



Rechtsausschuss

46. Sitzung (öffentlich)

4. September 2024

Düsseldorf – Haus des Landtags

16:56 Uhr bis 18:00 Uhr

Vorsitz: Dr. Werner Pfeil (FDP)

Protokoll: Sitzungsdokumentarischer Dienst

Verhandlungspunkt:

Die Missstände in der Justiz sind überall sichtbar – es braucht großzügige Veränderungen für das Herzstück des Rechtsstaates

3

Antrag
der Fraktion der SPD
Drucksache 18/7194

– Anhörung von Sachverständigen (s. *Anlage*)

* * *

Die Missstände in der Justiz sind überall sichtbar – es braucht großzügige Veränderungen für das Herzstück des Rechtsstaates

Antrag
der Fraktion der SPD
Drucksache 18/7194

– Anhörung von Sachverständigen (*s. Anlage*)

Vorsitzender Dr. Werner Pfeil: Meine sehr geehrten Damen und Herren! Ich begrüße Sie alle ganz herzlich zu unserer 46. Sitzung des Rechtsausschusses in der 18. Legislaturperiode am 4. September 2024. Mein Gruß gilt allen anwesenden und zugeschalteten Mitgliedern des Ausschusses, allen anwesenden und zugeschalteten Sachverständigen, den Vertreterinnen und Vertretern der Landesregierung, den Zuhörerinnen und Zuhörern, den Medienvertretern und dem Sitzungsdokumentarischen Dienst.

Die Einladung 18/898 zu dieser Sitzung ist am 27. August 2024 zur Post gegangen. Damit wurden alle Abgeordneten eingeladen. Zu der Einladung liegen mir keine Anmerkungen seitens der Fraktionen vor.

Ich möchte darauf hinweisen, dass die heutige Sitzung per Livestream übertragen wird und das Video danach im Internet auch weiterhin abzurufen sein wird.

Wir treten in die Tagesordnung ein. Als einzigen Tagesordnungspunkt rufe ich die Anhörung zum Antrag der Fraktion der SPD „Die Missstände in der Justiz sind überall sichtbar – es braucht großzügige Veränderungen für das Herzstück des Rechtsstaates“ Drucksache 18/7194 auf.

Dieser Antrag wurde vom Plenum zur Beratung an den Rechtsausschuss überwiesen. Die Sachverständigen wurden mit Schreiben des Landtagspräsidenten vom 2. Juli 2024 zur heutigen Anhörung geladen. Ich begrüße die Sachverständigen noch einmal ganz herzlich und bedanke mich für das Zurverfügungstellen der erbetenen Stellungnahmen.

Hinweisen möchte ich darauf, dass vorab keine Statements von Ihnen abzugeben sein werden. Vielmehr werden Fragen der Abgeordneten gestellt, die dann von Ihnen zu beantworten sein werden.

Die Fragerunde beginnt mit der SPD; danach geht das Fragerecht an CDU, Bündnis 90/Die Grünen, AfD und FDP. Jeder hat drei Fragen. An diese erste Runde wird sich bei Bedarf noch eine zweite Runde anschließen.

Sonja Bongers (SPD): Verehrte Sachverständige, recht herzlichen Dank für Ihre Stellungnahmen und dafür, dass Sie heute zu uns gekommen sind, um weitere Fragen zu beantworten. – Ich möchte in der ersten Runde zwei Fragen an Herrn Plattes als Vertreter der DJG und eine Frage an Herrn Bülow als Vertreter der Referendare stellen.

Herr Plattes, wir haben hier im Rechtsausschuss die Möglichkeit, über alles offen zu sprechen und auch eine sogenannte Drei-Wünsche-Formel zu äußern. Ich würde Sie bitten, Ihre drei Herzenswünsche nach vorne zu stellen. Was würden Sie am liebsten

in der Justiz investiert sehen, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Wertschätzung erhalten, die ihnen zusteht?

Herr Plattes, bitte benennen Sie die kurzfristigen Entlastungsmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ohne Geld möglich wären.

Herr Bülow, Sie sprechen unter anderem über fehlende Professionalität der AG-Leiter. Außerdem führen Sie aus, dass Ihnen Arbeitsunterlagen fehlen. Erläutern Sie hier bitte noch einmal kurz, was genau Ihnen fehlt. Sie fordern auch einen kostenlosen Klausurenkurs. Dazu gibt es eine antizipierte Antwort der Landesregierung. Aber ich würde es Ihnen überlassen, das noch einmal so darzustellen, dass es auch wirklich alle verstehen.

Dr. Jörg Geerlings (CDU): Vielen Dank an alle, die Stellungnahmen abgegeben haben und heute persönlich anwesend sind. – Meine ersten drei Fragen richten sich an Herrn Plattes.

Zum Thema „Personalmangel und Überlastung“: Sie erwähnen, dass in der Justiz NRW rund 1.200 Stellen unbesetzt sind, was zu massiver Überlastung führt. Welche konkreten Maßnahmen schlagen Sie vor, um kurzfristig die Besetzungsprobleme zu lösen und die Arbeitsbelastung zu reduzieren?

Zum Punkt „Wertschätzung und Ausbildung“: Die DJG kritisiert, dass der Antrag auf Einführung einer Berufsausbildung für Justizwachtmeister abgelehnt wurde. Welche Vorteile würden Sie in der Einführung einer solchen Ausbildung sehen, und wie könnte dies zur Nachwuchsgewinnung beitragen?

Zum Komplex „Digitalisierung und IT-Probleme“: Sie bemängeln die Unzufriedenheit gegenüber dem ITD NRW als hausinternem IT-Dienstleister. Welche konkreten Verbesserungen in der IT-Ausstattung und -Unterstützung wären notwendig, um die Arbeitsbedingungen in der Justiz zu optimieren?

Dagmar Hanses (GRÜNE): Sehr geehrte Sachverständige, auch von unserer Fraktion ganz herzlichen Dank für Ihre Stellungnahmen und für Ihre Expertise, die Sie uns hier zur Verfügung stellen. Es fällt mir aber schwer, jetzt Fragen zu stellen, weil wir eigentlich bereits intensiv im Austausch sind und das, was Gegenstand des Antrags ist, auch schon länger diskutiert wird. Deshalb möchte ich zunächst einen Hinweis geben, weil der Kollege Geerlings gerade von der Einführung einer Justizwachtmeisterausbildung gesprochen hat. Es gibt ja eine Wachtmeisterausbildung, die aber anders ist als das, was die DJG fordert. Das hatte mich gerade nur irritiert.

Ich habe aber eine Frage an Herrn Bülow, weil wir vorhin im Ausschuss über die Referendare gesprochen haben und das diskutiert haben, was da in den nächsten anderthalb Jahren wahrscheinlich ansteht. Vielleicht können Sie aus Ihrer Sicht berichten, wie die Gespräche dazu mit dem Ministerium in den vergangenen Wochen gelaufen sind.

Dr. Hartmut Beucker (AfD): Ich schließe mich dem Dank der Kolleginnen und Kollegen an die Sachverständigen an. – Meine Fragen richten sich an Herrn Benkhoff. Sie beziehen sich zum einen auf kurzfristige Maßnahmen – zusätzlich zur Erhöhung der Besoldung –, die die Belastungssituation verbessern und die Attraktivität des Rechtspflegerberufs steigern könnten. Außerdem sprechen Sie in Ihrer Stellungnahme von der Abwanderung. Bitte beleuchten Sie das näher. Und könnte die Anhebung auf Besoldungsgruppe A11 diesen Trend stoppen?

Dr. Werner Pfeil (FDP): Für die FDP-Fraktion habe ich drei Fragen, die sich jeweils an alle drei Sachverständigen richten.

Die erste Frage: Sollte in NRW die Zuverdienstgrenze für Referendare – derzeit liegt sie bei zehn Stunden pro Woche und einem Freibetrag von 520 Euro monatlich; sonst gilt Steuerklasse 6 – komplett aufgehoben werden?

Die zweite Frage: Wir haben 28 Justizberufe. Die Probleme sind vielfältig, wie Frau Hanses gerade auch schon sagte und wie wir im Ausschuss vorhin besprochen haben. Sind diese Probleme im Rahmen eines Arbeitskreises aufzuarbeiten, oder was müssen wir machen, damit wir diesen 28 Justizberufen und den Problemen gerecht werden?

Die dritte Frage: Die tatsächliche Belastungsquote wird ja teilweise mit PEBB\$Y nicht mehr zutreffend dargestellt. Das heißt, dass wir über Planstellen reden, die eigentlich schon gar nicht mehr ausreichen, um die Arbeit, die anfällt, zu erledigen. Was muss da geändert werden?

Vorsitzender Dr. Werner Pfeil: Damit wurden in der ersten Runde alle Fragen von den Fraktionen gestellt. Nun bitte ich die Sachverständigen um Beantwortung.

Klaus Plattes (Deutsche Justiz-Gewerkschaft [DJG], Landesverband Nordrhein-Westfalen): Erst einmal herzlichen Dank. – Es geht um meine drei Wünsche; so habe ich die erste Frage von Frau Bongers verstanden. Teilweise haben wir es auch schon in unserer Stellungnahme kundgetan.

Wir brauchen Wertschätzung. Das ist mein erster Wunsch. Die Kolleginnen und Kollegen müssen einfach mehr wertgeschätzt werden. Ich komme nachher noch dazu, was Wertschätzung aus unserer Sicht dann auch in der Umsetzung bedeuten könnte. Wir stellen bei verschiedenen Veranstaltungen, vornehmlich auch bei Personalversammlungen, immer wieder fest, dass die Kolleginnen und Kollegen sich von ihrem Dienstherrn – zunächst von den Behördenleitungen und dann auch von den sogenannten Führungskräften – nicht mehr wertgeschätzt fühlen. Das ist aus unserer Sicht ein Riesenproblem. Die Kolleginnen und Kollegen fühlen sich nicht mehr mit der Behörde verbunden. Das zeigt sich auch an den Krankenständen. Daher wäre mein erster Wunsch auch, dass man innerhalb der Behörden, salopp formuliert, einen vernünftigen Umgang pflegt. Das passt auch ein bisschen zu Ihrer zweiten Frage, Frau Bongers, was man machen könnte, was nicht allzu viel kostet oder gar nichts kostet. Man sollte einfach auch eine niederschwellige Führungsstruktur aufbauen. In der Coronazeit haben wir erfahren, dass die Kolleginnen und Kollegen sich – zwangsläufig – selbst

organisiert haben, was Arbeitsaufteilungen, Vertretungspläne usw. angeht. Das ist sehr gut angekommen. Die Kollegen haben sich wertgeschätzt gefühlt, weil sie mitgenommen worden sind, um sich selbst zu organisieren.

Der zweite Wunsch sind – auch das kostet nicht allzu viel – vernünftige Onboarding-Konzepte für unsere neuen Kolleginnen und Kollegen. Das bedeutet, dass man sie in den Behörden auch von Anfang an mitnimmt, wenn sie fertig sind und in den Behörden eingesetzt werden, und dass dazu Konzepte erarbeitet werden, beispielsweise Rahmenkonzepte, die dann individuell für die Behörden umgesetzt werden.

Der dritte Wunsch ist ganz lapidar. Es geht auch um Besoldung. Das ist bei uns eine zentrale Forderung. Ich weiß, dass die Haushaltslage sehr knapp ist. Wir haben von Herrn Dr. Limbach auch schon die Information bekommen, dass wir eigentlich über Besoldung gar nicht mehr sprechen sollen – so krass ist das formuliert worden –, weil in den nächsten Jahren – ich will jetzt gar nicht über den Haushalt reden – da keine Besserung abzusehen ist. Dennoch würde man damit wieder ein Stück Wertschätzung schaffen und auch Attraktivität der Justizverwaltung erreichen. Aus unserer Sicht als DJG brauchen wir eine bessere Besoldung unserer Beamtinnen und Beamten, die wir vertreten, der Laufbahngruppe 1.2, auch mit Blick auf die erfolgte Eingruppierung der Beschäftigten in die Entgeltgruppe 9a TV-L. Schon seit Langem fordern wir ja, das Eingangssamt auf A7 anzuheben und perspektivisch auch die Besoldung für ältere Kollegen auf A10, vielleicht sogar A10 plus Zulage, zu erhöhen. Wir sind uns darüber im Klaren, dass das ein schwieriges Unterfangen ist. Es ist aber wichtig, gerade mit den A10-Stellen seitens der Landesregierung auch ein Signal für die älteren Kolleginnen und Kollegen zu setzen. Unsere Erfahrung ist, dass viele ältere Kolleginnen und Kollegen frühzeitig in Ruhestand gehen wollen, weil sie zum Teil – das hatte ich gerade schon beschrieben – auch frustriert sind. Wir erhoffen uns durch eine solche Maßnahme auch Attraktivität für die älteren Kollegen, sodass sie länger im Dienst bleiben, damit sich die neue Besoldungsgruppe auch in der späteren Pension wiederfindet.

Das sind meine drei Wünsche – ein Stück weit auch verbunden mit Ihrer zweiten Frage, Frau Bongers: Was kostet nichts?

Ich würde gerne noch ein bisschen ausholen, wenn ich darf. Ein Riesenproblem wird in der Zukunft sein – vor diesem Problem stehen wir aber auch schon jetzt –, wie wir die jungen Kolleginnen und Kollegen in den Gerichten und in den Staatsanwaltschaften halten. Darauf beziehen sich meine Wünsche natürlich auch. Die Kolleginnen und Kollegen, die fertig sind, schauen sich das ein Jahr oder anderthalb Jahre an. Sie erfahren schon in jungen Jahren eine Überbelastung und eine miserable Ausstattung in den Diensträumen.

In diesem Zusammenhang nenne ich einfach noch einen vierten Wunsch. Das passt aber auch zu den Fragestellungen aller hier vertretenen Kolleginnen und Kollegen. Wir müssen schauen, dass wir die jungen Leute halten. Dazu gehört auch, sie wohnortnah einzusetzen. Das ist für die jungen Leute ein wichtiger Punkt. Unsere Landesregierung bzw. unser Justizminister muss auch endlich begreifen, dass wir andere Menschen in den Behörden haben. Das bedeutet, sich ein bisschen auf die Generationen X und Y einzustellen. Wir müssen die Menschen motivieren. Da sind alle gefragt – natürlich auch wir als Gewerkschaft und die Personalräte, aber aus meiner Sicht vornehmlich

die Behördenleitungen und am Ende das Ministerium der Justiz. Es muss endlich erkannt werden, dass wir andere Menschen in den Justizbehörden haben. Darauf müssen wir uns einstellen. Ich kann jedem nur empfehlen, sich vielleicht einmal Literatur oder auch eine Präsentation dazu anzuschauen, wie die Generation X oder vor allen Dingen die Generation Y tickt.

Das müssen wir einfach berücksichtigen. Wir müssen uns darauf einstellen, dass die jungen Kolleginnen und Kollegen immer weiter motiviert werden müssen. Aus meiner Sicht gelingt das zum Beispiel mit einer Erhöhung der Besoldung, aber auch mit einem entsprechenden Umgang. Dazu gehört alles das, was ich hier beschrieben habe: Wie geht man mit den jungen Leuten in den Behörden, in den Staatsanwaltschaften, in den Gerichten um? Was kann man ihnen anbieten? – Damit will ich sagen, auch wenn es vielleicht ein bisschen fremd klingt: Wir müssen alle lernen. Wir müssen die neuen Kolleginnen und Kollegen immer wieder motivieren – mit Dingen wie Ausstattung, Schulungsansprüchen, dauerhafter Weiterbildung. Das ist ein ganzes Paket. Ich habe hier schon eine ganze Menge aufgeführt, glaube ich, was auch ein bisschen im Rahmen Ihrer Fragen mit beinhaltet war.

Aus meiner Sicht ist es ein Skandal, dass im Justizbereich überhaupt Stellen gestrichen werden, während Herr Reul im Innenministerium Stellenzuwachs bekommt. Wenn Herr Reul die Stellen bekommt, müssen wir sie in der Justizverwaltung auch bekommen. Denn es ist ein Zusammenspiel zwischen der Polizei als Ermittlungsbehörde und uns als Gerichten und Staatsanwaltschaften. Wenn wir hier über Einsparungen sprechen, versucht das Ministerium das zu relativieren und erklärt, es sei nicht so, dass so viele Stellen gestrichen würden. Jede einzelne Stelle, die im Haushalt gestrichen wird, ist aus meiner Sicht ein Skandal. Das müssen die Verantwortlichen endlich begreifen. Ansonsten geht die Justiz baden. Ich will nicht nur schwarzmalen, aber muss es einfach so sagen, weil ich auch ziemlich angespannt bin; denn wir thematisieren hier immer wieder die gleichen Punkte. Wir waren schon einmal im Rechtsausschuss. Bei der Abstimmung habe ich dann erlebt, dass die Regierungsparteien dagegengestimmt haben. Okay; damit muss man leben. Aber ich glaube, Sie müssen endlich auch einmal verstehen, dass in der Justizverwaltung hier wirklich bald Land unter ist.

Nun komme ich zu Ihrer Frage, Herr Dr. Pfeil. Eine Enquetekommission, wie sie in der Stellungnahme des Vereins für Kommunalpolitik gefordert oder angeregt worden ist, würden wir aus Sicht der DJG sehr begrüßen. Wir brauchen endlich einmal einen Schlussstrich.

Übrigens führen wir diese Diskussionen hier immer wieder und fordern immer wieder, dass wir einmal in einer solchen Kommission schauen müssen, welche neuen Handlungsfelder wir für den Justizbereich haben. Dazu gehört – das war ebenfalls eine Frage – aus meiner Sicht auch ein Umdenken, was Ausbildung angeht. Da komme ich wieder zu einem von mir schon angesprochenen Punkt zurück. Wie ticken die jungen Leute, und was müssen wir ihnen heute in Sachen „Ausbildung“ anbieten? Mittelfristig wäre zum Beispiel ein Ausbildungscampus, wo die jungen Leute sich treffen, gemeinsam ausgebildet werden und sich austauschen können, eine gute Sache. Das wären aus meiner Sicht Signale, die wir aussenden könnten, um junge Menschen auch zu erreichen.

Die letzte Frage, die ich mir notiert habe, bezog sich auf Belastungsquote und Planstellen. Herr Dr. Geerlings, Sie haben von 1.200 offenen Stellen – die Zahl schwankt immer ein bisschen – gesprochen. Es ist ein Riesenproblem, die offenen Stellen zu besetzen. Einige Ansätze habe ich Ihnen schon mitgeteilt. Wir müssen schauen, dass wir Signale geben, damit wir junge Leute finden und sie auch halten. Es nützt uns nichts, wenn wir sie bei den Einstellungsgesprächen gefunden haben und einstellen, sie uns aber nicht erhalten bleiben. Wir haben jetzt schon wieder – dazu wird sicherlich Kollege Benkhoff etwas sagen – Blockversager in der Laufbahn 2.1. Das ist ein Riesenproblem. Und das spitzt sich zu.

Das spitzt sich wirklich zu. Sonst würde ich nicht so lange ausholen. Wir fühlen uns schon seit Jahren verpflichtet, als DJG unseren Teil dazu beizutragen, um eine funktionierende Justiz zu erhalten. Deswegen bin ich auch immer ein bisschen angespannt, wenn ich ein paar Worte dazu sagen muss, weil ich sehe, dass wir wirklich bald am Ende sind. – Jetzt bin ich auch erst einmal am Ende. Vielen Dank.

Jonas Bülow (Bezirkspersonalräte der Rechtsreferendar*innen an den Oberlandesgerichten Köln, Düsseldorf und Hamm): Ich möchte die Möglichkeit, die mir hier gegeben wurde, gerne nutzen und mich zunächst einmal im Namen der Bezirkspersonalräte der Rechtsreferendar*innen im Land NRW dafür bedanken, dass wir eine Stellungnahme einreichen durften und heute auch hier Gehör finden. Wir halten es für sehr sinnvoll, wenn die Leute, über die in diesem Gremium gesprochen wird, in diese Gespräche einbezogen werden und hier auch das Feedback dieser Leute gehört wird. Das ist ein Vorgehen, das wir sehr begrüßen und das wir uns in Zukunft weiterhin wünschen würden – auch vom LJPA und vom Justizministerium. Darauf komme ich aber gleich noch einmal zu sprechen.

Die erste Frage der SPD bezog sich auf die AG-Leiter und die Unterlagen. Darauf, was da passieren muss, bin ich in meiner Stellungnahme ja schon ein bisschen eingegangen. Wir als Bezirkspersonalräte gehen davon aus, dass es massiv helfen würde, wenn man die AG-Leitung professionalisieren würde. Was meinen wir damit? Derzeit sind die AG-Leiter zusätzlich zu ihren normalen Berufen als solche bestellt. Das heißt, dass sie weiterhin als Richter, als Staatsanwältinnen oder auch in der Verwaltung tätig sind. Diese Berufe sind – ich denke, da sind wir uns alle einig – massiv ausgelastet, und die Leute haben nicht gerade zu wenig Arbeit. Wer on top noch eine AG leitet, macht das in der Regel aus Überzeugung. Es ist mir ganz wichtig, hier klarzustellen, dass die Großzahl der AG-Leiter*innen in NRW sehr engagiert ist und mit sehr viel Eifer und Aufwand dabei ist. Allerdings merkt man auch immer wieder, dass die AG on top kommt und neben der normalen Arbeit gemacht werden muss. Das führt häufig dazu, dass man nach der AG sehr schnell los muss, manchmal auch ein bisschen zu spät kommt und insofern nicht sonderlich viel Zeit hat, um auf die Referendar*innen und individuelle Nachfragen außerhalb der AG einzugehen.

Deswegen würden wir uns sehr wünschen, dass die AG-Leitung auch als das ernst genommen wird, was sie tatsächlich ist, nämlich das Herzstück der Ausbildung der Rechtsreferendar*innen in diesem Land. Wir würden uns wünschen, dass die AG-Leiter in erster Linie AG-Leiter*innen sind und dass man ihnen auch die Chance einräumt,

diesen Job – den sie in der Regel auch sehr gerne machen; ich glaube, fürs Geld machen sie es alle nicht; so gut sind die Zuverdienstmöglichkeiten da nicht – so auszuüben, wie sie das gerne würden. Das würde für mich natürlich mit Freistellungen oder der Einstellung von externen AG-Leiter*innen einhergehen. Zwar würde das vermutlich Geld kosten. Nichtsdestotrotz halten wir das aber für sehr sinnvoll. Es kann nämlich nicht sein, dass das Land NRW das Referendariat anbietet, aber dann in der Ausbildung sagt: Für Detailfragen müssen Sie dann doch zu der Familie Kaiser gehen oder einen Alpmann-Schmidt-Kurs besuchen; denn wir haben nicht die Möglichkeit, diese Ausbildung hier zu leisten.

Dasselbe gilt für die AG-Unterlagen. Wir haben in unserer Stellungnahme ausgeführt und Beispiele genannt, dass es tatsächlich AG-Unterlagen gibt, die aus den frühen 2000er-Jahren stammen und teilweise auch noch älter sind – Schemata, die noch mit Schreibmaschine getippt wurden –, obwohl das Thema bekannt zu sein scheint. Denn es gibt professionell erstellte AG-Unterlagen für die Rechtsreferendar*innen, die auch von einer extrem guten Qualität sind. Im Zivilrecht sind sie teilweise im Umlauf, teilweise aber auch nicht. Das bedeutet konkret: Die AG-Leiter*innen sind, Stand heute, nicht verpflichtet, diese AG-Unterlagen zu nutzen. Gerade die älteren Kolleginnen und Kollegen berufen sich gerne auf die richterliche Freiheit und sagen: Wir benutzen die Folien, die wir schon seit 20 Jahren benutzen; das hat für uns auch immer funktioniert; diese neuen Unterlagen brauchen wir nicht.

Das mit der richterlichen Freiheit im Rahmen der AG-Leitung kann man vermutlich differenziert sehen. Vielleicht gibt es da doch eine Weisungsmöglichkeit. Aber so weit muss man ja gar nicht gehen. Man könnte auch einfach einmal offen darüber sprechen, dass es durchaus sinnvoll ist, diese AG-Unterlagen, wenn man sie schon nicht benutzen möchte, zumindest on top zusätzlich zur Verfügung zu stellen. Aber anscheinend ist nicht einmal das für alle AG-Leiter*innen möglich. Das führt dann dazu, dass sich – ganz skurril – so etwas wie ein Schwarzmarkt, wie ein Zweitmarkt für AG-Unterlagen entwickelt; Rechtsreferendar*innen an anderen Standorten werden angeschrieben: Können wir nicht eure Zivilrechtsunterlagen haben? Die sind nämlich viel besser als unsere. – Oder der Klassiker: Man geht in ein kommerzielles Repetitorium, in dem man dann super Unterlagen bekommt; aber dafür muss man halt bezahlen.

Deswegen würden wir uns wünschen, dass für alle drei großen Rechtsgebiete einheitliche, standardisierte und hochwertige AG-Unterlagen erstellt werden – ich glaube, da ist auch schon einiges im Gange – und dass die AG-Leiter*innen dann auch verpflichtet werden, diese mindestens zur Verfügung zu stellen, wenn nicht im Idealfall auch zu benutzen. Das wäre wirklich sehr gut.

Die weitere Frage der SPD spielte auf den Klausurenkurs an. Ja, das Klausurenschreiben ist in der juristischen Ausbildung die Paradedisziplin. Das muss trainiert werden; das muss geübt werden – sehr, sehr häufig und sehr, sehr lang. Wir haben im Rahmen der Arbeitsgemeinschaften die Möglichkeit, Klausuren zu schreiben. Das sind aber nicht ansatzweise genügend Klausuren, als dass man dann gut ins Examen starten könnte. Man muss nebenher noch viele weitere Klausuren schreiben. Idealerweise werden sie dann auch korrigiert, und man bekommt ein Feedback, um aus seinen Fehlern zu lernen; denn normalerweise lernt man aus seinen Fehlern am besten. Das funktioniert

aber logischerweise nur dann, wenn sie extern korrigiert werden. Auf seine eigenen Fehler wird man nicht unbedingt immer aufmerksam. Deswegen halten wir es für absolut sinnvoll, dass ein professioneller Klausurenkurs für alle Rechtsreferendar*innen angeboten wird. Derzeit ist es so, dass diejenigen, die zusätzliche Klausuren, die unter Examensbedingungen bewertet werden, schreiben möchten, diese über kommerzielle Dienstleister beziehen müssen, sei es über den Klausurenkurs von Kaiser oder über den Klausurenkurs von Alpmann-Schmidt. Das führt wiederum dazu, dass die Leute, die sich diese Kurse leisten können, in der Regel besser aufs Examen vorbereitet sind als die Leute, die sich diese Kurse nebenher nicht leisten können.

Hier nehme ich wieder das Land NRW in die Verantwortung. Wir können nicht auf der einen Seite Leute zu Rechtsreferendar*innen ausbilden wollen, aber dann vor den Herausforderungen, die das mit sich bringt, kapitulieren und sagen: Ja, aber wir haben kein Geld für diesen Klausurenkurs. – Das Klausurenschreiben ist die wichtigste Prüfungsleistung im Rahmen des Jurastudiums und auch im Rahmen des Referendariats. Es muss über die AG hinaus die Möglichkeit geben, dies zu trainieren. Da kann es nicht am Geldbeutel liegen, ob man das tun kann oder nicht.

Die Frage der Fraktion der Grünen, wie die Gespräche mit dem JM gelaufen sind, hat mich ein bisschen auf dem falschen Fuß erwischt, muss ich gestehen. Das zielt ja, denke ich, auch auf die Kürzungsmaßnahmen ab. Dazu gibt es meines Wissens noch eine eigene Anhörung. Nichtsdestotrotz kann ich aber gerne ein bisschen dazu berichten, auch wenn ich jetzt in der Chronologie leider nicht sattelfest bin; alles Weitere wird dann eine Kollegin irgendwann im November übernehmen. Wie sind die Gespräche mit dem JM gelaufen? Ich würde „Gespräche“ ein bisschen weiter fassen und einmal „Kommunikation“ sagen. Jetzt muss ich ein bisschen aufpassen. Aber ich würde zumindest als Gesamtfazit sagen: Das Ganze ist optimierungswürdig gelaufen. Zunächst haben nämlich erst einmal gar keine Gespräche stattgefunden. Später folgten dann schon noch Gespräche. Zunächst wurden aber diese Maßnahmen beschlossen und die Rechtsreferendar*innen vor vollendete Tatsachen gestellt.

Bezüglich der Art und Weise, wie diese Maßnahmen kommuniziert wurden, reicht das Wort „optimierungswürdig“ eigentlich nicht mehr; Näheres wird aber, wie gesagt, die Kollegin im November ausführen. Es ist eher so gewesen, dass die Rechtsreferendar*innen das über WhatsApp, über den Flurfunk erfahren haben und teilweise auch die Ausbildungsleitungen an den Landgerichten noch nicht über diese Maßnahmen informiert waren, als die Rechtsreferendar*innen schon Wind davon bekommen hatten. Das hat dazu geführt, dass Referendar*innen bei ihrer Ausbildungsstelle telefonisch nachgefragt haben, ob es stimmt, dass ihre mündliche Prüfung jetzt einen Monat früher stattfindet, und die Ausbildungsleitung sagen musste: Das wissen wir auch nicht; da müssen wir erst einmal nachfragen. – Ich würde das durchaus als optimierungswürdig bezeichnen.

Es kam dann logischerweise einiges an Gegenwind. Ich weiß nicht, ob das JM damit nicht gerechnet hatte; aber wir sind dann doch besser organisiert als gedacht. Es kam auch zu der Demonstration, von der Sie hoffentlich alle gehört haben. Im Rahmen dessen wurden über die Bezirkspersonalräte, aber auch über die Organisator*innen der Demonstration Gespräche seitens des LJPA und des JM angeboten und von unserer

Seite auch wahrgenommen. Es wurden auch Fragen eingereicht. Diese wurden mittlerweile auch beantwortet. Diese Gespräche waren dann wirklich sachdienlich und auch hilfreich, um das Ganze zu erklären. Nichtsdestotrotz haben diese Gespräche nur geringfügig geholfen. Die Sparmaßnahmen werden erst einmal so beibehalten. Lediglich der Zeitpunkt, zu dem die Maßnahmen umgesetzt werden, wurde drei Monate nach hinten verschoben, sodass es jetzt erst mit der mündlichen Prüfung im April startet und nicht schon ab Januar. Böse Zungen würden behaupten, dass man das auch gemacht haben, um den Klagen, die potenziell gedroht hätten, den Wind aus den Segeln zu nehmen; aber das wäre eine Mutmaßung. Die Kommunikation insgesamt war also durchaus optimierungswürdig. Wie gesagt, wird noch in einer weiteren Anhörung darauf eingegangen werden.

Nun komme ich zu den Fragen von Herrn Dr. Pfeil, und zwar zunächst bezüglich der Zuverdienstgrenze. Es kommt – das ist eine klassische Juristenantwort – darauf an. Auf dem jetzigen Stand würde ich sagen: Nein, bitte heben Sie die Zuverdienstgrenze nicht auf. – Das geht nämlich nur, wenn parallel der Stoff reduziert und entschlackt wird. Denn wenn auf dem jetzigen Stand einfach die Zuverdienstgrenze aufgehoben würde und Jurist*innen unbegrenzt dazuverdienen dürften, würde das vermutlich dazu führen, dass noch mehr Leute sich überarbeiten würden und noch mehr Leute neben dem Referendariat einen noch umfangreicheren Job ausüben würden. Da der parallel zu bewältigende Stoff aber nicht weniger würde, würde das nur zu einer noch größeren Belastung der Rechtsreferendar*innen führen, was nun wirklich nicht gewünscht sein kann. Und wenn die Zuverdienstgrenze aufgehoben werden soll, weil man sagt: „Wir können die Unterhaltsbeihilfe in keiner Weise mehr erhöhen; das ist wirklich das absolute Maximum, das Deutschland oder NRW für die Leistungen der Rechtsreferendar*innen zu zahlen bereit ist“, könnte man durchaus darüber reden. Das muss aber zwingend damit einhergehen, dass die Stoffmenge reduziert wird; denn ansonsten würde das nur auf der Psyche der Referendar*innen ausgetragen, und das kann nicht gewünscht sein.

Bezüglich der Gründung einer Kommission für die Justizberufe kann ich eigentlich nur meinem Vorredner zustimmen und sagen, dass ich so etwas grundsätzlich für sehr sinnvoll halte. Mir wäre an dieser Stelle aber wichtig, dass auch die Betroffenen gehört werden und in diese Enquetekommission einbezogen werden. Damit meine ich explizit die Rechtsreferendar*innen. Schließlich hat man bei den Sparmaßnahmen gesehen, wie groß der Aufschrei sein kann, wenn einfach über die Köpfe der Leute hinweg entschieden wird. Wenn man das Ganze vernünftig erklärt hätte und die Leute mit einbezogen hätte, hätte man gewiss eine größere Akzeptanz erreichen können.

Was muss bezüglich der Belastungsquote getan werden? Die Antwort ist eigentlich immer die gleiche: Wir müssen den Stoff reduzieren. Ich habe in meiner Stellungnahme ausgeführt, dass der juristische Stoff, den die Rechtsreferendar*innen während des Referendariats lernen müssen, organisch wächst. Ohne Zutun des LJPA, ohne Zufügung von neuen Prüfungsthemen, wächst der Stoff täglich weiter – durch Gerichtsentscheidungen, durch die Wissenschaft, durch europäisches Recht. Über die letzten Jahre – ich weiß nicht, wie viele Jahre; das Referendariat ist sehr alt – ist der Prüfungsstoff stetig angewachsen. Auch wenn hier und da mal Teile ausgetauscht wurden – mal wurde das Beamtenrecht herausgenommen; dann wurde das Arbeitsrecht hinzugefügt –,

hat das eigentlich nie zu einer Stoffreduzierung geführt. Die Stoffmenge ist eigentlich immer nur kontinuierlich gewachsen. Deswegen sollte man, wenn man etwas gegen die Belastung der Rechtsreferendar*innen tun will, den Stoff reduzieren bzw. entschlacken. Da gibt es genügend Möglichkeiten. – Das ist der erste Punkt.

Der zweite Punkt ist: Man sollte die psychische Belastung, die mit dem Rechtsreferendariat einhergeht, ernst nehmen. Wir haben für diese Anhörung eine Umfrage unter den Rechtsreferendar*innen gemacht. Ihre Antworten lasen sich teilweise eher wie ein Kummerkasten als wie nur Anregungen für diese Anhörung. Es ist extrem wichtig, dass mehr auf die psychische Belastung im Rahmen der gesamten juristischen Ausbildung geachtet wird und auch die Entscheidungsträger*innen das ernst nehmen. Für das erste Examen liegen dazu auch schon Zahlen vor. Für das zweite Examen wäre das ebenfalls sehr wünschenswert. Da ist ja auch etwas im Gange, wenn ich es richtig im Kopf habe.

Die dritte Maßnahme, die man gegen Belastungen ergreifen könnte und die auch insgesamt sehr hilfreich wäre, wäre mehr Wertschätzung für die Rechtsreferendar*innen. Derzeit ist es nämlich häufig so, dass die Rechtsreferendar*innen durch ihre Ausbilder*innen in der Praxis als Belastung empfunden werden und gesagt wird: Jetzt habe ich einen Rechtsreferendar aufs Auge gedrückt bekommen und muss ich mich um ihn kümmern; eigentlich habe ich doch so viel zu tun. – Es wirft nun einmal nicht das beste Bild auf die Justiz als Arbeitgeberin, wenn die Leute merken: Eigentlich haben die hier gar keinen Bock auf mich. – Das ist nicht gut. Da fühlt man sich als Rechtsreferendar, ehrlich gesagt, ein bisschen zwischen den Stühlen, weil man nicht weiß, wie man damit umgehen soll. Deswegen wäre es auch im Rahmen der psychischen Belastung ein ganz großer Wunsch, dass an der Wertschätzung gearbeitet wird.

Björn Benkhoff (Bund Deutscher Rechtspfleger, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Der Bund Deutscher Rechtspfleger bedankt sich ebenfalls herzlich für die Einladung. – Wir haben auch in der Rechtspflegerschaft verschiedenste Bündel an Problemen. Eine Frage bezog sich auf kurzfristige Maßnahmen. Eine kurzfristige Maßnahme wäre beispielsweise, morgen hinzugehen und 425 Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger einzustellen. Dass das nicht funktioniert, ist mir völlig klar. Schließlich haben wir ein dreijähriges wissenschaftliches Studium. Zwar haben wir jetzt die Zweigstelle in Essen eröffnet und dort auch Anwältinnen und Anwälte eingestellt. Aber die Belastung ist wirklich sehr hoch. Im Moment können wir im Bereich der Einstellung relativ wenig machen – außer noch einmal die Zahl der Studienplätze zu erhöhen, noch einmal Nachwuchsgewinnung zu versuchen und auch in den Schulen zu gehen, um dort zu sagen: Es gibt Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger.

Wir sind die zweite Säule der dritten Gewalt und entscheiden sachlich unabhängig. Unsere Aufgaben sind die Aufgaben, die durch das Rechtspflegergesetz vom Richter auf einen Rechtspfleger übertragen worden sind. Insofern laufen wir auch manchmal ein bisschen nebenher. Manchmal laufen wir im weitesten Sinne unter den Richtern, und manchmal werden wir ganz vergessen.

Es ist leider so, dass mangelnde Wertschätzung ein Thema ist. Das könnten wir sofort angehen, auch wenn es Geld kostet. Natürlich ist monetärer Einsatz möglich. Viele

Projekte, die kein Geld kosten, gehen wir an und sind im Fluss. Aber ich erinnere einmal daran, dass der vor vielen Jahrzehnten verabschiedete Sonderschlüssel, der damals für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger vorgesehen war, damit sie besser befördert werden können als weisungsgebundene Beamte anderer Ressorts, nie wieder angefasst wurde. Wenn man sich heute die Haushaltspläne anschaut, sieht man, dass vor allen Dingen in den Spitzenbereichen, also A12, A13 und A13 plus Zulage, andere Ressorts deutlich besser aufgestellt sind, obwohl wir eine herausgehobene Stellung in der Justiz haben. Insofern haben die Fragestellungen, die an mich herangetragen worden sind, auch einen inneren Zusammenhang.

Die Anwärterinnen und Anwärter, die wir jetzt von der Fachhochschule bekommen, fangen mit A9 an und werden vielleicht noch relativ schnell auf A10 befördert, aber finden in der Justiz eine im Vergleich zu anderen Ressorts unglaublich hohe Belastungsquote vor. Sie sehen, dass 10 % der Stellen unbesetzt sind. Die PEBB\$Y-Zahlen sind dennoch sehr hoch. Aufgrund des ungünstigen Altersschnitts sind natürlich auch die Erkrankungen der lebensälteren Kolleginnen und Kollegen gegeben. Im Bereich der Staatsanwaltschaften verfallen zwei- bis dreistellige Stundenzahlen, weil die Kolleginnen und Kollegen sich natürlich einsetzen. Sie möchten ihre Arbeit bewältigen – insofern schreiben sie Überlastungsanzeigen – und möchten auch den Rechtsstaat am Laufen halten. Aber der funktionierende Rechtsstaat hat auch die Voraussetzung, dass die Kolleginnen und Kollegen geschützt werden müssen. Daher müssen die Dienstherren das Fürsorgebedürfnis verfolgen und die Arbeitsbedingungen verbessern.

Bei den Aufgabenübertragungen ist derzeit ja das Thema der Kirchenaustrittssachen topaktuell. Wir haben jetzt initiiert, sie auf die mittleren Urkundsbeamten der Geschäftsstelle zu übertragen. Aber auch bei ihnen besteht eine hohe Überlastung. Insofern werden wir auch mit der Übertragung dorthin relativ wenig lösen können. Also müssen wir perspektivisch darangehen.

Als Berufsverband erheben wir im Moment, in welchem Bereich bei den Rechtspflegern man möglicherweise die künstliche Intelligenz einsetzen kann, um dort effizienter zu werden und vielleicht auch Belastungen abmildern zu können. Ich bin ein großer Fan davon. Denn wie ich eingangs schon ausgeführt habe, dürfte es äußerst schwierig zu erreichen sein, dass wir 100 % Personalbestand bekommen – und da sind die neuesten Einsparungen, die zu erwarten sind, noch nicht einmal berücksichtigt. Ich kann auch nur davor warnen, noch weiter im Justizbereich zu sparen, ohne dass ich hier noch eine neue Argumentation aufmachen möchte.

Jedenfalls ist der Fall unserer jungen Kolleginnen und Kollegen weiterzuverfolgen. Sie bewerben sich dann bei den Städten, bei denen sie möglicherweise nach drei, vier oder fünf Jahren auf A12 befördert werden. Hingegen sind sie in der Rechtspflege ganz hoch belastet, auch wenn das, wie alle sagen, ein ganz toller, sehr schöner Job ist. Rechtspfleger sind unabhängige Entscheidungsträger. Sie nehmen auch die Repräsentation des Gerichts gegenüber dem Publikum wahr, das als Besucher ins Gericht kommt. Als Erstes trifft der Rechtsantragsteller auf einen Rechtspfleger, der ihn auch im Hinblick darauf, welchen Antrag der rechtsuchende Bürger stellen möchte, berät und das erforscht. Investitionen sind also zwingend notwendig.

Zu der Frage bezüglich der Anhebung des Eingangsamtes auf A11 habe ich in meiner Stellungnahme entsprechend ausgeführt. Dies hängt damit zusammen, dass die Tarifbeschäftigten in den Serviceeinheiten mittlerweile im Bereich von EG 9a anfangen. Das ist eine ähnliche Argumentation, wie sie Herr Plattes eben ausgeführt hat. Wenn ein frischer Rechtspfleger von der Fachhochschule kommt und beim Gericht im Bereich „Grundbuch“ eingesetzt wird, dann über Eintragungen zu entscheiden hat und auch entsprechenden Haftungsrisiken unterliegt, aber am Ende des Monats vielleicht 50 oder 100 Euro mehr hat als die Tarifbeschäftigte, die im besten Falle seine Verfügungen ausführt, fragt er sich doch: Und dafür habe ich drei Jahre studiert? – Das ist nicht die erforderliche Wertschätzung. Wir müssen eigentlich das gesamte Gefüge betrachten, möglicherweise auch das ganze Gefüge im öffentlichen Dienst, und Leistung entsprechend würdigen.

Dann komme ich schon zu den Fragestellungen von Ihnen, Herr Dr. Pfeil. Mit der Zuverdienstgrenze konnte ich mich inhaltlich bisher nicht befassen. Im allerersten Aufschlag klingt es natürlich sinnvoll, die Zuverdienstgrenze möglicherweise zu streichen, um Anreize zu schaffen. Allerdings hat der Kollege Bülow gerade auch die Nachteile aufgezeigt, die er aus seiner Praxis heraus sieht. Insofern möchte ich dazu noch keine abschließende Stellungnahme abgeben.

In Bezug auf die 28 Justizberufe, die Sie zutreffend beschreiben, ist es natürlich sehr sinnvoll, möglicherweise eine Arbeitsgruppe zu gründen und sich einmal anzusehen: In welchen Berufen haben wir Optimierungspotenzial? Wie kann man das besser zusammenfassen?

Bezüglich der tatsächlichen Belastungsquote wäre mein Wunsch, dass wir dort Effizienzgedanken voranbringen und möglicherweise tatsächlich künstliche Intelligenz einsetzen. Übrigens haben wir als Bund Deutscher Rechtspfleger auf Bundesebene – ich bin dort auch stellvertretender Bundesvorsitzender – eine Arbeitsgruppe gegründet, in der wir unsere Verfahren untersuchen, um auch von uns aus Anregungen zu erarbeiten, wie wir uns da besser aufstellen können. Insofern würde ich dafür werben, auch in diesem Bereich der künstlichen Intelligenz die Haushaltsmittel nicht zusammenzuziehen.

Vorsitzender Dr. Werner Pfeil: Vielen Dank. – Wir gehen in die nächste Runde.

Sonja Bongers (SPD): Ich habe noch eine Frage, die ich gerne allen anwesenden Sachverständigen stellen würde. Das ist zwar etwas sehr Persönliches und mit Sicherheit auch eine subjektive Äußerung von Ihnen; aber es interessiert mich wirklich. Welche Auswirkungen können Sie denn bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei Ihren Kolleginnen und Kollegen, feststellen aufgrund der Situation, wie sie im Moment ist, also, platt gesagt, aufgrund der vielleicht nicht so guten Stimmung?

Dr. Werner Pfeil (FDP): Ich habe noch eine Nachfrage. In der ersten Runde hatte ich gefragt, ob die im System bestehenden Planstellen für den derzeitigen Arbeitsaufwand ausreichend sind oder ob PEBB§Y irgendwie anders berechnet werden muss. Stimmt PEBB§Y, oder stimmt PEBB§Y nicht?

Klaus Plattes (Deutsche Justiz-Gewerkschaft [DJG], Landesverband Nordrhein-Westfalen): Auswirkungen bei der Belegschaft, den Kolleginnen und Kollegen, stellt man auch zum Beispiel bei Personalversammlungen fest, wenn sie sich dahin gehend äußern, dass sie wirklich sehr angespannt, wütend und traurig sind. Das Problem ist, dass sie es nicht verarbeiten können. Daraus resultieren auch die Krankenstände. Es gab ja – ich glaube, über Ihre Fraktion – eine Anfrage zu den BEM-Gesprächen, also den Gesprächen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Wie viele BEM-Gespräche im Jahr angeboten werden, ist aus unserer Sicht ein Indikator dafür. Die Antwort, die gegeben wurde, ist mir bekannt. Die Antwort war die Zahl 507. Das war aber die Zahl der Kolleginnen und Kollegen, die das BEM-Gespräch angenommen haben. Das hilft uns natürlich nicht weiter. Um anhand eines kleinen Indikators einmal konkret festzustellen, wie das Befinden der Belegschaft ist, müssten wir wissen, wie viele BEM-Gespräche angeboten worden sind. Sie wissen, dass hinter jedem angebotenen BEM-Gespräch mindestens sechs Wochen Krankheit stehen.

Als ich noch im Dienst war, hatten wir allein bei uns im Amtsgericht Düsseldorf über 100 angebotene BEM-Gespräche. Wenn ich mir jetzt die Zahl der angenommenen BEM-Gespräche angucke, finde ich das sehr erschütternd. Das ist für mich ein Indiz dafür, dass BEM, obwohl es schon seit geraumer Zeit angeboten werden muss, wenig Akzeptanz in den Dienststellen erfährt. Deshalb sollte man auch einmal hinterfragen, warum die BEM-Gespräche denn nicht angenommen werden. Aus meiner Sicht liegt das zum Teil an der unzureichenden Führungsriege – wir haben immer mehr junge Leute, die in die Führungsaufgaben hineinkommen – und auch an einem Mangel an Schulungsangeboten und dann auch wahrgenommenen Schulungen dazu, wie man eigentlich im BEM-Gespräch vorgeht.

Aus meiner Sicht ist ganz auffällig, dass wir sehr viele Erkrankungen haben. Es ist aber auch so, dass die Kolleginnen und Kollegen im allgemeinen Umgang untereinander in den Gruppen und in den Abteilungen dünnhäutiger geworden sind. Früher ist man – wir Älteren, die hier sitzen, kennen das noch – auch nach Feierabend mal weggegangen, zum Beispiel zum Kegeln, hat also gemeinsam etwas unternommen. Das findet überhaupt nicht mehr statt – geschweige denn eine Weihnachtsfeier; die findet einfach nicht mehr statt. Das ist schon ein schwieriger Prozess, der auch anhält. Diese Faktoren stimmen uns sehr nachdenklich. Es achtet auch jeder auf jeden, aber im negativen Sinne: Hoffentlich wird er nicht krank; dann muss ich ihn vertreten.

Hinzu kommt noch das Zusammenspiel zwischen Jung und Alt, also das sogenannte altersgerechte Arbeiten. Das ist aus meiner Sicht auch ein Faktor, der besprochen werden müsste. Das heißt: Wie gehen die Behördenleitungen mit der Altersstruktur um? Wie gehen sie mit den älteren, aber dann auch im Zusammenspiel mit den jungen Kollegen um? – Wir stellen immer wieder fest, dass das nicht richtig funktioniert. Die Jüngeren werden auf einer Geschäftsstelle eingesetzt, und die Älteren werden separat auf einer anderen Geschäftsstelle eingesetzt. Dieses Zusammenspiel ist tatsächlich ein Problem.

Das liegt meines Erachtens auch zum Teil an der mangelnden Führungsqualität. Das muss man, glaube ich, so deutlich sagen. Was wollen die jungen Leute denn auch machen? Die meisten Kolleginnen und Kollegen Rechtspfleger, die nach einem Jahr

oder zwei Jahren dann Gruppenleiter werden, haben noch gar nicht die notwendige Erfahrung, was Menschenführung und das Ansprechen einer Kollegin oder eines Kollegen angeht. Das ist ein ganz negativer Prozess, der zwangsläufig eintritt, weil die Älteren ausscheiden und wir keine älteren Führungskräfte mehr haben. Die Jungen werden auch nicht darauf vorbereitet. Diesen Punkt haben wir aus unserer Sicht als DJG schon immer wieder angesprochen. Während der Ausbildung muss in der Tat darauf geachtet werden, wer die entsprechende soziale Kompetenz hat und wie man ihn fördern kann, zum Beispiel mit modularer Ausbildung, damit wir auch gut ausgebildete Führungskräfte bekommen.

Zu PEBB§Y: Die nächste PEBB§Y-Erhebung soll wohl nach der Einführung der elektronischen Akte im Jahr 2027 erfolgen. Wir haben schon seit Längerem darauf aufmerksam gemacht, dass die realen PEBB§Y-Zahlen nicht mehr stimmen. Nehmen wir zum Beispiel den Bereich „Grundbuch“. Da haben wir, ich glaube, 12 Minuten für eine Beurkundung vorgesehen. Wenn allerdings in der Akte zum Beispiel 25 Auflassungsvormerkungen stehen, muss der Kollege 25 Beurkundungen vornehmen, bekommt aber als Zeit nur diese eine Beurkundung angerechnet. Das Gleiche gilt in Nachlasssachen. Aus unserer Sicht besteht also dringender Handlungsbedarf.

Jonas Bülow (Bezirkspersonalräte der Rechtsreferendar*innen an den Oberlandesgerichten Köln, Düsseldorf und Hamm): Gefragt wurde zum einen nach den Auswirkungen der Maßnahmen auf die Referendar*innen. Dazu kann ich eigentlich nur sagen, dass im Rahmen des Referendariats bei den Rechtsreferendar*innen ohnehin für eine Zeit lang eine fatalistische Weltuntergangsstimmung herrscht und diese Maßnahmen dabei nicht hilfreich waren. Nein, das ist übertrieben ausgedrückt. Aber es ist wirklich so, dass das Referendariat mit seinen ca. zwei Jahren extrem kurz ist und man da mit einer Augen-zu-und-durch-Mentalität durchgehen muss, weil man es ansonsten nicht richtig kompensieren kann. Man tanzt auf sehr vielen Hochzeiten gleichzeitig – mit der praktischen Ausbildung, mit der theoretischen Ausbildung, mit dem parallelen Wiederholen des Stoffes des ersten Examens. In diese sehr angespannte Stimmung wurde dann noch mehrfach hineingestoßen. Das hat bezüglich der mentalen Verfassung der Rechtsreferendar*innen garantiert nicht geholfen. Ich kann Ihnen auch mit Sicherheit sagen, dass es auch nicht geholfen hat, das Land NRW, speziell die Justiz, für die Rechtsreferendar*innen als Arbeitgeber attraktiver zu machen. Die Stimmung ist an dieser Stelle also nicht gut.

Zum anderen wurde eine Frage bezüglich der Planstellen gestellt. Stimmen die Planstellen? Als Personalrat der Rechtsreferendar*innen kann ich mit PEBB§Y leider nicht so viel anfangen. In Bezug auf Planstellen kann ich Ihnen aber sagen: Ich gehe nicht davon aus, dass die derzeitigen Zahlen von Rechtsreferendar*innen ausreichend sind, um die anstehende Pensionierungswelle der Boomer-Generation auszugleichen. Daher wäre es eher suboptimal, hier zu sparen – zumal die Rechtsreferendar*innen ja für zwei Jahre schon in den Fingern des Staates sind. Die Justiz hat uns zwei Jahre schon in einem, wenn man es neudeutsch ausdrücken will, Onboarding-Prozess und könnte uns wunderbar einarbeiten, um uns später in der Justiz oder in der Verwaltung einzusetzen. Aber Fakt ist, dass ca. 60 % der Rechtsreferendar*innen in die Anwaltschaft wechseln. Nur die wenigsten haben noch Interesse daran, in den klassischen Berufen

der Justiz zu arbeiten. Und wenn sie das tun, dann tun sie das in der Regel aus Überzeugung und nicht, weil die Bezahlung so gut ist, weil die Pensionierung das Beste ist oder weil die Wertschätzung stimmt, sondern nur, weil sie Lust und Interesse daran haben, den Rechtsstaat aktiv mitzugestalten, und sich durch das Referendariat nicht haben davon abbringen lassen.

Björn Benkhoff (Bund Deutscher Rechtspfleger, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Die Stimmung ist natürlich auch im Rechtspflegerbereich sehr bedrückend. Das wirkt sich so auf die Kolleginnen und Kollegen aus, dass sie sich noch mehr zurückziehen, sich nicht mehr untereinander austauschen und teilweise auch Fortbildungen gar nicht mehr wahrnehmen, weil sie sagen: Ich kann doch nicht einen Tag oder zwei Tage im Gericht fehlen. Dann türmt sich die Arbeit noch mehr auf. Vertreten werde ich nicht, weil wir so überlastet sind und die vertretenden Kollegen auch nicht mehr vertreten können. – Insofern ist das ein gewisses Hamsterrad, das sich immer weiter aufbaut. Die Stimmung wird schlechter. Auch die Teilnahme an Sonderveranstaltungen wie Betriebsausflügen oder Weihnachtsfeiern – das können wir bestätigen – ist nicht mehr so gegeben wie früher. Die Frustration ist entsprechend höher geworden. Das sieht man auch daran, dass viele Kollegen jetzt prüfen, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, weil sie sich sagen: Eigentlich ist das ein sehr schöner Beruf. Aber ich bin so stark überlastet, dass ich mich jetzt ins Privatleben zurückziehen möchte und nichts mehr mit dem Dienst zu tun haben will. Ich möchte lieber zu Hause sitzen. Dafür nehme ich auch Abschläge von ungefähr 10 % in Kauf. – Das ist dann schon eine sehr verzwickte Situation.

Klaus Plattes (Deutsche Justiz-Gewerkschaft [DJG], Landesverband Nordrhein-Westfalen): Ich möchte noch etwas ergänzen, weil Herr Dr. Geerlings zu Beginn auch noch nachgefragt hatte, wie es im IT-Bereich aussieht. Nicht gut! Ich habe an einer Personalversammlung teilgenommen – das haben wir auch in unserer Stellungnahme ein Stück weit beschrieben –, die im vergangenen Jahr in Bochum abgehalten worden ist. Problematisch ist die personelle Situation beim ITD. Das ist auch schon seit längerem der Fall. Es gelingt einfach nicht, genügend Personal für den ITD zu generieren. Aus unserer Sicht hat sich dieses Konstrukt „ITD“ nicht bewährt. Man sollte durchaus darüber nachdenken, vielleicht auch einmal andere Wege zu gehen. Die Besetzung der Stellen bzw. dann die Bezahlung der Kolleginnen und Kollegen ist ein riesenproblem. Das führt auch zu Frust und Abwanderungsgedanken vom ITD zurück in den Geschäftsbereich. Die Verantwortlichen von ITD lassen die Kollegen dann aber nicht gehen. Das ist wie ein Kreislauf. Dann bewerben sie sich woanders, und dann sind sie ganz raus.

Wir haben, wie ich bei der letzten Anhörung zu diesem Thema auch schon gesagt habe, ungefähr 40.000 Anwender – bis zu 43.000; die Zahl schwankt immer ein bisschen – und im BIT ungefähr 48 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die alle Anwender betreuen müssen. Für Sie dürfte das nicht neu sein, weil wir es in den Gesprächen mit Ihnen bereits öfters angesprochen haben. Das ist ein riesenproblem. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im BIT sind total überlastet. Sie müssen nicht nur die Kolleginnen und Kollegen betreuen, sondern es kommen noch zusätzliche Aufgaben hinzu.

Die Migrationen sind zwar halbwegs abgeschlossen. Sie müssen aber auch bei der Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs vor Ort aushelfen, um die Kolleginnen und Kollegen einzuarbeiten. Das ist also eine ganz schwierige Situation – auch noch gepaart mit unzureichender Besoldung.

Die Präsidenten der Oberlandesgerichte tun sich natürlich schwer, Kolleginnen und Kollegen abzustellen, wenn sie keinen Ersatz bekommen. In meiner Zeit als Mitglied des Hauptpersonalrats habe ich selbst an entsprechenden Besprechungen teilgenommen. Wenn dort seitens des ITD gefragt wurde: „Wer könnte sich denn vorstellen, Personal zum ITD abzuordnen?“, haben alle Behördenleiter ihre Köpfe gesenkt. Klar; wäre ich Behördenleiter, würde ich auch keinen Kollegen abgeben wollen, wenn ich nicht Ersatz bekomme.

Zurück zu Ihrer Frage: Die Unzufriedenheit ist groß. Um den ITD auch für die Zukunft wirklich funktionsfähig zu halten, bräuchten wir mehr Personal. Aus unserer Sicht als DJG müssten wir uns tatsächlich einmal Gedanken darüber machen, ob dieses Konstrukt „ITD“ aus Sicht des Ministeriums überhaupt noch zielführend ist. Darüber müssen wir ernsthaft nachdenken. KI ist angesprochen worden. Ich war gestern Teilnehmer des Werkstattgesprächs „Künstliche Intelligenz in der Justiz“. Vor dem Hintergrund dessen, was da mittelfristig auf die Justiz zukommt, könnte man auch einmal überlegen, eventuell zu sagen: Wir stellen uns ITD-mäßig neu auf und verbinden die Betreuung mit der Einführung von KI, also in Bezug auf Schulungskonzepte usw. – Das ist vielleicht auch ein Hinweis, dass man da einmal in die Gespräche einsteigt. Aber im Moment ist die Situation beim ITD wirklich nicht gut.

Frau Hanses hat in der ersten Runde salopp gesagt, dass wir eine Ausbildung für die Justizwachtmeister haben. Wir haben einen Lehrgang. Das ist schon ein großer Unterschied. Und wie bei der Antwort auf die Kleine Anfrage zum Justizwachtmeisterdienst mitgeteilt worden ist, kann von einer Zufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen mit dem Lehrgang nicht die Rede sein.

Vorsitzender Dr. Werner Pfeil: Dazu hatten wir schon eine Anhörung.

Klaus Plattes (Deutsche Justiz-Gewerkschaft [DJG], Landesverband Nordrhein-Westfalen): Okay. Darauf wollte ich nur hinweisen und auch appellieren, da noch einmal hinzuhorchen. Wir haben dort auch andere Kolleginnen und Kollegen, insbesondere jüngere Menschen, die auch einen höheren Anspruch haben. Daher halten wir es immer noch für gerechtfertigt, die zweijährige Ausbildung einzuführen, weil die Aufgaben sich wirklich verändert haben und auch prägnanter geworden sind.

Björn Benkhoff (Bund Deutscher Rechtspfleger, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Ich würde gerne noch kurz etwas zu PEBB§Y sagen. Die PEBB§Y-Vollerhebung bzw. -Nacherhebung befürworten wir grundsätzlich. Bei PEBB§Y ist es so, dass die Zahlen auch immer erst in Nachbetrachtung erhoben werden. Seit der letzten PEBB§Y-Vollerhebung haben sich Gesetzesgrundlagen und Verfahrensschritte geändert. Insofern ist es natürlich wichtig, dass 2027 wieder eine Neuerhebung stattfindet, die am Ende valide Zahlen liefert. Ich möchte aber noch einmal betonen, dass es für unseren Berufs-

verband nicht entscheidend ist, ob wir am Ende 500 Stellen, 600 Stellen oder 700 Stellen unbesetzt haben. Vielmehr müssen wir sehen, dass wir in der Situation vorankommen. Die PEBBŞY-Vollerhebung hilft natürlich, eine Zahl zu schaffen. Insofern schauen wir, was dabei herauskommt, und werden das intensiv begleiten.

Vorsitzender Dr. Werner Pfeil: Vielen Dank. – Ich eröffne die dritte und letzte Frageunde. Wir haben noch fünf Minuten Zeit. Sind noch Fragen gewünscht?

Elisabeth Müller-Witt (SPD): Eigentlich keine tiefgehende Frage. Ich will nur einmal wissen, ob es aus anderen Bundesländern Erfahrungen gibt, von denen man lernen könnte.

Dr. Werner Pfeil (FDP): Ich habe noch eine Ergänzungsfrage. Herr Plattes, Sie haben gerade KI angesprochen. Heißt das denn, dass Sie beim ITD outsourcen wollen? Das wäre ja auch mit sehr viel Geld verbunden. Ist das gemeint?

Klaus Plattes (Deutsche Justiz-Gewerkschaft [DJG], Landesverband Nordrhein-Westfalen): Wie sieht es in anderen Bundesländern aus? Den von mir vorgeschlagenen Ausbildungscampus gibt es in Bayern schon, und zwar in Pegnitz. Wir haben uns das angeschaut. Das läuft ganz gut. Dort werden die Wachtmeisterkollegen – gehobener Dienst, mittlerer Dienst – ausgebildet. Das hat viele Vorteile. Die Kollegen fühlen sich gut aufgehoben. Man kann sich austauschen. So etwas sehen wir also, wenn wir über die Grenzen NRWs schauen. Ich weiß, dass andere Bundesländer wie Hessen auch schon darüber nachdenken. Ich bin auch Bundesvorsitzender der DJG. Wir tauschen uns auch mit den Ländern aus. Es ist also schon in den Köpfen drin, mit Blick auf die neue Struktur der jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die zu der Justizverwaltung streben, auch über andere Aspekte, was zum Beispiel Ausbildung angeht, nachzudenken.

Beim ITD outzusourcen – Sie hatten es so provokant formuliert, Herr Dr. Pfeil –, könnten wir uns gut vorstellen, und zwar so outzusourcen, dass wir eine Behörde bekommen, die einen eigenen Stellenpool hat, damit dieses Erfragen oder Erbitten von Personal aufhört. Man sollte einfach einmal überlegen, wie man das organisieren kann. Ja, das könnten wir uns gut vorstellen. Das würde sicherlich den Druck nehmen. Auch mit Blick auf die Attraktivität der Berufsbilder würde es Sinn machen. Denn wir haben durchaus Kolleginnen und Kollegen – beispielhaft nenne ich einmal die Wachtmeister, die ja nicht so rosig besoldet werden –, die dann auch die Möglichkeit hätten, sich darauf zu bewerben. Im Moment ist das nicht möglich. Daher könnten wir uns das durchaus vorstellen – unter bestimmten Voraussetzungen; aber das wäre aus unserer Sicht tatsächlich überlegenswert.

Jonas Bülow (Bezirkspersonalräte der Rechtsreferendar*innen an den Oberlandesgerichten Köln, Düsseldorf und Hamm): Ich kann Ihnen zwei positive Beispiele aus anderen Bundesländern – einmal Hamburg, einmal Bayern – nennen.

Hamburg ermöglicht es den Rechtsreferendar*innen, die Ansprechpartner*innen, die es für die beim Amts- oder Landgericht in Hamburg Beschäftigten im Fall von psychischer Belastung oder psychischen Problemen gibt, mitzunutzen. Dieses Angebot wird auch genutzt und frequentiert.

Bayern hat ein anderes Modell, was das Lernen und den praktischen Abschnitt angeht. In NRW bekommen wir während des gesamten Referendariats neuen Stoff vermittelt und sind praktisch erst im letzten Monat vor den Klausuren mit der Stoffmenge durch. Theoretisch bin ich also, wenn ich im Dezember Klausuren schreibe, bis Ende November nicht wirklich mit dem Stoff durch. Insofern können Dinge, die ich Ende November gelernt habe, theoretisch im Dezember drankommen. Dass ein langzeitiger Lerneffekt dabei nicht zustande kommen kann, ist wohl nachvollziehbar. In Bayern ist es anders. Dort hat man es strikt geteilt. Man macht im ersten Jahr inhaltlich Stoff und im zweiten Jahr nichts Neues mehr, sondern wiederholt nur noch und schleift bei Klausuren ein. Das ist definitiv sinnvoller als das, was wir in NRW haben, weil sich nur so langzeitige Lerneffekte einstellen können und weil man auch nur so vernetzt und ganzheitlich lernen kann. Das wäre ein wunderbares Beispiel. Hier könnte man zwischen den Ländern auch einmal positiv angleichen und Standards erhöhen, statt sich immer nur von anderen Ländern Negativbeispiele abzugucken.

Björn Benkhoff (Bund Deutscher Rechtspfleger, Landesverband Nordrhein-Westfalen): Ich kann es ganz kurz halten. Im Bereich der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger stellt man bundesländerübergreifend fest, dass in den Ländern, in denen haushalterisch mehr Geld zur Verfügung steht – möglicherweise in Baden-Württemberg und Bayern –, die Beförderungssituation im Vergleich natürlich deutlich besser ist. Aber das ist dann auch der Haushaltslage geschuldet.

Vorsitzender Dr. Werner Pfeil: Vielen Dank. – Damit sind wir am Ende der zweiten Anhörung und insgesamt dritten Sitzung des Rechtsausschusses am heutigen Tag. Ich bedanke mich bei allen, die heute hier waren.

Die nächste Ausschusssitzung findet am 17. September 2024 mit einer weiteren Anhörung statt.

Die Sitzung ist geschlossen. – Danke schön. Tschüs!

gez. Dr. Werner Pfeil
Vorsitzender

Anlage

17.09.2024/18.09.2024

**Anhörung von Sachverständigen
des Rechtsausschusses****Die Missstände in der Justiz sind überall sichtbar - es braucht großzügige Veränderungen
für das Herzstück des Rechtsstaates**

Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 18/7194

am Mittwoch, dem 4. September 2024
16.30 bis (max.) 18.00 Uhr, Raum E1 D05, Livestream**Tableau**

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Klaus Plattes, Landesvorsitzender DJG Amtsgericht Düsseldorf Düsseldorf	Klaus Plattes	18/1651
Jonas Bülow Bezirkspersonalrat Hamm und Personal- rat der Referendare am Landgericht Es- sen	Jonas Bülow	18/1658
Björn Benkhoff Geschäftsführer und stellvertretender Vorsitzender Bund Deutscher Rechtspfleger Wuppertal	Björn Benkhoff	18/1667
Silke Pöppelmann Velbert		
Verein für Kommunalpolitik NRW e.V. Bernd Essler Düren	<i>keine Teilnahme</i>	18/1652
