin:

zu I. und VII.:

Personalausstattung im Rechtspflegerdienst Schleswig-Holstein:

Wie bereits im Koalitionsvertrag der 19. Wahlperiode des Schleswig-Holsteinischen Landtages in Schleswig-Holstein, steht auch im aktuellen Koalitionsvertrag von CDU und Bündnis 90/Die Grünen zum Thema Justiz - Personal und Ausstattung: „Wir müssen Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger ... personell und sachlich so ausstatten, dass sie konsequent ihre Aufgaben wahrnehmen können. ... Gerade bei veränderten Anforderungen und zusätzlichen Aufgaben, ...werden wir mit zusätzlichem Personal in der Justiz reagieren.“

Der in der o.g. Drucksache in der Tabelle Nr. 5 dargestellte Personaldeckungsgrad in der ordentlichen Gerichtsbarkeit zeigt nunmehr auf, dass die Personalbelastung im Rechtspflegerdienst im Jahr 2024 der des Jahres 2016 entspricht. Mit Ausnahme der Arbeitsgerichtsbarkeit

Kontakt

Sabine Fohler-John
Vorsitzende des Landesverbandes
Tel.: +49 (0) 451 371 1799
E-Mail: sh@bdr-online.de

Postanschrift

Bund Deutscher Rechtspfleger
LV Schleswig-Holstein e.V.
c/o Landgericht Lübeck,
Am Burgfeld 7, 23568 Lübeck

hat sich der Personaldeckungsgrad in allen anderen Bereichen der Justiz (Fachgerichte und Staatsanwaltschaften) zum Positiven entwickelt.

Und das bei einem Anstieg des Personalbedarfes im Rechtspflegerbereich in der Justiz seit 2016 insgesamt um 5,40 %¹. Dem gestiegenen Personalbedarf konnte nur mit einem Personaleinsatz im Rechtspflegerbereich von plus 4,10 % entgegengewirkt werden².

Die Entwicklung des Personaldeckungsgrades in den Gerichten und Staatsanwaltschaften in der o.g. Drucksache zeigt auf, dass der Personaleinsatz seit 2016 unter anderem auch hinsichtlich der anstehenden Herausforderungen durch die Einführung der elektronischen Aktenführung **solidarisch** in den Bereichen stattfand, in denen der Umstieg von Papier zur elektronischen Aktenführung erfolgte. Mit Ende des Jahres 2025 wird die Einführung der elektronischen Aktenführung bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften abgeschlossen sein, wobei gerade in den letzten drei Jahren bei den Gerichten der ordentlichen Gerichtsbarkeit schrittweise und in diesem Jahr bei den Staatsanwaltschaften und den restlichen Gerichtsbarkeiten die Umstellung erfolgt³. Bei gleichzeitigem Anstieg der Fallzahlen!

Das allein zeigt bereits die derzeit hohe Belastung in allen Bereichen der umzustellenden Gerichte und Staatsanwaltschaften!

Ein Vergleich zu der im Jahr 2017 erteilten Antwort der Landesregierung in der Drucksache 19/213 auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Lars Harms (SSW) zum Personalbedarf in der Justiz zeigt ebenfalls auf, dass die dort angestellten Prognosen zur Reduzierung der in der ordentlichen Gerichtsbarkeit, Staatsanwaltschaften und Verwaltungsgerichtsbarkeit bestehenden Personalbelastung von 110 % bzw. 140 % nicht wirklich eingetreten sind.

Alein dieser Verlauf der Personalbelastung im Rechtspflegerdienst in Schleswig-Holstein zeigt auf, dass der von uns vertretende Bereich **dauerhaft mit einer Überlast** seine Aufgaben wahrnimmt, unabhängig davon, wie die solidarisch veranlasste tatsächliche Binnenverteilung erfolgte und weiterhin erfolgt.

Eine unsererseits gegenüber dem Justizministerium im Jahr 2023 vorgenommene Abfrage zur Stellenstruktur und Stellennutzung im Rechtspflegerbereich in Schleswig-Holstein zeigte uns⁴, dass die im Haushaltsplan 2022 zur Verfügung gestellten Stellen nicht ausreichen, um den verfassungsrechtlichen Auftrag der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger in der Justiz erfüllen zu können. Damals fehlten bei einem Personaldeckungsgrad von 93,7 % in der ordentlichen Gerichtsbarkeit anhand der im Haushaltsplan 2022 zur Verfügung gestellten Stellen ca. 38 Arbeitskraftanteile (AKA). Bei den Gerichten der ordentlichen Gerichtsbarkeit (Amtsgerichten, Landgerichten und Oberlandesgericht) wurde das vorhandene Rechtspflegerpersonal vorrangig im Bereich der Rechtspflegeraufgaben nach dem Rechtspflegergesetz zu Lasten des Verwaltungsbereiches eingesetzt. Die jeweils in den Gerichten erforderlichen internen Verschiebungen umfassten ca. 20 % der vorhandenen AKA-Anteile. Der gesonderte ermittelte IT-Bereich machte hierbei weniger als 5 % aus und war zu 98 % gedeckt.

Hierzu muss ergänzend erläutert werden, dass die Einführung der elektronischen Aktenführung vorrangig durch Personal aus dem Justizbereich vorbereitet und durchgeführt wird. Diese ste-

¹Vgl. hierzu Tabelle Nr. 36 Drs. 20/3276

²Vgl. hierzu Tabelle Nr. 37 Drs. 20/3276

³Vgl. hierzu Tabelle Nr. 56 Drs. 20/3276

⁴Schreiben des MJG vom 07.03.2023 – AZ: II 333/2713-E-1-12

hen für die Wahrnehmung von Aufgaben in Rechtssachen nicht zur Verfügung. Es ist zu erwarten, dass die zwischenzeitlich spezialisierten Kolleginnen und Kollegen nach Abschluss des Projektes Mitte 2026 nicht vollumfänglich wieder an die Gerichte und Staatsanwaltschaften zurückkehren werden. Das Spezialwissen wird weiterhin für die Nachqualifizierung, Fortentwicklung und den IT-Linienbetrieb benötigt.

Diese beispielhaft aufgezählten wahrgenommenen Zusatzaufgaben und zur Aufrechterhaltung der Rechtspflege intern vorgenommenen Verschiebungen werden in den aufgezeigten Zahlen zum Personalbedarf und Personaleinsatz⁵ in der o.g. Drucksache nicht der Realität entsprechend ausreichend dargestellt.

Konzentrieren wir uns auf den Rechtspflegerbereich und die Wahrnehmung der Aufgaben nach dem Rechtspflegergesetz sowie die erforderlichen Verwaltungsaufgaben, zeigt eine Gegenüberstellung des Personalbedarfes im Rechtspflegerbereich und der im Haushaltsplan 2024 zur Verfügung gestellten Beamtenstellen, dass weiterhin ein Minus von 10 bis 15 Stellen im Haushaltsplan 2024 besteht. Genauere Auswertungen können aufgrund der fehlenden Binnendifferenzierung in der o.g. Drucksache nicht vorgenommen werden.

Aufgrund weiterer Erkenntnisse im Zusammenhang mit unserer Verbandsarbeit, ist in der Binnenbetrachtung zwischen den Gerichten der ordentlichen Gerichtsbarkeit, Staatsanwaltschaften und Fachgerichten vor allem im Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit ein Stellenfehl von ca. 25 Stellen erkennbar. Das erklärt in Ansätzen auch die weiterhin bestehende Unterdeckung im Jahr 2024 mit 88,6 %⁶.

Diese Umstände wurden unsererseits bereits mehrfach an geeigneter Stelle angesprochen und angemahnt. Gleichwohl tragen wir eine solidarische Binnenverteilung mit, um besonderen Herausforderungen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften gerecht zu werden.

Aufgrund der sich häufenden zusätzlichen Herausforderungen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften durch steigenden Aufgabenzuwachs (Stichwort: Einführung des Gesellschaftsregisters, neue Straftatbestände), Übertragung von Zusatzaufgaben durch den Gesetzgeber o.a.⁷, verändernden Arbeitsmitteln (Stichwort: Umstellung auf elektronische Aktenführung⁸), sich verändernden Arbeitsorganisationen (Stichwort: Gerichtsstrukturenreformen) und zusätzlicher IT-Umstellung derzeit und künftig, erschwert es, die sich zwischenzeitlich aufgezeigte Schieflage der Stellenverteilung und des Personaleinsatzes bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften sozialverträglich und unter Berücksichtigung des bundesweiten Aufgabenzuwachses in eine wieder ausgewogene Personal- und Stellenverteilung münden zu lassen.

Mit den Landeshaushalten 2018 und 2019 wurden die Anwärterstellen zur Qualifizierung des Rechtspflegernachwuchses erhöht und in den darauffolgenden Jahren wieder schrittweise mangels Stellen und Stellennutzungsmöglichkeiten bei der HR Nord in Hildesheim⁹ reduziert. In der Summe wird versucht, seit 2016 jährlich durchschnittlich 25 Nachwuchskräfte für den Rechtspflegerberuf neu zu gewinnen und in den dreijährigen Vorbereitungsdienst zu entsenden.

⁵ Vgl. Tabellen Nr. 36 und 37 der Drs. 20/3276

⁶ Vgl. Tabelle Nr. 5 der Drs. 20/3276

⁷ Vgl. Antwort und Auflistung der Beispiele zur Frage II. Nr. 3 der Drucksache 20/3276

⁸ Vgl. Ausführungen ab Seite 95 unter X: Digitalisierung der Drs. 20/3276

⁹ Norddeutsche Hochschule für Rechtspflege (HR Nord), Sitz: Hildesheim; hier absolvieren die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger 2 Jahre lang (unterteilt in drei Abschnitte) ihren fachtheoretischen Studienanteil im Rahmen des Vorbereitungsdienstes.

Die Tabelle Nr. 39 der o.g. Drucksache zeigt auf, dass diese Nachwuchskräfte nicht oder nur verzögert aufgrund Wiederholungen bzw. Nichtbestehen von Prüfungen in der Praxis tatsächlich ankommen. Ein unterjähriger Ersatz, wie unter der Frage VII. Nr. 7 zum Bereich der Serviceeinheiten und Justizwachtmeistern ausgeführt, ist für die Aufgabenwahrnehmung nach dem Rechtspflegergesetz im Rechtspflegerbereich nicht möglich.

Es wird in der Praxis anhand der in den Tabellen Nr. 40 und Nr. 41 der o.g. Drucksache dargestellten Daten immer wieder argumentiert, dass der tatsächlich ankommende Nachwuchs weiterhin ausreiche, die Regelaltersruheabgänge in den nächsten Jahren zu decken.

Das sehen wir nicht so!

Die Nachwuchskräfte gleichen derzeit lediglich die fehlenden Arbeitskraftanteile in der Praxis aus, und das – zumindest in der ordentlichen Gerichtsbarkeit - völlig unzureichend!

Weiter zeigt die Praxis, dass Kolleginnen und Kollegen vermehrt vorzeitig in den Altersruhestand gehen. Somit erhöht sich die Anzahl der Weggänge in den Jahren 2025 bis 2027 und reduziert im Ergebnis die voraussichtlichen Abgänge in den Jahren 2028 ff.¹⁰ Somit verändern sich die Grundlagen stetig, was mit der o.g. Überlast und fehlendem Personal unterjährig nicht aufgefangen werden kann.

Da ist es auch nicht verwunderlich, dass die Fehlzeiten im Rechtspflegerbereich hoch sind. Das Personalbedarfsberechnungssystem (Pebsy) geht von durchschnittlich 8 Krankentage pro Person pro Jahr aus. Der Durchschnittswert bei der in der Tabelle Nr. 37 der o.g. Drucksache dargestellte Personaleinsatz der Jahre 2016 bis 2024 und den Krankentagen in diesem Zeitraum¹¹ beträgt ca. 15,6 Tage Erkrankung pro Jahr pro Person im Rechtspflegerbereich. Also im Durchschnitt 95 % höher als statistisch angenommen!

Fazit:

Summiert man die seit Jahren fehlenden Stellen, die seit Jahren bestehende Unterdeckung und die erhöhten Fehlzeiten im Rechtspflegerbereich und rechnen die tatsächlich in der Praxis ankommenden Nachwuchskräfte gegen, ist im Ergebnis weiterhin festzustellen, dass sich die unzureichende Personalausstattung im Rechtspflegereich in Schleswig-Holstein seit 2016 nicht signifikant verändert hat.

Es wird somit weiterhin seitens der Verantwortlichen hingenommen, dass dieser entscheidende Berufszweig in der Justiz chronisch unterbesetzt und hoch belastet ist und voraussichtlich auch so bleibt.

Nachwuchsgewinnung:

Der Rechtspflegerberuf ist weitgehend unbekannt und steht im Schatten des Hochschulstudiums der Rechtswissenschaften.

Wir unterstützen als Verband die unter den Fragen VII. Nr. 9 und Nr. 10 der o.g. Drucksache dargestellten Bemühungen.

¹⁰ Vgl. Tabelle Nr. 40 der Drs. 20/3276

¹¹ Vgl. Tabelle Nr. 42 der Drs. 20/3276

Für die Bewerbung des Berufes haben wir einen gesonderten Flyer zum Berufsbild des Rechtspflegers in Absprache mit dem Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgericht an die Kolleginnen und Kollegen verteilt.

Diese nutzen diesen Flyer bei Messen, Schulbesuchen und händigen ihn vor Ort bei den Gerichtsinteressierten sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus.

Neben der Bekanntmachung des Rechtspflegerberufes, sehen wir Defizite hinsichtlich der monetären Attraktivität.

Der Beruf des Rechtspflegers ist aus der Überlastung der Richterinnen und Richter bei den Amtsgerichten entstanden. Bereits der Gerichtsschreiber hat nach und nach Aufgaben übernommen, um die Amtsrichter zu entlasten. Mit der Zeit ist ein Aufgabenkatalog entstanden, den die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger eigenständig, selbstverantwortlich und unabhängig von Weisungen anderer wahrnehmen¹². Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger sind heute innerhalb der Judikative für die Rechtsvorsorge und Rechtsfürsorge zuständig. Ihre Entscheidungen dürfen nur im Rechtsbehelfsverfahren überprüft werden. Hierbei werden sie sachlich unabhängig tätig, treffen viele und bedeutungsschwere Entscheidungen.

Um die notwendigen Entscheidungen treffen zu können, müssen Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger den jeweiligen Sachverhalt rechtlich einordnen und würdigen sowie die Beteiligten anhören. Hierbei dürfen unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften auch die sozialen Aspekte nicht außer Betracht gelassen werden.

Diese höherwertigen – ehemals dem Richterbereich vorbehaltenen - Aufgaben werden von den Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern bei den Amtsgerichten überwiegend in Besoldungsgruppen von A 9 bis A 11 wahrgenommen. Es ist nicht erklärbar, warum dieselben Tätigkeiten für niedrige und höhere Gehaltsklassen Tag täglich erbracht werden. Durch die im schleswig-holsteinischen Besoldungsrecht eingeführten Familienergänzungszuschläge und Streichung von Besoldungsgruppen in der A Besoldung werden zudem immer mehr untere Gehaltsklassen eingeebnet. Die Unterscheidung bzw. der Abstand zum Servicebereich in der Justiz durch die E9 a TV-L Eingruppierung bzw. dem Eingangsamt A 7 ist nicht mehr vorhanden.

Wir haben im Jahr 2024 unter den Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern eine Umfrage vorgenommen, inwieweit die Kolleginnen und Kollegen den Beruf des Rechtspflegers noch als attraktiv ansehen. Die Teilnehmenden gehörten überwiegend der Besoldungsgruppe A 11 an und vertraten die Altersgruppen 35 bis 50 Jahre.

Sie bestätigten uns die hohe Arbeitsbelastung, die vor allem durch die sich zwischenzeitlich als dauerhaft aufzeigenden Vertretungsfälle und den vielen Zusatzaufgaben neben dem regulären Dezernat in der Praxis verstetigt hat.

Die Besoldung im Rechtspflegerbereich wird nicht nur von uns auf dem Papier, sondern auch in der Praxis als zu niedrig eingeschätzt. Viele der Befragten gaben an, den Beruf zwar nicht mehr wechseln zu wollen, ihn aber aufgrund der vorhandenen Defizite nicht mehr weiterempfehlen zu können.

¹² Das Aufgabengebiet der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger ist im Rechtspflegergesetz festgeschrieben.

Und mit dieser Motivation erwartet nunmehr die Landesregierung, dass mit den unter den Fragen Nr. 9 dargestellten Maßnahmen die Kolleginnen und Kollegen den eigenen Nachwuchs bewerben!

Denn das gehört zur Wahrheit und den Ausführungen zur Frage Nr. 9 dazu:

Die Kolleginnen und Kollegen engagieren sich in den Messe- und Schulteams ehrenamtlich während der Dienstzeit und am Wochenende. Die Arbeit bleibt liegen und wird zumeist nicht vertreten.

Mit Blick auf die derzeitige Stellen- und Besoldungsstruktur für den Rechtspflegerbereich in Schleswig-Holstein fehlt es an auskömmlichen Stellen im Bereich von A 12 und A 13. Es ist zu befürchten, dass mit der Besetzung offener und noch fehlender Stellen mit jung ausgebildeten Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger es zu lange Wartezeiten zu den nächsthöheren Besoldungsämtern kommen wird.

Allein das Eingangsamt von A 9 schreckt Interessierte und potentielle Nachwuchskräfte ab. Wenn im weiteren jungen Berufsleben die „Erkenntnis“ eines fehlenden Abstandes zu anderen Laufbahngruppen kommt in Kombination mit der hohen und sich weiterhin verstetigen Arbeitsbelastung, schauen sich junge Kolleginnen und Kollegen nach anderen Berufstätigkeiten innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes um. Und genau dort gibt es die unter der Frage Nr. 10 dargestellten Attraktivitätsmerkmale der Landesregierung für (zumindest) Landesbedienstete gleichfalls.

Fazit:

Wir können an dieser Stelle nur einmal mehr auf die Bemühungen des Fachverbandes hinweisen, für den Rechtspflegerbereich ein eigenes Amt mit eigener Laufbahn und Besoldung zu schaffen, um der Verantwortung und Aufgabenwahrnehmung der Kolleginnen und Kollegen gerecht zu werden und den Rechtspflegerberuf institutionell abzusichern.

Zu X.:

Digitalisierung:

Zur Antwort unter X. 1 a) möchten wir anmerken, dass die Einführung der elektronischen Aktenführung für die Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse zum 01.01.2026 mehr als kritisch gesehen wird. Grund hierfür ist das bislang fehlende technisch bearbeitbare Formular im XJustiz-Format.

Zwangsvollstreckungsverfahren sind offenkundig Massenverfahren¹³. Um die Bearbeitung der Verfahren zu erleichtern, wurden im Jahr 2012 verbindlich zu nutzende Formulare eingeführt. Diese wurden inzwischen mehrfach geändert. Die Einführung der Formulare hat insbesondere den Vorteil, dass die Antragsteller die zu pfändenden (angeblichen) Ansprüche des Schuldners gegen den Drittschuldner weitestgehend vereinheitlicht haben. Für die häufigsten Anwendungsfälle wurden die entsprechenden Ansprüche vorgegeben.

In der Zwangsvollstreckungsformular-Verordnung (ZVFV) wurde von Anfang an in § 5 geregelt, dass die Länder die Formulare als strukturierte Datensätze zum Zweck der Übermittlung an Gerichtsvollzieher oder Gerichte bereitstellen dürfen. Hierfür sind die Formulare in das gültige

¹³ sog. M-Sachen und machen einen Anteil von 98,9 % der Zwangsvollstreckungsverfahren bei den Amtsgerichten aus; vgl. Tabellen Nr. 1 und Nr. 4 der Drs. 20/3276

XJustiz-Format zu übertragen. Die Länder können durch Verwaltungsvereinbarung eine gemeinsame Koordinierungsstelle für die Übertragung der in den Formularen enthaltenen Angaben einrichten. Von der Möglichkeit wurde leider bislang kein Gebrauch gemacht, insbesondere auch nicht durch Schleswig-Holstein. Somit wird das Potential der Digitalisierung in diesem Massengeschäft in keiner Weise ausgeschöpft.

Inzwischen liegt (erneut) der Regierungsentwurf eines Gesetzes zur weiteren Digitalisierung der Zwangsvollstreckung vor.

Bei den elektronisch übersandten Anträgen sei hiernach das Ziel, dass die Beschlussentwürfe ohne Zwischenschritte und ohne Aufwand elektronisch mit dem jeweiligen Fachverfahren geändert werden können. Dazu bedürfe es lediglich der Übermittlung eines PDF-Dokuments durch den Antragsteller an das Gericht, in dem unmittelbar elektronische Änderungen angebracht werden können.

Die Pflicht, dass die sog. professionellen Einreicher die Anträge zumindest in einem elektronisch änderbaren PDF-Format zu übersenden haben, ist nicht ausreichend. Die Pflicht zur Übersendung von Formularen im bearbeitbaren PDF-Format, das heißt mit ausfüllbaren bzw. weiterbearbeitbaren Feldern, kann allenfalls als ein Zwischenschritt im Rahmen der Digitalisierung der Zwangsvollstreckung angesehen werden, da dieser Ansatz nicht ausreichend ist, um eine effiziente Zwangsvollstreckung zu gewährleisten.

Die Abarbeitung der Verfahren nach dem jetzigen Stand, die auf den Erlass eines Pfändungs- und Überweisungsbeschluss gerichtet sind, bedeuten bei der elektronischen Aktenführung einen nicht unerheblichen (Mehr-)Aufwand.

Dies hat auch der Bundesrat erkannt und nunmehr sehr kurzfristig in der Stellungnahme (BT Drucksache 21/2461) zu dem Gesetz zur Änderung der Vorschriften über die Einführung der elektronischen Akte in der Justiz und über die allgemeine Beeidigung von Gerichtsdolmetschern sowie zur Änderung des Stiftungsregisterrechts (BT-Drucksache 21/1852) angeregt den § 829 Abs. 4 ZPO zum 01.01.2026 dahingehend durch Ergänzung nach Satz 3 wie folgt zu ändern:

„Der Antrag kann in strukturierter maschinenlesbarer Form übermittelt werden. Wird der Antrag zugleich in einer anderen, den Vorgaben des § 130a Absatz 2 entsprechenden Form eingebracht, so ist allein der Inhalt des strukturierten Datensatzes maßgeblich.“

Diese Änderung der ZPO wäre sehr zu begrüßen!

Ohne eine Änderung der ZPO oder eine Nutzung der Möglichkeit von § 5 ZVfV ist zu befürchten, dass die Software-Hersteller der professionellen Einreicher, insbesondere Rechtsanwälte und Inkassodienstleister, voraussichtlich noch nicht die entsprechenden technischen Umsetzungen beginnen. Selbst wenn die Hersteller die Arbeit aufgrund der Veröffentlichung des XJustiz-Standards bereits aufnehmen, nimmt die Entwicklung erfahrungsgemäß Zeit in Anspruch.

Auch sollte mit Hochdruck an einer Weiterentwicklung der in der Justiz eingesetzten Verfahrenssoftware gearbeitet werden, damit die zukünftig zu erwartenden Datensatz-basierenden Anträge nebst Anlagen ohne Probleme und ohne Reibungsverlust in allen Bereichen bearbeitet werden können.

Der hier beispielhaft im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Justiz dargestellte Aufwand betrifft eine Abteilung mit Massenverfahren.

In Bereichen, in denen die Digitalisierung nach dem derzeitigen Standard bereits etabliert ist, gibt es es jedoch auch erhebliche Probleme. So beklagen die Kolleginnen und Kollegen vor allem in den Registergerichten und Grundbuchämtern wiederholt IT-Ausfälle und eher „Downgrade“ anstatt „Upgrade“ der zur Verfügung gestellten Software zur elektronischen Aktenführung und den dazugehörigen Fachverfahren.

In beiden Bereichen ist seit Jahren die elektronische Aktenführung eingeführt, etabliert und für alle Dienstgruppen als „normal“ angenommen worden. Die Geschäfts- und Arbeitsabläufe wurden teilweise auch mittels Organisationsuntersuchungen angepasst und effizienter gestaltet, so dass die Ausführungen in den Antworten zu X. Nr. 2 bis 4 hier nicht mehr anzunehmen sind.

In der Fachanwendung und das hiermit verbundene bundesweite Registerportal für das Registergericht kam es 2025 zu mindestens 5 Ausfällen, die ein Arbeiten mit der Fachanwendung nicht mehr oder langfristig nur noch mit vielen Klicks, technischen „Umwegen“ oder mit viel Wartezeit möglich machten. So war nach einem „Upgrade“ das Wechseln zwischen dem Fachverfahren und der elektronischen Akte nicht mehr möglich. Etablierte Funktionen fehlten auf einmal, sichtbare Buttons funktionierten nicht mehr und jeder Einzelne musste Wege ausprobieren, trotz alledem die Verfahren abarbeiten zu können. Es traten wieder Fehlerbilder auf, die mit früheren Updates bereits bereinigt wurden.

Schnittstellen mit OpenSource fehlten bzw. fehlen weiterhin. Schnittstellen mit bundesweiten Einsichtsportalen funktionieren nur unzureichend oder fallen aus und Metadaten können nicht oder nur über Umwegen aufgerufen bzw. verwendet werden.

Fazit:

Diese „Herausforderungen der Digitalisierung“ haben nichts mit der persönlichen Einstellung der Kolleginnen und Kollegen zu tun, beeinträchtigen diese jedoch massiv in ihrer täglichen Aufgabenwahrnehmung. Jeder ist nur noch genervt und jede angekündigte Softwareanpassung wirft die Frage auf, ab danach noch gearbeitet werden kann oder Stillstand herrschen wird.

Zu XII. und XIII.:

Gerichtsstrukturereform und Justizgebäude:

Unabhängig der aktuellen Motivation für die erklärten politischen Absichten, betonen wir wiederholend, dass die Justiz bürgernah bleiben muss!

Sollte eine Reduzierung von Gerichten in einem Flächenland wie Schleswig-Holstein tatsächlich umgesetzt werden, gleicht dies in unseren Augen einer Kapitulation des Rechtsstaats.

Die erstinstanzlichen Gerichte
sind das Gesicht des Rechtsstaates für den Bürger!

Diese waren nie als anonyme Großbehörden gedacht, welche eine Tagesreise entfernt liegen. Gerade in hochsensiblen Bereichen mit Kontakt zu vulnerablen Gruppen ist die Bürgernähe unverzichtbar!

Und das betrifft vor allem den Rechtspflegereich. Eklatante Rechtsgebiete bei den Amtsgerichten umfassen u. a. das Betreuungs- und Familienrecht, bei denen die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger eine Vielzahl von Verfahren bearbeiten. Die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger haben beispielsweise die im Bundesrecht verankerten Anhörungen in Vormundschafts- und

Betreuungsverfahren im gewohnten Umfeld der betroffenen Menschen durchzuführen. Das bedeutet für die Kolleginnen und Kollegen lange Fahrtzeiten, während dessen die Bearbeitung aller anderen Verfahren liegen bleibt.

Und da hilft auch nicht die Möglichkeit des mobilen Arbeitens in öffentlichen Verkehrsmitteln! Es ist bekannt, dass Schleswig-Holstein den schlechtesten Schienennahverkehr aller Bundesländer hat. Mit dem Busnetz sieht es nicht viel besser aus. Folglich werden tausende unnötige PKW-Kilometer zurückgelegt werden, wenn Beschäftigte und Beteiligte viele Kilometer zu den Gerichten fahren und pendeln müssen.

Die im vergangenen Jahr im Zusammenhang mit der Fachgerichtsstrukturreform dargestellte Zusammenlegung und der vor kurzem angekündigten Vorgehensweise bei der Amtsgerichtsstrukturreform wirkt und wirkt auf die Beschäftigten nachhaltig. Bereits die bloße Ankündigung der Standortschließungen in der Fachgerichtsbarkeit sowie der angekündigten Amtsgerichtsstrukturreform haben massive faktische Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die potenziell betroffenen Standorte. In vielen persönlichen Gesprächen zeigten und zeigen sich weiterhin Absetzungsbewegungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den betroffenen Häusern. Viele Ortsgebundene suchen bereits Wege, um (im für uns im besten Fall) bei einer vor Ort verbleibende Justizbehörde unterzukommen. Schlimmstenfalls kehren sie der Justiz komplett den Rücken.

Die in der o.g. Drucksache in verschiedenen Stellen dargestellte „abstrakte“ „Attraktivität der Justiz als Arbeitgeber“ sehen wir als illusorisch an. Selbst die vorhandene Bindungskraft der bisherigen Behörden durch nette Kolleginnen und Kollegen und eines teils guten Betriebsklimas fällt komplett weg, wenn die Justizmitarbeiter z.B. vom einem beschaulichen „Gericht X“ zu einer anonymen Riesenbehörde mit dem Namen „Gericht Schleswig-Holstein“ in einem geschaffenen Gerichtszentrum versetzt werden. Nichts Anderes dürfte passieren, wenn sich die Kolleginnen und Kollegen ohne kollegiale Anbindung in ein wohnortsnahes Gericht „einbuchen“ können.

Der Fachkräftemangel greift um sich und wenn potentiellen neuen Kolleginnen und Kollegen sowieso neue Arbeitsstellen in einer unbekannten Behörde antreten müssen, werden sich viele überlegen, dann doch lieber Wohnorts- und Familien nah zu bleiben!

Perspektivisch „lesen“ wir die fortschreitende Gerichtsstrukturreform als Absichtserklärung der Landesregierung, bei den Beschäftigten in der Justiz langfristig einzusparen, so oder so.

Fazit:

Wir appellieren an die gesamte Landesregierung, die Justiz in Schleswig-Holstein weder personell noch strukturell weiter zu schwächen und in allen Dienstgruppen auf eine adäquate und krisensichere Personaldecke hinzuwirken.

Mit freundlichen Grüßen
Für den Vorstand

gez. Sabine Fohler-John
Vorsitzende