

Gewerkschaftstag 8./9. April 2025

„

**Justiz-Berufe:
Ein Auslaufmodell?**

“

DJG

Editorial



Das Jahr 2025 beginnt mit tiefgreifenden politischen Veränderungen – in Deutschland, in Europa und weltweit. Nach dem Bruch der Ampel-Koalition und den vorgezogenen Bundestagswahlen wird Friedrich Merz mit der Union die Regierung übernehmen.

Donald Trump sorgt bereits in den ersten Monaten seiner Amtszeit für Turbulenzen. Sein angekündigter „Big Deal“ zur Beendigung des Ukraine-Kriegs, ohne Mitsprache der Ukraine oder Europas, markiert einen geopolitischen

Kurswechsel, dessen Folgen unabsehbar sind. Wie sich dies auf die europäische Sicherheitsarchitektur und die transatlantischen Beziehungen auswirkt, bleibt abzuwarten. Eines jedoch steht fest: Die Zeiten geopolitischer Stabilität sind endgültig vorbei.

Vor diesem Hintergrund diskutieren wir auf unserem Gewerkschaftstag 2025 die Frage: „Justizberufe – ein Auslaufmodell?“ Diese provokante Fragestellung ist keineswegs reißerisch gemeint, sondern soll zur ernsthaften Reflexion anregen.

Digitalisierung, Personalmangel und steigender Arbeitsdruck werfen drängende Fragen auf: Welche Reformen brauchen wir wirklich? Wie können wir unsere Arbeitsbedingungen verbessern? Wo müssen wir klare Forderungen stellen?

In dieser Ausgabe der Hessen-Notizen nehmen wir einige dieser drängenden Fragen in den Fokus: Der geplante Commercial Court in Frankfurt könnte ein neues Kapitel für die Justizstandorte in Deutschland aufschlagen. Die umstrittene PeBb\$y-Personalberechnung zeigt einmal mehr, wie wichtig eine realistische Bemessung der Arbeitslast ist. Und beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) stellt sich die Frage, ob erkrankte Kolleginnen und Kollegen wirklich die Unterstützung erhalten, die sie brauchen, oder ob Effizienzdenken über Fürsorge siegt.

Unsere Gewerkschaft setzt sich weiterhin mit Nachdruck für eine moderne, gut ausgestattete und faire Justiz ein. Lassen Sie uns gemeinsam für bessere Bedingungen kämpfen – für eine Justiz, die den Herausforderungen der Zukunft gewachsen ist und in der wir gerne arbeiten.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre und freuen uns auf den Austausch beim Gewerkschaftstag.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen

Erwin Schmidt,
1. Landesvorsitzender

Inhalt:

Grußwort von Christian Heinz, Staatsminister	3
Grußwort von Tanja Hartdegen, MdL SPD	4
Grußwort von Marion Schardt-Sauer, MdL FDP	5
Grußwort von Heini Schmitt, Landesvorsitzender dbb Hessen	6
Grußwort von Beatrix Schulze, DJG-Bundesvorsitzende	7
neue Ausbildungsordnung für JuFa's	8
What mean Commercial Court?	9
Der moderne Zivilprozess	10
Mehr Schutz für Soziale Dienste gefordert	11
Warum PeBb\$y oft unterschätzt wird ...	12
Menschen als Ressourcen oder als Patienten?	14
„Willkommen zurück! Oder auch nicht ...“	16
„Du weißt doch, wie er ist!“	18

Grußwort von Christian Heinz, Staatsminister



Liebe Mitglieder der der Deutschen Justiz-Gewerkschaft Hessen,

zu Ihrem Gewerkschaftstag 2025 in der Hessentagsstadt Bad Vilbel möchte ich Ihnen meine herzlichen Grüße übermitteln.

Ihren diesjährigen Gewerkschaftstag stellen Sie unter das Motto „Justizberufe: Ein Auslaufmodell?“.

Eine Frage, die ich als Hessischer Minister der Justiz und für den Rechtsstaat mit einem eindeutigen „Nein“ beantworten möchte.

Wie unsere gesamte Gesellschaft, so unterliegt auch unsere Justiz einem steten Wandel und einer Weiterentwicklung. Wo die älteren Kolleginnen und Kollegen vor einigen Jahrzehnten noch analoge Karteikarten als Register bemühten, wird heute die eAkte eingeführt und über die sinnvolle und rechtssichere Verwendung von Künstlicher Intelligenz nachgedacht. Dieser Wandel der Zeit stellt uns alle, vor allem aber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hessischen Justiz, vor immer neue Herausforderungen. Wir müssen teilweise neue, uns unbekannte Wege beschreiten, die hier und da ins Ungewisse führen mögen.

Trotz allen Wandels aber ist das Justizsystem seit jeher eine beständige Stütze, auf die sich Bürgerinnen und Bürger verlassen können. Unsere Justiz und insbesondere die Menschen, die in der Justiz arbeiten, schaffen Vertrauen und halten mit ihrem täglichen Einsatz die Rechtsstaatlichkeit aufrecht. Ein starkes, unabhängiges und in jeder Hinsicht auskömmlich ausgestattetes Justizsystem ist das beste Mittel, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken und das Vertrauen in den Staat zu bewahren.

Seien Sie deshalb versichert, dass ich mich weiterhin mit aller Kraft dafür einsetzen werde, die hessische Justiz weiter zu stärken. Ich bin sehr froh, die Deutsche Justiz-Gewerkschaft hierbei an meiner Seite zu wissen. Lassen Sie uns gemeinsam für eine starke Justiz und damit für Stabilität und Sicherheit sorgen!

Ihr

Staatsminister

Grußwort von Tanja Hartdegen, MdL SPD



Liebe Mitglieder der Deutschen Justiz Gewerkschaft,

eine leistungsfähige Justiz ist eine der wichtigsten Säulen eines funktionierenden Rechtsstaates. Dazu gehört eine ausreichende Personalausstattung ebenso wie eine moderne Arbeitsplatzgestaltung und ein angenehmes Arbeitsklima. Denn unser gemeinsames Ziel ist es, dass die hessische Justiz ein attraktiver und fortschrittlicher Arbeitgeber ist und bleibt.

Um den steigenden Personalbedarf zu decken, werden wir die Ausbildungskapazitäten erhöhen und insbesondere in den Schulen für die Berufe in der Justiz werben.

Auch familienfreundliche Rahmenbedingungen und der Ausbau des mobilen Arbeitens sind wichtige Bausteine, um die Attraktivität der Arbeitsplätze in der Justiz zu erhöhen und für die Zukunft gut aufzustellen. Mit dem aktuellen Landeshaushalt haben wir trotz schwieriger Rahmenbedingungen wie den Folgen der Corona-Pandemie und des Krieges in der Ukraine den Pakt für den Rechtsstaat fortgesetzt und besonders belastete Bereiche personell weiter verstärkt. Diesen Weg werden wir fortsetzen.

Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass Reformen Zeit brauchen, um wirksam zu werden, und dass es immer wieder der Rückmeldungen und Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedarf, damit sie praktikabel und zielführend sind: So stellt die Einführung der E-Akte Sie, die Sie in der Justiz arbeiten, zunächst vor große Herausforderungen und bedeutet eine enorme Umstellung der täglichen Arbeit. Das wissen auch die politisch Verantwortlichen und deshalb danken wir Ihnen sehr für Ihr großes Engagement.

Der Einsatz der E-Akte und des neuen Aktenführungssystems wird aber letztlich dafür sorgen, dass die Arbeitsabläufe in Zukunft effektiver und die Arbeitsplätze moderner und zukunftsfähiger werden. Die E-Akte ist auch eine unabdingbare Voraussetzung für den Einsatz von künstlicher Intelligenz, die ebenfalls in vielen Bereichen die Arbeit erleichtern wird.

Zukunftsfähigkeit ist aber nicht nur eine Frage der technischen Ausstattung. Es geht auch um die Gebäude, um die Räume, in denen sich die Arbeit der Justiz Tag für Tag ganz konkret abspielt. Deshalb werden wir auch weiterhin in die Justizstandorte investieren und die räumlichen Voraussetzungen für moderne und gesunde Arbeitsplätze schaffen.

Nicht zuletzt sind es die Justizbediensteten, die für eine moderne und zukunftsfeste Justiz unverzichtbar sind. Daher sollte neben allen Einzelreformen und Teilaspekten im politischen Raum vor allem eines als Richtschnur gelten: Jede Neuerung kann nur gelingen, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert sind und mitgenommen werden. Deshalb brauchen wir den ständigen Dialog zwischen den Beschäftigten, ihren Gewerkschaften und Interessenvertretungen sowie der Politik und der Landesregierung. Bei einer vertrauensvollen Zusammenarbeit auf Augenhöhe ist mir vor den Herausforderungen der Zukunft für die Justiz nicht bange.

Tanja Hartdegen

Grußwort von Marion Schardt-Sauer, MdL FDP



Liebe Mitglieder der Deutschen Justiz-Gewerkschaft,
sehr geehrte Damen und Herren,

es ist mir eine große Freude, Ihnen zum Gewerkschaftstag der Deutschen Justizgewerkschaft Hessen ein Grußwort überbringen zu dürfen.

Das Motto Ihres Gewerkschaftstages lautet „Justiz-Berufe: Ein Auslaufmodell?“.

Eine Frage, die auf den ersten Blick provokativ klingt, aber zugleich von entscheidender Bedeutung für die Zukunft der Justiz in unserem Land ist: „Sind die Justizberufe tatsächlich ein Auslaufmodell?“

Diese Frage ist nicht nur eine theoretische Herausforderung, sondern berührt die alltägliche Arbeit von Tausenden Beschäftigten in der Justiz, die sich täglich für die Wahrung des Rechts und die Durchsetzung der Gerechtigkeit einsetzen. Die Justizberufe sind keineswegs ein Relikt vergangener Zeiten, sondern unverzichtbare Pfeiler eines funktionierenden Rechtsstaats. Sie sichern die Rechte und Freiheiten der Bürger und wahren das Vertrauen in die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit der Justiz.

Doch die Herausforderungen, vor denen Sie, vor denen wir alle stehen, sind vielfältig.

Digitale Transformation, Veränderungen in der Arbeitsorganisation und die zunehmende Belastung der Justiz durch steigende Fallzahlen und komplexere Verfahren stellen uns vor große Aufgaben. Diese Entwicklungen dürfen jedoch nicht als Bedrohung, sondern müssen als Chance verstanden werden. Sie erfordern die Anpassung der Justizberufe an die Anforderungen des 21. Jahrhunderts, ohne dabei die grundlegenden Werte unseres Rechtssystems zu gefährden.

Der Gewerkschaftstag ist der richtige Ort, um Antworten auf diese Frage zu finden und über die Zukunft der Justizberufe nachzudenken. Wir müssen uns klar machen, dass die Justiz nicht aus der Zeit gefallen ist, sondern in einer sich wandelnden Gesellschaft immer wieder neu gefragt ist – mit Fachkompetenz, Unabhängigkeit und Engagement.

Lassen Sie uns gemeinsam die Zukunft der Justizberufe gestalten. Es geht darum, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Justiz zu verbessern, die Digitalisierung der Justiz voranzutreiben und die notwendigen Reformen zu unterstützen, die den Rechtsstaat auch in Zukunft stark machen. Die Justiz ist ein unverzichtbares Fundament unserer Demokratie – und die Berufe in der Justiz sind es auch.

Ich freue mich auf die bevorstehenden Diskussionen und bin überzeugt, dass wir gemeinsam Antworten auf die Herausforderungen finden werden, die vor uns liegen.

Herzlichen Dank und auf einen erfolgreichen Gewerkschaftstag!

Marion Schardt-Sauer

Grußwort von Heini Schmitt Landesvorsitzender dbb Hessen



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen der DJG Hessen,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, anlässlich Ihres Gewerkschaftstages 2025 in Bad Vilbel unter dem Motto „Justiz-Berufe: Ein Auslaufmodell?“ ein Grußwort an Sie richten zu dürfen.

Ich möchte -auch im Namen des dbb Hessen- allen Funktionsträgern, dem Landesvorstand und insbesondere dem 1. Landesvorsitzenden Erwin Schmidt ein herzliches „Dankeschön“ für die sehr konstruktive und sehr angenehme, wertschätzende Zusammenarbeit in den zurückliegenden Jahren sagen.

Für den dbb Hessen gingen aus dieser Zusammenarbeit viele wichtige Impulse für die Weiterentwicklung des Tarif- und des Dienstrechts hervor.

Auch bei den entsprechenden Gremiensitzungen, politischen Gesprächen und öffentlichen Veranstaltungen zeigte sich die DJG Hessen als unverzichtbare, stets verlässliche Unterstützung für die Arbeit des Dachverbands.

Ihren unermüdlichen Einsatz für die Interessen Ihrer Mitglieder und zum Wohle der Beschäftigten in den Justizberufen möchte ich erneut besonders hervorheben. Mit Ihrer überwiegend im Ehrenamt geleisteten Gewerkschaftsarbeit unter Hintanstellung Ihrer eigenen Interessen haben Sie Ihre Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung für Andere erneut unter Beweis gestellt, zusätzlich zur weiter gestiegenen Arbeitsbelastung im Dienst.

Dem klug gewählten Motto Ihres Gewerkschaftstages entnehme ich mindestens einen besonderen Erörterungsbedarf zur Funktionsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der Berufe in der Justiz.

Insofern wünsche ich Ihnen einen erfolgreichen Gewerkschaftstag und freue mich, dabei sein zu dürfen.

Der DJG Hessen wünsche ich weiterhin viel Erfolg und alles Gute!

Herzlichst
Ihr

Heini Schmitt
Landesvorsitzender dbb Hessen

Grußwort von Beatrix Schulze, DJG-Bundesvorsitzende



Liebe Mitglieder, sehr geehrte Damen und Herren,

zu Eurem diesjährigen Gewerkschaftstag in Bad Vilbel dürfen wir Euch unsere herzlichen Grüße übermitteln.

Wir befinden uns derzeit in unruhigen und bewegten Zeiten. Unsere Bundesregierung hat sich aufgelöst, Neuwahlen sind erfolgt. Wir alle spüren, dass nichts mehr so ist, wie wir es Jahrzehnte gewohnt waren. Frieden ist nicht mehr selbstverständlich, unsere demokratischen Grundrechte sind in Gefahr. Die Worte „Demokratie“ und „Freiheit“, deren Werte, werden für uns bedeutender denn je.

Die Leistungsfähigkeit eines Rechtsstaates kann aber nur durch eine starke und moderne Justiz gewährleistet werden. Unsere Justiz befindet sich bundesweit im Umbruch.

Eine schleppende Digitalisierung, personelle Überalterung, ein Mangel an geeigneten Nachwuchskräften sowie starre Strukturen und Hierarchien lähmen unsere Justiz.

Hessen gehört zu den wenigen Bundesländern, welche die Digitalisierung der Justiz zum Großteil umgesetzt haben. Es ist aber auch wichtig, dass das Personal, gerade in der Übergangsphase, personell aufgestockt wird. Unsere Kolleginnen und Kollegen müssen von Beginn an mitgenommen werden. Sie sind unser Wissen, die Fachkräfte, welche ein wichtiger Baustein im Digitalisierungsprozess der Justiz sind. Denn nur an der Basis, im täglichen Arbeiten, kommen erste Probleme und Fehler in Soft- und Hardware sowie Hindernisse mit der Infrastruktur ans Licht.

Nicht selten kommt es dadurch auch zu Mehrbelastung und Zeitverlust. Mehr Belastung für den sowieso schon knappen Personalbestand. Die Folge sind körperliche und psychische Langzeiterkrankungen. Junge Menschen als potenzielle Nachwuchskräfte für die Justiz sind rar. Die Justiz hat es bis heute noch nicht verstanden, ein moderner und attraktiver Arbeitgeber zu werden. Und genau hier kommen wir als Gewerkschafter ins Spiel.

Wir als Deutsche Justiz-Gewerkschaft werden nicht aufhören, immer und immer wieder genau zu diesen Themen den „Finger in die Wunden zu stecken“. Wir werden nicht müde werden, unseren Justizministerinnen und Justizministern, den Damen und Herren Abgeordneten landes- und bundesweit die Bilder einer bröckelnden Justiz, der dritten Säule des Rechtsstaates, vor die Augen zu halten.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft in Hessen ist ein wichtiges Mitglied in unserer DJG-Familie. Und auch in Zukunft werden wir gemeinsam für eine moderne und attraktive Justiz, eine ausreichende personelle Ausstattung sowie zufriedene und motivierte Bedienstete kämpfen.

Für Euren diesjährigen Gewerkschaftstag wünschen wir Euch viel Erfolg, gutes Gelingen, interessante Gespräche und eine schöne Zeit.

Ihre/Eure Bundesvorsitzenden

Beatrix Schulze und Klaus Plattes

neue Ausbildungsordnung für JuFa's stellt Qualität und Praxisnähe sicher

Das Ziel der Neuordnung war die Sicherstellung, dass geprüfte Justizfachangestellte „am Tag nach der Prüfung“ so eigenständig und effizient wie möglich arbeiten können. Neben den klassischen Tätigkeiten wie der Bearbeitung von Aktenvorgängen, der Organisation von Verfahrensabläufen und der Kommunikation mit den Beteiligten nimmt die Kostenberechnung und Zeugenentschädigung eine starke Rolle ein. Justizfachangestellte lernen in der Ausbildung bereits alle Tätigkeiten der ganzheitlichen Aktenbearbeitung. In jedem Bereich wird nicht nur der gerichtliche Verfahrensablauf vermittelt, sondern auch, wie gerichtliche Kosten korrekt berechnet werden und die Entschädigungen für Zeugen, Schöffen oder Sachverständige sachgerecht abgewickelt werden. Diese Kenntnisse sind essenziell für eine funktionierende Justizverwaltung.

Im Fokus der 3-jährigen Ausbildung steht die umfassende und praxisorientierte Vermittlung aller relevanten Fachkenntnisse inklusive einer handlungsorientierten Ausbildung.



In Hessen werden die Fachkenntnisse bei vielen Ausbildungsgerichten in einer sog.

„Juniorserviceeinheit“ vermittelt. Sie stellt eine „Learning by Doing“-Methode dar und fördert u. a. fachliche Qualifikationen, Eigenverantwortlichkeit, Teamgeist und soziale Kompetenz der Auszubildenden. Die damit entstehende Praxisnähe ist ein entscheidender Qualitätsfaktor.

Wer nach der Prüfung ins Berufsleben startet, soll nicht erst lange nach Gesetzestexten suchen oder sich unsicher fragen, was als Nächstes zu tun ist.

Da die elektronische Akte bis zum 01.01.2026 verpflichtend eingeführt werden muss, war es unumgänglich, diese Berufsbildposition in die neue Ausbildungsverordnung aufzunehmen. Digitale Geschäftsprozesse gehören längst zum Berufsalltag und die Ausbildung trägt die Rechnung, indem sie sicherstellt, dass alle Auszubildenden auf die Arbeit in einer zunehmend digitalisierten Justiz vorbereitet werden.

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung und Übertragung der Tätigkeit einer Serviceeinheit erfolgt die Eingruppierung nach Entgeltgruppe TV-H E9a. Dies unterstreicht den hohen Wert der Tätigkeit und zeigt, dass Justizfachangestellte nicht nur eine wichtige, sondern auch eine anspruchsvolle Rolle innerhalb der Justizverwaltung innehaben.

Die Justiz braucht qualifizierte Fachkräfte, die nicht nur theoretisches Wissen haben, sondern dieses auch unmittelbar anwenden können. Mit der neuen Ausbildungsverordnung sind Justizfachangestellte von Anfang an auf eine hochwertige und anspruchsvolle Tätigkeit vorbereitet – und das macht diesen Beruf so wertvoll für unser Rechtssystem.

Die neue Ausbildungsverordnung wurde am 14.03.2025 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und tritt am 01.08.2025 in Kraft. Sie setzt neue Maßstäbe für die Ausbildung zum Justizfachangestellten und stellt sicher, dass diese auf die Anforderungen einer modernen Justizwelt bestens vorbereitet sind. (MS)

What mean Commercial Court?

Ein Commercial Court ist ein Gericht, das sich auf Streitfälle zwischen Unternehmen spezialisiert hat. Es befasst sich vor allem mit Fragen des Wirtschafts- und Handelsrechts. Solche Gerichte sind darauf ausgelegt, Streitigkeiten schnell und effektiv zu lösen. Zu den Fällen gehören zum Beispiel Streitigkeiten aus Verträgen zwischen Händlern oder Probleme zwischen verschiedenen Unternehmen.

Commercial Court am Oberlandesgericht Frankfurt

Ab dem Jahr 2025 soll in Deutschland ein Commercial Court am Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt eingerichtet werden. Ziel ist es, Deutschland als Wirtschaftsstandort zu stärken und für internationale Unternehmen attraktiver zu machen. Das Gericht wird speziell für Konflikte zwischen Unternehmen zuständig sein und soll Deutschland auch als Gerichtsstandort für internationale Streitfälle bekannt machen.

Verfahren in englischer Sprache

Als besonderer Vorteil des Commercial Courts wird von der Politik hervorgehoben, dass Verfahren in englischer Sprache geführt werden können. Ein wichtiges Argument, da viele internationale Unternehmen Englisch als Geschäftssprache nutzen. Dadurch sollen Unternehmen aus anderen Ländern Streitigkeiten in Frankfurt klären, ohne sich mit Sprachbarrieren auseinandersetzen zu müssen. Dafür muss das Justizpersonal allerdings fließend Englisch in Wort und Schrift beherrschen.

Forderung nach besseren Bedingungen für englischsprechendes Personal

Wir, die DJG, weisen darauf hin, dass Schulenglisch vermutlich nicht ausreicht, um internationale Verfahren professionell zu bearbeiten. Daher fordern wir gezielte Fortbildungen in Wirtschaftsenglisch. Besonders für Justizfachangestellte oder Justizfachwirte, die frisch in den Beruf eingestiegen sind, könnten solche Fortbildungen neue Karrierechancen bieten. Zusätzlich fordern wir, dass Mitarbeitende, die in solchen englischsprachigen Verfahren arbeiten, eine höhere Eingruppierung bekommen.

Die Arbeit in englischer Sprache stellt zusätzliche Anforderungen, die finanziell anerkannt werden müssen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass alle Beteiligten gut auf die Arbeit in internationalen Verfahren vorbereitet sind.

Deutschland als internationaler Gerichtsstandort

Frankfurt soll für internationale Unternehmen eine attraktive Anlaufstelle werden, wenn es um rechtliche Auseinandersetzungen geht. Das neue Gericht kann dazu beitragen, Frankfurt als Zentrum für Wirtschaftsrecht und internationale Streitfälle zu etablieren. (SG)



Der moderne Zivilprozess

Der im Auftrag des 3. Digitalgipfels der JustizministerInnen des Bundes und der Länder erstellte Abschlussbericht der Reformkommission "Zivilprozess der Zukunft", der der JuMiKo seit 25.02.2025 vorliegt, analysiert die aktuellen Herausforderungen im Zivilprozess und gibt Empfehlungen zur Modernisierung. Ziel der Reform ist es, Verfahren effizienter, digitaler und bürgerfreundlicher zu gestalten.

Ein zentraler Punkt des Berichts ist die fortschreitende umfassende Digitalisierung des Zivilprozesses. Diese umfasst die elektronischen Verfahrensakte, die digitale Kommunikation zwischen Gerichten, Anwälten und Parteien sowie den verstärkten Einsatz von Videokonferenzen. Neu hinzu kommt ein Vorschlag eines zentralen Justizportal, das den Zugang zu Gerichtsverfahren erleichtern und digitale Anträge ermöglichen soll.



Ein weiteres Thema ist die Beschleunigung von Verfahren. Die Kommission empfiehlt unter anderem die Vereinfachung von Prozessabläufen, die Förderung von Mediation und außergerichtlichen Streitbelegungen sowie eine effizientere Terminierung und Verfahrenssteuerung durch die Gerichte.

Auch die Rolle der Justizmitarbeiter wird betrachtet. Die Einführung digitaler Werkzeuge wird insbesondere für Rechtspfleger, Justizfachangestellte und den mittleren Dienst Veränderungen mit sich bringen. Arbeitsprozesse sollen durch Automatisierung erleichtert werden, wobei zugleich Schulungen und Fortbildungen für die Mitarbeiter vorgesehen sind, um den digitalen Wandel erfolgreich zu bewältigen. Beispielsweise könnte die Einführung eines digitalen Vollstreckungsregister, das alle Vollstreckungstitel erfasst, deren zwangsweise Durchsetzung betrieben wird, die Arbeit der Rechtspfleger erheblich beeinflussen. Durch die zentrale Erfassung und den einfachen Zugriff auf Vollstreckungsinformationen würde der Verwaltungsaufwand reduziert und die Effizienz gesteigert.

Mit der Umstellung auf eine cloudbasierte Kommunikationsplattform und die Nutzung maschinenverarbeitbarer digitaler Dokumente könnte sich das Aufgabenfeld der JuFa und mittl. Dienst verändern. Routinetätigkeiten könnten automatisiert werden, wodurch mehr Zeit für komplexere Aufgaben bleibt.

Der Bericht hebt zudem die Notwendigkeit hervor, den Zugang zur Justiz für alle Bürger zu verbessern. Hierzu zählen digitale Angebote, eine bürgerfreundlichere Gestaltung von Verfahrensabläufen und eine bessere Unterstützung von Menschen ohne juristische Vorkenntnisse.

Insgesamt schlägt der Bericht eine tiefgreifende Modernisierung des deutschen Zivilprozesses vor, um die Effizienz zu steigern, die Justiz für alle Beteiligten zugänglicher zu machen und den digitalen Fortschritt konsequent zu nutzen. (SG)

Der 260 Seiten umfassende Bericht kann unter folgendem Link aufgerufen werden:

[Zivilprozess der Zukunft](#)

Mehr Schutz für Soziale Dienste gefordert

Die Sicherheit in den Dienststellen und bei Hausbesuchen ist ein zunehmend brisantes Thema. In den letzten Jahren hat sich das Klientel gewandelt, was vielerorts zu einer erhöhten Aggressivität gegenüber Sozialen Diensten geführt hat.

Besonders im Fachbereich "Sicherheitsmanagement II" kommt es häufig zu Beleidigungen und Bedrohungen gegenüber Bewährungshelfern. Drohungen wie *"Ich reiße Ihnen die Eier raus, wenn ich noch einmal erfahre"* sind keine Seltenheit mehr.

Eine besonders alarmierende Entwicklung ist das verstärkte Erscheinen bewaffneter Klienten – sei es mit Messern oder Pfefferspray. Dies geschieht teils aus milieubedingten Gründen, teils aus vermeintlichem Selbstschutz. Zwar kam es bislang noch nicht zu Bedrohungen mit Waffen, doch die Gefahr nimmt zu.

Die Sicherheitskonzepte variieren innerhalb Hessens stark. Dies betrifft sowohl die Einlasssituation in Dienststellen als auch die Beantragung von Auskunftssperren bei Einwohnermeldeämtern und Kfz-Zulassungsstellen. Die Entscheidung über eine solche Sperre liegt bei der jeweiligen Behördenleitung – und wird oft unterschiedlich bewertet. In einigen Fällen wurden Anträge gar abgelehnt, obwohl eine ernsthafte Bedrohungslage bestand.

Angesichts dieser besorgniserregenden Entwicklungen fordert unsere Gewerkschaft dringend einheitliche Schutzmaßnahmen für die betroffenen Berufsgruppen.

Dazu gehören:

Einheitliche Sicherheitskonzepte für alle hessischen Dienststellen

- Bessere Zugangskontrollen und Schutzmaßnahmen vor Ort
- Einheitliche Regelungen zur Beantragung von Auskunftssperren
- Schulungen zur Deeskalation und zum Selbstschutz
- Verstärkte Dokumentation und Auswertung von Vorfällen

Die Sicherheitslage verschärft sich, und es ist an der Zeit, dass Politik und Dienststellenverwaltung entschlossen handeln. Unsere Kolleginnen und Kollegen dürfen nicht länger ungeschützt dieser steigenden Gefahr ausgesetzt werden! (LP/SG)



Warum Pebb§y oft unterschätzt wird ...

und die eigene Belastung geschmälert wird:

PeBb§y steht für Personalbedarfsberechnungssystem und ist ein System zur Berechnung des Personalbedarfs in den deutschen Justizbehörden. Es wurde entwickelt, um den Bedarf an Richtern, Staatsanwälten und Rechtspflegern zu ermitteln, indem die Zeit für jede einzelne Tätigkeit festgelegt und mit den tatsächlichen Fallzahlen multipliziert wird.

Die so gewonnenen Fallzahlen werden auch für den Bedarf von Serviceeinheiten und weiteren Justizberufen herangezogen.

Was passiert wenn Gerichte nicht alle Anträge oder Fälle erfassen?

Wenn Gerichte nicht alle Anträge oder Fälle erfassen, führt das zu einer Verzerrung der Datenbasis, auf das System arbeitet. PeBb§y misst damit nicht die tatsächliche Arbeitsbelastung, sondern nur die dokumentierte. Das könnte zur Folge haben, dass

- **Personalunterdeckungen entstehen:**
Wenn Fälle nicht erfasst werden, wird der tatsächliche Arbeitsaufwand unterschätzt, was dazu führt, dass weniger Personal zugeteilt wird, als tatsächlich benötigt wird.
- **Ressourcenanpassungen fehlen:**
Besonders bei Gerichten mit überdurchschnittlich vielen nicht erfassten Anträgen kann es passieren, dass Arbeitsüberlastung nicht erkannt wird. Eine Anpassung des Personalschlüssels bleibt aus.
- **Verzögerungen und Qualitätsprobleme entstehen:**
Unzureichendes Personal kann zu längeren Bearbeitungszeiten, einer höheren Fehlerquote

oder gar mangelnder Rechtsgewährung führen.

Fallbeispiele für Nachteile durch Nichterfassung

- **Überlastung eines Amtsgerichts:**
Ein Amtsgericht mit hoher Eingangsbelastung erfasst nicht jeden Antrag, beispielsweise in Zivilsachen. Im PeBb§y-System erscheint dadurch eine niedrigere Fallzahl, was dazu führt, dass das Gericht im nächsten Planungszeitraum weniger Personal zugesprochen wird. Die tatsächliche Belastung bleibt aber gleich oder steigt, was wiederum Arbeitsqualität und Effizienz beeinträchtigt.
- **Unterbesetzung in der Staatsanwaltschaft:**
Eine Staatsanwaltschaft dokumentiert nicht alle eingehenden Anzeigen oder Ermittlungsverfahren. Dies führt zu einer Unterschätzung des Arbeitsaufwands, was im PeBb§y-System eine Personalreduzierung nach sich ziehen könnte. Tatsächlich überarbeitete Staatsanwälte hätten weniger Zeit pro Fall, was die Bearbeitungsdauer verlängert und die Qualität der Ermittlungen beeinträchtigen könnte.
- **Rechtspfleger in Insolvenzverfahren:**
Bei Insolvenzgerichten werden bestimmte Formalitäten in kleinen Fällen nicht erfasst. Das kann zu einer Unterschätzung der Arbeit führen, die Rechtspfleger in solchen Verfahren leisten. Diese Unterschätzung wirkt sich negativ auf die Zuweisung zusätzlicher Stellen aus, obwohl die Belastung steigt.(ES)

Die vollständige Erfassung ist wichtig!

Die vollständige Erfassung aller Anträge, Fälle und Tätigkeiten ist unabdingbar, um den tatsächlichen Personalbedarf abzubilden. Andernfalls riskieren die Gerichte und Staatsanwaltschaften, dass ihre Arbeitsbedingungen verschlechtert und die Qualität der Rechtspflege beeinträchtigt werden.

PeBb§y ist also nur so gut wie die Daten, auf denen es basiert. Daher liegt die Verantwortung auch bei den Mitarbeitern, sicherzustellen, dass alle relevanten Tätigkeiten konsequent erfasst werden.

Menschen als Ressourcen oder als Patienten?

Ein kritischer Blick auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

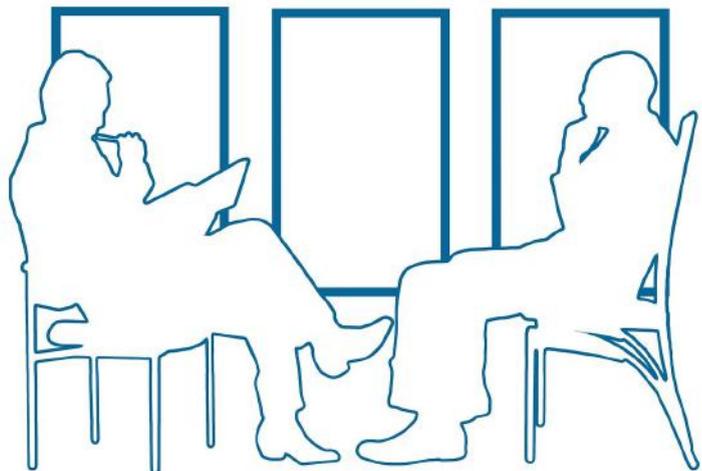
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen, vor allem für Mitarbeiter, die länger erkranken und Unterstützung bei ihrer Rückkehr ins Arbeitsleben benötigen. Die Grundidee dahinter ist lobenswert: Die Wiedereingliederung von Arbeitnehmern nach einer längeren Krankheit, um ihren Arbeitsplatz zu sichern und sie wieder in das Berufsleben zu integrieren. Doch was auf dem Papier als fürsorgliche Maßnahme erscheint, offenbart in der Praxis oft gravierende Schwächen – insbesondere in der öffentlichen Verwaltung.

Der Prozess: Theoretisch gut, praktisch mangelhaft

Gemäß den Regularien muss die Zustimmung der Behördenleitung eingeholt werden, bevor ein Mitarbeiter in den BEM-Prozess eintreten kann. Während und vor dieser Eingliederungsphase ist der Mitarbeiter krank geschrieben.

Das bedeutet, dass die medizinischen Voraussetzungen für eine Rückkehr in den Job noch nicht gegeben sind. Allerdings beschweren sich Behördenleitungen immer wieder darüber, dass Mitarbeiter während der BEM-Phase oder auch davor "doch eigentlich zur Arbeit erscheinen" könnten.

Diese Haltung wirft ein beunruhigendes Licht auf den Stellenwert der Wiedereingliederung und den Umgang mit erkrankten Mitarbeitern. Hier entsteht der Eindruck, dass diese als bloße "Human Resources" betrachtet werden, die möglichst schnell wieder in den Betriebsablauf integriert werden sollen – unabhängig von ihrem gesundheitlichen Zustand. Auch um Bürokratie zu vermeiden sollte nicht um Zustimmung gebeten werden, sondern der begründet widersprochen, wenn so kein Einverständnis besteht..



Verfehlt Fokus: Gesundheit kontra Effizienz

Das Hauptproblem liegt in der Wahrnehmung der Krankheit und der Prioritäten der Behördenleitungen. Statt die Gesundheit der Mitarbeiter in den Mittelpunkt zu stellen, scheinen oft betriebliche Effizienz und personelle Ressourcen im Vordergrund zu stehen. Besonders in Fällen, in denen die Krankheit durch arbeitsbedingte Belastungen verursacht wurde, erscheint diese Haltung zynisch. Wenn die Arbeit selbst den Grund für den Gesundheitszustand der Mitarbeiter darstellt, ist es umso wichtiger, dass der Fokus auf der Genesung und nicht auf der schnellstmöglichen Wiedereingliederung liegt.

Frust und Misstrauen bei den Mitarbeitern

Die wiederholten Beschwerden der Behördenleitungen Mitarbeiter könnten trotz Krankheit bereits zur Arbeit erscheinen, führen bei den Betroffenen zu Unmut. Viele fühlen sich in ihrer Rolle als "Humankapital" degradiert, und ihre Erkrankung wird nicht ernst genommen. Dies fördert ein tiefes

EINGLIEDERUNG (BEM)

Misstrauen gegenüber dem BEM-Prozess und der Führung. Statt als Chance zur Genesung und langfristigen Stabilisierung wahrgenommen zu werden, empfinden viele Mitarbeiter das BEM als eine zusätzliche Belastung und als Druck, möglichst schnell wieder zu funktionieren.

Dabei hat die Wiedereingliederung per se großes Potenzial. Wenn sie richtig umgesetzt wird, kann sie eine wertvolle Brücke zwischen Krankheit und beruflichen Wiedereinstieg sein. Doch das erfordert Zeit, Geduld und vor allem die Einsicht, dass Gesundheit nicht auf Knopfdruck wiederhergestellt werden kann.

Systematische Fehler und der Umgang mit erkrankten Mitarbeitern

Die wiederholten Beschwerden der Behördenleitungen offenbaren ein grundlegendes Missverständnis im Umgang mit erkrankten Mitarbeitern. Das BEM ist kein Werkzeug, um einen entstandenen Personalengpass wieder zu füllen. Das BEM soll betroffenen Mitarbeitern ermöglichen, Schritt für Schritt wieder in den Arbeitsprozess einzusteigen, ohne dass ihre Gesundheit dabei auf der Strecke bleibt.

In vielen Fällen sind es gerade die Arbeitsbedingungen – hoher Druck, zu viel Verantwortung oder ungesunde Arbeitsumfelder – die zu den Erkrankungen führen. Wenn Behördenleitungen diese Zusammenhänge ignorieren und stattdessen Druck auf erkrankte Mitarbeiter ausüben, untergraben sie nicht nur die Gesundheit ihrer Belegschaft, sondern auch das Vertrauen in das BEM und letztlich in die Führung selbst. (UD)

Wir meinen eine Neuausrichtung des BEM ist nötig

Das BEM hat das Potenzial, ein wichtiger Baustein für die langfristige Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern zu sein. Doch solange der Fokus auf Effizienz statt auf Gesundheit liegt und solange erkrankte Mitarbeiter als reine Ressourcen betrachtet werden, kann das System seine eigentliche Aufgabe nicht erfüllen.

Behördenleitungen müssen umdenken und erkennen, dass die Wiedereingliederung eine Chance ist, nicht nur für die Mitarbeiter, sondern auch für die Behörde selbst. Ein gesunder und motivierter Mitarbeiter ist schließlich langfristig der wertvollste Beitrag für den Erfolg der Behörde.

Ein wertschätzender Umgang mit erkrankten Mitarbeitern, eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den Ursachen der Erkrankung und ein echter Wille zur Unterstützung sind dringend nötig. Nur so kann das BEM sein volles Potenzial entfalten und zu einer Win-win-Situation für beide Seiten werden.

Mehr zum Thema finden Sie unter: <https://www.bmas.de>

„**Willkommen zurück! Oder auch nicht ...**“

Warum Rückkehrer oft ins Chaos stolpern - und wie es besser geht

Nach mehreren Monaten Krankheit kehrt ein Kollege endlich an seinen Arbeitsplatz zurück. Er freut sich darauf, wieder mit seinem Team zu arbeiten, greift gedanklich schon nach seinem alten Rhythmus – doch kaum hat er das Büro betreten, wird ihm klar: Nichts ist mehr, wie es war.

Die Papierakten, die er früher sorgsam sortierte, sind verschwunden. Stattdessen läuft alles über die neue elektronische Akte, deren Bedienung ihm völlig fremd ist. Auf seinem Schreibtisch steht ein neuer Laptop, die Software sieht anders aus, und seine alten Aktenschränke? Nicht mehr auffindbar.

Die Kollegen, die er noch gut kennt, wirken gestresst. „Schön, dass du wieder da bist!“, ruft einer im Vorbeigehen, doch Zeit für ein Gespräch hat niemand. Statt einer kurzen Einweisung bekommt er einen knappen Hinweis: „Die Infos stehen irgendwo im MAP.“ Doch wo genau? Das weiß keiner so genau.

Verloren zwischen neuen Prozessen und einem überfüllten „eBock“ fragt sich der Kollege, ob er hier überhaupt noch richtig ist. Er fühlt sich wie ein Gast am eigenen Arbeitsplatz.

Warum die Rückkehr oft zum Stolperstein wird

Ob nach Krankheit, Elternzeit oder einer längeren Auszeit – viele Rückkehrer erleben ihren Wiedereinstieg nicht als „Heimkehr“, sondern als ungewollten Neuanfang ohne Anleitung. Während sich das Team längst an neue Routinen gewöhnt hat, müssen sie sich mühsam einarbeiten, oft ohne Unterstützung. Fragen bleiben unbeantwortet, und das Gefühl, abgehängt zu sein, wächst von Tag zu Tag.

Die Folgen sind fatal: Wer sich unsicher fühlt, macht Fehler. Wer das Gefühl hat, nicht mehr dazuzugehören, verliert die Motivation. Und wer sich allein gelassen fühlt, fragt sich irgendwann, ob er nicht besser gleich wieder geht – oder erneut krank wird.

Wie ein Mentoring-Programm helfen könnte

Dabei wäre es so einfach, Rückkehrern den Wiedereinstieg zu erleichtern. Statt sie sich selbst zu überlassen, könnte ein erfahrener Kollege sie gezielt begleiten – als fester Ansprechpartner, der nicht nur erklärt, wie das neue System funktioniert, sondern auch die kleinen, aber wichtigen Dinge vermittelt: Wo werden jetzt die Vorgänge abgelegt? Welche Abläufe haben sich geändert? Und vor allem: Wie tickt das Team inzwischen?

Mit einer klaren Struktur und einem persönlichen Mentor würde die Unsicherheit weichen. Die Einarbeitung würde schneller, Fehler seltener, die soziale Integration natürlicher. Kurz gesagt: Der Rückkehrer wäre nicht länger eine Last, sondern bald wieder eine echte Entlastung für das Team.

Eine Frage der Perspektive

Viele Dienststellen argumentieren, dass sie keine Zeit für eine intensive Wiedereinarbeitung haben. Doch was kostet mehr? Ein paar Stunden strukturierte Begleitung – oder monatelange Unsicherheit, wiederkehrende Fehler und am Ende vielleicht sogar den Verlust eines Mitarbeiters?

Ein gutes Mentoring-Programm ist kein Luxus, sondern gesunder Menschenverstand. Wer Rückkehrer unterstützt, investiert nicht nur in deren Wohlbefinden, sondern auch in ein funktionierendes Team.

Fazit: „Willkommen zurück“ sollte mehr sein als eine Floskel sein. Es ist an der Zeit, die Rückkehr ins Berufsleben nicht als Randthema, sondern als festen Bestandteil der Personalstrategie zu betrachten. Niemand sollte sich nach einer längeren Abwesenheit fühlen, als wäre er fehl am Platz. Denn wer einmal wieder gut ankommt, bleibt – und arbeitet motivierter als je zuvor.



SICHER IST DAS LEBEN SCHÖN

Zum Start in den Beruf, bei der Familienplanung oder im zweiten Frühling:
Gut abgesichert lässt sich das Abenteuer LEBEN am besten genießen.



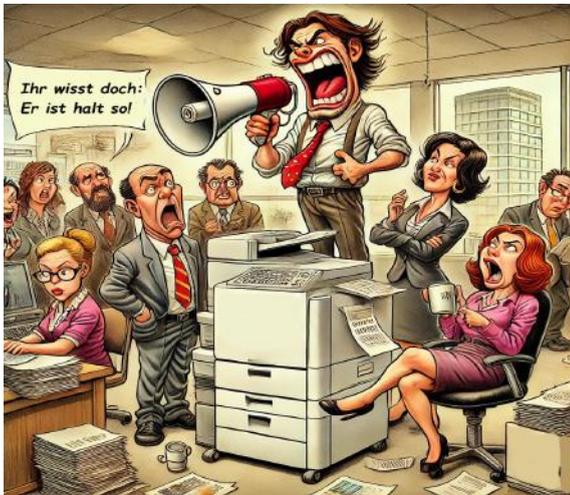
Ob Abschluss oder Anpassung einer **Haftpflichtversicherung**, **Hausratversicherung**, **Absicherung der Arbeitskraft** oder **Vermögensaufbau**: Wir haben für jede Lebenssituation das richtige Produkt.

Ihr schneller Weg zu den Angeboten:
dbb-vorteilswelt.de



DIE ANDERE SEITE

„Du weißt doch, wie er ist!“



Es gibt sie in jedem Büro – die Kollegen, die für besondere „Freuden“ sorgen. Ihre Kommunikation schwankt zwischen Kasernenhof und mittelalterlichem Pranger. Der Klassiker: „Du weißt doch, wie er ist!“ Aber ist es wirklich klug, sich einfach damit abzufinden?

Der „Freibrief“ – warum sich aufregen, wenn es doch wie Regen oder ein Erdbeben akzeptiert werden kann? Doch sollten wir wirklich das explosive Verhalten von Kollegen einfach hinnehmen? Ein bisschen Mäßigung und Respekt könnten das Betriebsklima enorm verbessern.

„Du nimmst das viel zu persönlich!“ – Dieser Satz kommt oft von denen, die das explosive Verhalten als Teil des Büroalltags sehen. Aber es geht nicht nur ums Verhalten, sondern um unsere Gefühle. Warum sollen immer die ruhig Bleibenden den emotionalen Müll tragen?

„Er ist halt so!“ – Aber muss er wirklich so bleiben?

Egal ob es der Kollege ist, der immer schnippisch antwortet, oder diejenige, die bei jeder Gelegenheit verbal austeilt: „Er oder sie ist halt so!“ Aber muss er oder sie wirklich so bleiben?

Sollen wir es wirklich als gegeben hinnehmen, dass die Kommunikationskultur in einem Unternehmen so verläuft wie ein langweiliger Drama-Film, bei dem jeder den gleichen schlechten Dialog hat? Nein! Der Gedanke mag bequem sein, aber es wäre viel sinnvoller, Maßnahmen zu ergreifen, die langfristig das Betriebsklima verbessern.

Wäre es nicht besser, gemeinsam an einer besseren Kommunikationskultur zu arbeiten, statt die Situation zu akzeptieren?

Freibriefe sind bequem, aber langfristig schaden sie dem Teamgeist. Es bringt niemandem etwas, die Ausbrüche eines Kollegen ungestraft zu lassen. Statt passiv zu warten, sollten wir alle an Lösungen arbeiten.

Vorgesetzte können durch klare Gespräche, Teambuilding und regelmäßiges Feedback helfen. Wenn nichts hilft, müssen klare Ansagen gemacht werden: „Wir schätzen deine Arbeit, aber Dein Ton ist ein Problem.“

Freibriefe sind zwar bequem – niemand muss sich mit unangenehmen Gesprächen auseinandersetzen. Aber auf Dauer wird der Teamgeist dann genauso schrumpfen wie ein Kaugummi, das ständig im Mund gekaut wird – irgendwann verliert es seinen Geschmack und klebt nur noch nervig rum. Was bringt es dem Team und dem "Problemkollegen", wenn wir immer wieder einfach hinnehmen, dass seine Ausbrüche ungestraft bleiben?

Wie wäre es, wenn wir alle zusammen an einer besseren Lösung arbeiten, statt nur passiv zu warten?
(MK/SG)

Besserfinanzieren mit unserem besten BBBank-Zins¹

Sie haben große Pläne? Dann haben wir die passende Baufinanzierung.
Als Hausbank des dbb vorsorgewerk bieten wir Ihnen individuelle
Beratung und unseren aktuell besten BBBank-Zins¹.

Exklusiv für
dbb-Mitglieder
und ihre
Angehörigen



Jetzt informieren

www.bbbank.de/dbb oder Mail zum Thema
Baufinanzierung für dbb-Mitglieder an
baufinanzierung@bbbank.de

¹ Sie legen der BBBank vor Darlehensvertragsabschluss ein personalisiertes, aktuelles (nicht älter als fünf Bankarbeitstage) und verbindliches Konkurrenzangebot eines Kreditinstituts mit Sitz in Deutschland mit konkreten Parametern (Zinsart – variabel/fest, Zinsbindung, Rate/ Tilgung, Immobilie und Sondertilgungsoptionen) vor. Dieses muss dieselben Parameter enthalten wie das künftige Darlehen, das mit der BBBank geschlossen werden soll. Die BBBank wird Ihnen sodann ein entsprechendes Angebot mit einem günstigeren Zinssatz unterbreiten. Sollte die BBBank die Kundenbonität oder Sicherheitenbewertung anders bewerten als das Kreditinstitut, das das Vergleichsangebot erstellt hat, kann sie die Darlehensvergabe ablehnen. Dieses Angebot gilt ausschließlich für Produkte, die im Leistungsangebot der BBBank enthalten sind und ist bis zum 31.12.2025 befristet.



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

Außergewöhnliches leisten.

Die NÜRNBERGER hat den passenden Schutz für Justizvollzugsbedienstete. Zum Beispiel unsere Grundfähigkeitsversicherung.

Für Menschen, die Außergewöhnliches leisten.

Vorteile
für Mitglieder
des DJG

Ich berate Sie gern:

Generalagentur Oliver Jäger
Agenturverbund Mittelhessen
Wetzlarer Straße 10, 35764 Sinn
Telefon 02772 5720811

Personen- und Funktionsbezeichnungen
stehen für alle Geschlechter gleichermaßen.



Herausgeber:
Deutsche Justiz-Gewerkschaft LV Hessen e.V.
Mitglied im dbb beamtenbund und tarifunion

V.i.S.d.P.:
Erwin Schmidt
1. Landesvorsitzender
Geschäftsstelle:
Riedmühlstraße 25
61184 Karben, redaktion@djg-lv-hessen.de

Redaktion/Layout:
DJG-Landesvorstand,
S. Gölzenleuchter

Bildmaterial/Illustrationen:
S. Gölzenleuchter, M. Schwarz, E. Schmidt,
Pixabay, KI DALL-E3.

Autoren:
Erwin Schmidt (ES)
Manuela Schwarz (MS)
Uwe Diederich (UD)
Marcel Kirchrath (MK)
L. Perricone (LP)
S. Gölzenleuchter (SG)

DJG
HESSEN
DEUTSCHE JUSTIZ-GEWERKSCHAFT