



**SCHLESWIG-  
HOLSTEINISCHER  
RICHTERVERBAND**

verband der richterinnen  
und richter,  
staatsanwältinnen und  
staatsanwälte

Kiel, im Januar 2017  
Stellungnahme Nr. 01/2017  
Abrufbar unter [www.richterverband.de](http://www.richterverband.de)

**Stellungnahme zu der Antwort der Landesregierung  
auf die Große Anfrage  
„Gerichte und Staatsanwaltschaften in Schleswig-Holstein“  
(LT-Drucksache 18/4360)**

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Es ist nachdrücklich zu begrüßen, dass im Wege einer Großen Anfrage umfangreiches Material zur Lage der Gerichte und Staatsanwaltschaften des Landes zusammengetragen und einer öffentlichen Auseinandersetzung zugänglich gemacht wird. Denn die Situation der Justiz ist dauerhaft angespannt und erfordert, insbesondere hinsichtlich der Personalausstattung, gezielte Abhilfemaßnahmen und eine vorausschauende Planung.

Von ihrem Ansatz her kann die Große Anfrage mit Hilfe des erhobenen Zahlenwerks nur Teilbereiche der bestehenden Belastungsproblematik rückschauend beleuchten. Um ein zutreffendes Bild der aktuellen Situation zu gewinnen, müssen zusätzlich

wichtige personalwirtschaftliche Entwicklungen und tiefgreifende technische Umwälzungen der Justizarbeit in den Blick genommen werden.

In allen Diensten bietet die Justiz **familienfreundliche Arbeitsplätze**. Die damit verbundenen Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung werden – was gesellschaftlich hoch erfreulich ist – in rasant wachsendem Ausmaß in Anspruch genommen. Ursächlich dafür ist neben einem allgemeinen Prioritätenwandel der hohe und weiter wachsende Anteil weiblicher Beschäftigter, der bei den Neueinstellungen von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten gegen **70 %** tendiert.

Die begrüßenswerte Familienfreundlichkeit der Justiz muss **personalwirtschaftlich gegenfinanziert** werden, woran es in mehrfacher Hinsicht fehlt. Aus dem komplexen Themenbereich sollen nur drei Aspekte beispielhaft herausgegriffen werden.

Allein die Unterbrechung des Dienstes, etwa durch Mutterschutz und/oder Elternzeit, führt bereits an sich zu einer Arbeitseinbuße. Denn jeder **Personalwechsel** in einem richterlichen oder staatsanwaltlichen Dezernat ist mit erheblichem Einarbeitungsaufwand verbunden. Hinzu treten Verzögerungen durch erforderlich werdende Neuterminierungen. Im Ergebnis verursacht ein einzelner Personalwechsel, sofern er überhaupt ohne Zeitversatz erfolgt, damit erfahrungsgemäß einen Erledigungsverlust von durchschnittlich etwa drei Monaten; vier Umsetzungen entsprechen etwa dem Ausfall einer Jahresarbeitskraft. Dieser Ausfall wird bislang **nicht erfasst** und damit stillschweigend der gesamten Kollegenschaft auferlegt.

Vielfach fehlt es darüber hinaus an einer **Nachfolge** ohne Zeitversatz oder sogar an jeder Nachfolge für die Zeit der Abwesenheit. Soweit ausscheidende Kolleginnen oder Kollegen durch Neueinstellungen ersetzt werden (müssen), treten fast regelmäßig **Vakanzen** auf, die durch andere Personalwechsel aufgefangen werden müssen. Dies erhöht den oben dargestellten Ausfall weiter, das „Karrussell dreht sich immer schneller“.

Überhaupt nicht ausgeglichen werden **Elternzeiten bis zu sechs Monaten**. Nehmen in der Justiz beschäftigte Mütter oder Väter diese gesetzliche Option in Anspruch, so geschieht dies - personalwirtschaftlich betrachtet – zu 100 % auf dem Rücken der

Kollegenschaft. Denn die fehlende Arbeitskraft wird in keiner Weise, auch nicht zeitversetzt, kompensiert.

Die angesprochenen drei Aspekte stellen nur einen Ausschnitt des Themenbereichs *Personalbedarf für die individuelle Arbeitsgestaltung* dar. Weitere, auf die Arbeitseffizienz einwirkende Vorgänge, wie die praktisch häufigen wechselnden Teilzeiten kommen hinzu. Richter und Staatsanwälte haben Führungsaufgaben und hochkomplexe Prozesse mit Großverfahren zu bewältigen, was bei einer zunehmenden Zersplitterung der Gesamtarbeitskraft immer schwieriger wird.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass sich die aktuelle Personalausstattung und der Personalbedarf einer funktionierenden, familienfreundlichen Justiz scherenhaft auseinanderentwickeln. Dies ist eine der Ursachen für die offenkundigen Belastungssymptome anwachsender Verfahrensbestände und Verfahrenslaufzeiten.

Ein zweiter von der Großen Anfrage nicht berührter Komplex liegt in den Belastungen der Justiz durch die schleppende Umstellung auf **elektronisch geführte Arbeitsprozesse**. Jedes Fachverfahren benötigt in der schleswig-holsteinischen Justiz statt weniger Monate eine mehrjährige Einführungsphase, die viele Beschäftigte aller Dienste als zermürend wahrnehmen. Dadurch und durch laufende Mängel im Alltagsbetrieb bis hin zu immer wiederkehrenden Systemausfällen, ist die Akzeptanz für die bevorstehenden Großprojekte des elektronischen Rechtsverkehrs und der elektronischen Akte erheblich gesunken.

Neben diesen Effizienzverlusten wird die Arbeitskraft der Justiz durch das **Abfließen von Personal** geschmälert, das für die IT-Projekte selbst eingesetzt wird. Denn statt die nötigen Dienstleistungen komplett bei Fachunternehmen einzukaufen, wird auf die Arbeit von Justizangehörigen gesetzt, die bei Interesse in die einzelnen Projekte abgeordnet werden. Dieser – im Wirtschaftsleben kaum denkbare Grundansatz – birgt nicht nur erhebliche Risiken für die Qualität und Zügigkeit der Projekte, sondern entzieht der Justiz erfahrene Kräfte (derzeit über 60), die für die Rechtsprechung und Strafverfolgung dringend benötigt werden.

**In der Gesamtschau** kann das mit der Großen Anfrage erhobene Zahlenwerk nur als Baustein für eine Befunderhebung zur Lage der Landesjustiz gesehen werden. Der Schleswig-Holsteinischen Richterverband hat im Herbst 2016 die aktuelle Belastung der Richter und Staatsanwälte in einer **landesweiten Umfrage** ermittelt. Danach besteht vor allem in der ordentlichen Gerichtsbarkeit und in den Staatsanwaltschaften eine besorgniserregend hohe Belastung der Kolleginnen und Kollegen mit einhergehenden deutlichen Tendenzen der Demotivierung. Dringend müssen daher die besonders betroffenen Geschäftsbereiche identifiziert und Abhilfemaßnahmen in die Wege geleitet werden. Das setzt die Bereitschaft voraus, strukturelle Belastungstreiber – zwei wurden beispielhaft oben dargestellt – zu benennen und nicht hinwegzudiskutieren.