

# Positionspapier der Deutschen Justiz-Gewerkschaft zu den Herausforderungen in der Brandenburger Justiz



**Im Interesse  
unserer  
Brandenburger  
Justiz**



Bildquelle: DJG Brandenburg



Bildquelle: DJG Brandenburg

## Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	3
<b>Allgemein</b> .....	4
<b>Rahmeninklusionsvereinbarung</b> .....	4
<b>Personalmangel und Attraktivitätssteigerung</b> .....	6
<b>Einsatz von Menschen mit Behinderungen im Scandienst</b> .....	9
<b>Besoldung</b> .....	10
<b>Allgemein</b> .....	10
<b>Justizwachtmeisterdienst</b> .....	12
<b>Tarifbeschäftigte im Justizwachtmeisterdienst</b> .....	13
<b>Aus- und Fortbildungssituation</b> .....	14
<b>Justizakademie des Landes Brandenburg</b> .....	14
<b>Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin</b> .....	16
<b>Soziale Dienste der Justiz</b> .....	17
<b>Fachverfahren</b> .....	17
<b>Beihilfe</b> .....	20
<b>Der mittlere Justizdienst</b> .....	22
<b>Laufbahnausbildung mittlerer Justizdienst</b> .....	22
<b>Justizwachtmeisterdienst</b> .....	23
<b>Dienstkleidungszuschuss und Dienstkleidungsordnung</b> .....	23
<b>Sicherheit in Justizgebäuden</b> .....	25
<b>Personal</b> .....	25
<b>Technik</b> .....	26
<b>Qualifizierungsmaßnahme und Ausbildung</b> .....	27
<b>Ansehen des Justizwachtmeisterdienstes</b> .....	28
<b>Wachtmeisterdienstzulage statt Vorführzulage</b> .....	30
<b>Digitalisierung</b> .....	31
<b>Elektronische Akte und Einsatz von Künstlicher Intelligenz</b> .....	31
<b>Rechenzentrum Potsdam</b> .....	33
<b>Schlusswort</b> .....	35

## Einleitung

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft Brandenburg ist eine demokratische Interessenvertretung, die sich aktiv für die Belange der Beschäftigten in der Justiz einsetzt. An ihrer Spitze steht der Landesvorstand, der alle fünf Jahre durch die Mitgliederversammlung gewählt wird.

Als Fachgewerkschaft setzen wir uns für die Interessen aller in der Justiz Brandenburg Beschäftigten ein und arbeiten kontinuierlich daran, ihre Arbeitsbedingungen und Rechte zu stärken.

Viele unserer Mitglieder engagieren sich als Personalräte – sei es in örtlichen Gremien, den Bezirkspersonalräten oder im Hauptpersonalrat – und tragen so maßgeblich zur Mitgestaltung und Vertretung der Interessen der Justizbeschäftigten bei.

Der Landesvorstand pflegt enge Beziehungen zu zentralen Akteuren, darunter der Deutsche Beamtenbund Brandenburg, das Ministerium der Justiz und für Digitalisierung, die im

Landtag Brandenburg vertretenen Parteien sowie weiteren Fachgewerkschaften. Ein intensiver und wertschätzender Austausch sowie die konsequente Durchsetzung unserer Forderungen sind unverzichtbare Bestandteile unserer Arbeit.

Nach der Neuwahl des Landesvorstandes auf der außerordentlichen Mitgliederversammlung am 7. Oktober 2023 entstand die Idee, ein Positionspapier zu erarbeiten. Auf der Klausurtagung im Januar 2025 wurden die drängendsten Herausforderungen der Brandenburger Justiz identifiziert und konkrete Positionen formuliert. Dieses Positionspapier fasst die zentralen Zukunftsthemen zusammen, die wir gemeinsam mit den Verantwortlichen gezielt vorantreiben, um nachhaltige Lösungen für die Herausforderungen der Brandenburger Justiz zu schaffen.

April 2025  
Der Landesvorstand

## Allgemein

### Rahmeninklusionsvereinbarung

In der heutigen Gesellschaft ist die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ein zentrales Anliegen, das in vielen Bereichen des Lebens, einschließlich der Justiz, an Bedeutung gewonnen hat. Die Justiz spielt eine entscheidende Rolle in der Gewährleistung von Gleichheit und Gerechtigkeit für alle Bürgerinnen und Bürger. Dennoch zeigt sich im aktuellen Ist-Zustand, dass die Umsetzung von Inklusionsmaßnahmen in der Justiz stark fragmentiert ist.

Jedes Gericht und jede Staatsanwaltschaft hat ihre eigene Inklusionsvereinbarung, die in Umfang und Auslegung erheblich variiert. Diese unterschiedlichen Ansätze führen zu einer uneinheitlichen Handhabung von Inklusionsfragen und erschweren es, eine durchgängige und effektive Integration von Menschen mit Behinderungen in den Justizdienst zu gewährleisten. Während einige Institutionen möglicherweise umfassende Maßnahmen zur Förderung der Inklusion ergriffen haben, fehlen anderen die notwendigen Ressourcen oder das Bewusstsein für die Bedeutung einer einheitlichen Strategie.

Die Vielfalt der Inklusionsvereinbarungen führt nicht nur zu einer unterschiedlichen Wahrnehmung und Behandlung von Menschen mit Behinderungen, sondern auch zu einer ungleichen

Verteilung von Chancen innerhalb der Justiz. Dies kann dazu führen, dass die Rechte und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen nicht ausreichend berücksichtigt werden, was letztlich die Integrität und Fairness des Justizsystems gefährdet.

Um eine echte Inklusion zu erreichen, ist es unerlässlich, dass ein einheitlicher Rahmen geschaffen wird, der klare Richtlinien und Standards für alle Gerichte und Staatsanwaltschaften festlegt. Nur so kann sichergestellt werden, dass Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen und Möglichkeiten erhalten, um aktiv am Justizsystem teilzuhaben und ihre Rechte wahrzunehmen.



1

Die Herausforderung besteht darin, die unterschiedlichen Bedürfnisse und Perspektiven der Menschen mit Behinderungen zu erkennen und in eine einheitliche Strategie zu integrieren, die für alle Justizeinrichtungen gilt. Ein solcher

---

<sup>1</sup> Grafik: Pixabay

Ansatz würde nicht nur die Inklusion fördern, sondern auch das Vertrauen in die Justiz stärken und die gesellschaftliche Akzeptanz von Vielfalt und Gleichheit vorantreiben.

Eine Rahmeninklusionsvereinbarung kann einen verbindlichen

## **Inklusion: Vielfalt als Stärke!**

Mindeststandard zum Schutz und zur Sicherung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Schwerbehinderungen in der Justiz schaffen. Es sollte festgelegt werden, dass diese Vereinbarung bereits ab einem Grad der Behinderung (GdB)

von 30 gilt, auch ohne eine Gleichstellung.

Das Ziel im öffentlichen Dienst muss es sein, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und Schwerbehinderungen signifikant zu fördern. Der öffentliche Dienst sollte hierbei eine Vorbildfunktion einnehmen und anstreben, die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen über die 5%-Marke zu heben, was derzeit nicht erreicht wird.

Die vorgeschlagene Rahmeninklusionsvereinbarung soll den Gerichten und Staatsanwaltschaften nicht die Möglichkeit nehmen, eigene Inklusionsvereinbarungen zu entwickeln. Diese müssen jedoch mindestens die Standards der Rahmeninklusionsvereinbarung berücksichtigen.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft fordert die Erarbeitung einer einheitlichen Rahmeninklusionsvereinbarung für das Justiz-Ressort.

## Personalmangel und Attraktivitätssteigerung

Der Personalmangel in der Brandenburger Justiz ist ein komplexes Problem, das dringende Maßnahmen erfordert. Nur durch eine Kombination aus verbesserten Arbeitsbedingungen, gezielter Gewinnung von Personal und einer Neubewertung des Personalbedarfs kann die Justiz in Brandenburg wieder handlungsfähig gemacht werden. Es ist entscheidend, dass die Verantwortlichen die Dringlichkeit dieser Situation erkennen und entsprechende Schritte einleiten, um die Qualität der Rechtsprechung und die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu sichern.

Durch die Justizverwaltungen muss mehr Augenmerk auf eine erfolgreiche Personalgewinnung gelegt werden. Die halbherzigen und teils wenig ansprechenden Versuche, junge Menschen für die Justiz zu gewinnen, müssen durch zeitgemäße Möglichkeiten ersetzt werden. Werbeteams sollten hierbei nicht nur im Ehrenamt neben den eigentlichen Aufgaben eingesetzt werden. Vielmehr muss sich hier der Hilfe professioneller Werbepartner bedient werden.

Wichtig ist die weitere Ausweitung verschiedener Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle für nahezu alle Dienste. Sowohl Arbeitszeit- als auch Arbeitsortmodelle sind hierbei nicht strikt voneinander zu trennen, da sie sich bedingen. Die sich hieraus ergebenden Möglichkeiten sollten von den Dienstherren nicht als Kontrollverlust, sondern vielmehr als Chance angesehen werden.

Nur so kann eine größere Arbeitszufriedenheit, aber auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden. Gerade mit der Einführung der e-Akte bieten sich hier zahlreiche Möglichkeiten. Neben der Aufgabe der Justiz für die Bürgerinnen und Bürger in Dienststellen erreichbar zu sein, ist es gerade unerlässlich, dass auch die Anträge/Akten zeitnah und in hoher Qualität bearbeitet werden. Dazu müssen die Beschäftigten nicht zwingend in der Dienststelle tatsächlich anwesend sein. Das störungsfreie Arbeiten in der eigenen Wohnung fördert neben der Vermeidung von Reisezeiten auch die quantitative Abarbeitung der Arbeitsaufgaben. Es wird zudem erheblich mehr geschafft.

### **Justiz im Wandel - Zukunft gestalten!**

Dennoch ist eine immer weitere Arbeitsverdichtung zu vermeiden. Dass bestimmte Vorgänge zeitgemäßer bearbeitet werden können, rechtfertigt nicht zugleich die Annahme, dass alles nur immer schneller gehen kann. Die Arbeit muss auch in guter Qualität leistbar sein. Den Beschäftigten muss die Möglichkeit des Nachdenkens vor Entscheidungen ebenso gegeben werden, wie ein fachlicher, aber auch sozialer Austausch.

Daher ist eine auskömmliche Personalausstattung vorzuhalten. Hierzu gehört ebenfalls eine gesunde Altersstruktur (junge Kolleginnen und Kollegen haben frische Ideen, alte haben Erfahrungen). Die in der Zeit von ca. 2002 bis ca. 2020 erfolgten Stellenabbaumaßnahmen gerade im mittleren Dienst haben zu erheblichen Löchern geführt. Dem ist durch kontinuierlichen Personalzuwachs dringende Rechnung zu tragen.

Auch im Hinblick auf den demografischen Wandel ist es eine Mammutaufgabe, mehr (junge) Menschen für die Berufe im Bereich der Justiz zu begeistern. Hierzu muss man sich jedoch verdeutlichen, was (junge) Menschen zufriedenstellt und

modern ausgestattete und auch architektonisch ansprechende Gebäude werden von den Bediensteten deutlich wahrgenommen. Auch in denkmalgeschützten Objekten kann man hier mit einigem Willen einiges bewirken, wie das Obergericht Berlin-Brandenburg verdeutlicht. Vielleicht wären nicht zu lange Renovierungsintervalle, freundlichere Farben und modernere Möbel ebenfalls leistungsfördernd.

in den öffentlichen Dienst zieht. Eine Antwort kann lauten: Work-Life-Balance. Hier sollte unbedingt angesetzt und die Arbeitsbedingungen noch weiter verbessert werden, gerade auch im Hinblick auf die Krankheitstage der bereits im öffentlichen Dienst Beschäftigten.

*„Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage von Beschäftigten aufgrund psychischer Erkrankungen und Verhaltensstörungen ist im vergangenen Jahr auf 132 Millionen Tage gestiegen. Das waren sechs Millionen mehr als 2021, wie aus einer Antwort des Bundesarbeitsministeriums auf eine kleine Anfrage der Linken im Bundestag hervorgeht.“<sup>2</sup>*

Es sollte zudem mehr auf Teamzusammenhalt hingearbeitet werden. Nur die Umsetzung von Leistungsprinzip, verbunden mit verschiedenen Arbeitsort- und Arbeitszeitmodellen genügt nicht. Ein größerer Zusammenhalt muss angestrebt werden, insbesondere auch ein stetiger Austausch ermöglicht werden. Die Justiz sollte bei aller Unabhängigkeit dennoch einen roten Faden haben: niemand sollte sich in Arbeitsüberlastungssituationen alleingelassen fühlen.

---

<sup>2</sup> [Mehr Krankheitstage wegen psychischer Probleme | tagesschau.de](https://www.tagesschau.de/multimedia/podcast/20220413_mehr_krankheitstage_wegen_psychischer_probleme_101.html)

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft fordert:

- die Anerkennung der Leistungen und das Engagement aller in der Justiz Beschäftigten. Wertschätzung ist von entscheidender Bedeutung. Eine transparente Kommunikation und regelmäßige Rückmeldungen können dazu beitragen, das Gefühl der Wertschätzung zu stärken.
- die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38 Stunden, um die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden zu verbessern und Überlastungen zu vermeiden. Dies kann zu einer insgesamt höheren Lebenszufriedenheit führen. Eine Reduzierung der Arbeitszeit kann die Attraktivität des Arbeitsplatzes erhöhen und dazu beitragen, qualifizierte Fachkräfte zu halten. Mitarbeitende fühlen sich wertgeschätzt und sind eher bereit, in der Justiz zu bleiben.
- Prüfung der 4-Tage-Woche. Für die Beschäftigten ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wesentlicher Bestandteil und hat einen sehr hohen Stellenwert. Durch die Verbesserung der Zeitautonomie wird auch die Attraktivität des Arbeitgebers erhöht. Dies bedeutet ebenso einen Mehrwert bei der Gewinnung von Fachkräften.
- Transparenz bei Leistungsprämien. Das derzeitige System der Leistungsprämien ist nicht transparent genug. Eine Überarbeitung dieses Systems ist notwendig, um sicherzustellen, dass die Vergabe von Prämien nachvollziehbar und gerecht erfolgt. Ein transparentes System sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden die Kriterien für die Vergabe von Prämien verstehen. Dies fördert das Gefühl von Fairness und Gerechtigkeit, da alle die gleichen Chancen haben, für ihre Leistungen anerkannt zu werden.
- Zulagen für Ausbildungstätigkeiten: Servicebeschäftigte, die Ausbildungstätigkeiten durchführen, sollen eine angemessene Zulage erhalten. Dies würde die Bedeutung der Ausbildung im Justizdienst unterstreichen und die Motivation der Auszubildenden erhöhen. Eine höhere Motivation kann sich positiv auf die Qualität der Ausbildung auswirken.
- Erhöhung des Personaleinsatzes: Durch die Aufstockung des Personals wird die Arbeitslast auf mehr Schultern verteilt. Dies kann dazu führen, dass Mitarbeitende weniger Überstunden leisten müssen und ihre Aufgaben in einem angemessenen Zeitrahmen erledigen können. Mit mehr Personal können Mitarbeitende sich intensiver auf ihre jeweiligen Aufgaben konzentrieren, was die Qualität der Arbeit und die Effizienz der Abläufe steigern kann. Dies kann zu einer schnelleren Bearbeitung von Fällen und einer besseren Dienstleistung für die Bürger führen.

## Einsatz von Menschen mit Behinderungen im Scandienst

Derzeit wird das Scannen der nicht elektronisch eingehenden Eingangspost in den Gerichten und Staatsanwaltschaften durch die Beschäftigten im Justizwachtmeisterdienst und Beschäftigten des mittleren Dienstes durchgeführt. Diese beiden Gruppen sind auch für die Qualitätssicherung (QS) der gescannten Dokumente verantwortlich. Die Signatur erforderlicher Eingänge erfolgt jedoch ausschließlich durch den mittleren Justizdienst, was die Arbeitsbelastung dieser Mitarbeitenden zusätzlich erhöht.

Um die Effizienz und Qualität des Scanbetriebs zu verbessern, regt die Deutsche Justiz-Gewerkschaft an, geeignete Mitarbeitende aus freien Werkstätten in den Gerichten und Staatsanwaltschaften einzusetzen. In den Bundesländern Hamburg und Niedersachsen wird dieses Modell bereits erfolgreich praktiziert. In Hamburg beispielsweise übernehmen Beschäftigte der Elbwerkstätten sowohl das Scannen als auch die Qualitätssicherung. Studien haben

gezeigt, dass insbesondere Autisten diese Aufgaben nach einer strukturierten Einarbeitung mit hoher Präzision ausführen können.

Durch die Integration von Mitarbeitenden aus freien Werkstätten in den Scandienst wird nicht nur deren Teilhabe am Arbeitsleben gefördert, sondern auch die Quote der Beschäftigten mit Behinderung im öffentlichen Dienst erhöht. Die zusätzlichen Kosten für die Justiz dürften sich in einem überschaubaren Rahmen bewegen, da die Mitarbeitenden weiterhin bei den Werkstätten angestellt bleiben und von dort bezahlt werden. Darüber hinaus entlastet dieser Ansatz die Beschäftigten in den Gerichten, sodass sie sich verstärkt auf ihre eigentlichen Aufgaben konzentrieren können. Angesichts der aktuellen Personalknappheit im mittleren Justizdienst stellt dieses Modell eine vielversprechende Lösung dar, um die Arbeitsabläufe zu optimieren und gleichzeitig soziale Verantwortung zu übernehmen.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft fordert, dass die Brandenburger Justiz die Integration von Mitarbeitenden aus freien Werkstätten in den Scandienst der Gerichte und Staatsanwaltschaften aktiv vorantreibt. Hierbei ist sicherzustellen, dass geeignete Personen aus diesen Werkstätten in den Scanbetrieb eingebunden werden, um die Effizienz und Qualität der Bearbeitung nicht elektronisch eingehender Eingangspost zu steigern. Zudem soll die Brandenburger Justiz die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst zu fördern und die Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden im mittleren Justizdienst zu reduzieren.

## Besoldung

### Allgemein

Die gesamte Besoldungsstruktur in der Justiz ist nicht mehr zeitgemäß. Die verschiedenen Entscheidungen zur Frage der amtsangemessenen Alimentation, die im Land Brandenburg bei weitem nicht endgültig gelöst sein kann, ist hierbei nur ein Thema. In den vergangenen Jahren haben sich die Arbeitsbedingungen aller Dienste qualitativ und quantitativ deutlich verändert. Immer mehr Gesetzesänderungen, die in immer schnelleren Zeiträumen auch ein Handeln der Justiz erfordern, müssen beachtet werden. Die immer wieder propagierte Entlastung öffentlicher Verwaltungen ist hier so gar nicht in Sicht, vielmehr werden die Fälle immer komplizierter und zeitaufwändiger, z. B. ständige Änderungen von Bürgergeld, Kindergeld, die sich nicht nur als Arbeitsbelastung bei den Sozialgerichten, sondern in jedem Fall auf Beratungs- und Prozesskostenhilfe, Vollstreckungsrecht (insbesondere Unterhaltspfändung) auswirken. Auch die gesamte Änderung des Systems des Betreuungsrechts erfordern umfangreichere Prüfungen. Die Bildung von Serviceeinheiten hat Arbeitsaufgaben zusammengefasst, die im Ergebnis jedoch auch deutliche Qualitätserhöhungen mit sich brachten, wie nicht zuletzt die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Fall der Tarifberechtigten auf Servicegeschäftsstellen zeigen. Dem stehen die „alten“ Strukturen im Beamtenrecht gegenüber.

Dass dem mittleren Dienst nunmehr zugebilligte Eingangsamt A 7 war mehr als überfällig, wird jedoch nicht die Diskrepanz zu den Tarifbeschäftigten in der EG 9a füllen und ist daher auf A 8 anzuheben. Die in den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts erfolgten Feststellungen zur qualitativen Veränderung des Arbeitsvorgangs finden auf den Beamtenbereich in jedem Fall Anwendung und müssen daher Berücksichtigung in der Laufbahn finden. Das Endamt A 9 ist hierbei selbst auch nicht mehr zeitgemäß und müsste mit einer deutlichen Erhöhung bis zur A 11 ausgebaut werden. Inhaltlich sind die in der Allgemeinen Verfügung „Grundsätze für die Bewertung der Dienstposten der Beamtinnen und Beamten des mittleren Justizdienstes bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften des Landes Brandenburg“ für das Endamt A 9 aufgestellten Bedingungen überholt. Hierauf hatte die Deutsche Justiz-Gewerkschaft in der Stellungnahme zur Änderung dieser Allgemeinen Verfügung im Januar 2023 ausführlich hingewiesen.

Der Rechtspflegerbereich ist im Land Brandenburg von A 9 bis A 13 mit Zulage eingestuft. Die Umsetzung des Urteils des Bundesarbeitsgerichts für die Tarifbeschäftigten auf den Serviceeinheiten führt dazu, dass diese nur knapp unter dem Eingangsamt der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger besoldet werden.

Deren Eingangsamt A 9 ist im Hinblick auf das Studium der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, aber auch auf die Qualität der zu bearbeitenden Geschäfte derselben nicht ausreichend. Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger waren bei Schaffung der Laufbahn ursprünglich in A 10 angesiedelt. Dies muss als Eingangsamt auch für die Zukunft wieder gelten. Da die Geschäfte durch die verschiedenen Übertragungsmöglichkeiten um Geschäfte aus dem Richterbereich

immer weiter geöffnet werden, muss aber auch das Endamt bis zur A 14 eröffnet werden.

Bis dahin müssen in jedem Fall Beförderungsmöglichkeiten zeitnah ausgefüllt werden. Überlange Bearbeitungszeiten sind hier nicht hinzunehmen.

Im höheren Dienst sind ebenfalls die den immer weiter steigenden Anforderungen entsprechenden Anpassungen der Besoldung vorzunehmen.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft fordert, die deutliche Steigerung der Tabellenendgelte sowie die Wiedereinführung der Zahlung einer Jahressonderzahlung für den Beamtenbereich.

## Justizwachtmeisterdienst

Dem Justizwachtmeisterdienst führt die Tätigkeiten nach dem Justizwachtmeisterbefugnisgesetz – JWMBG vom 5. Juni 2019 aus. Im Zuge der Inkraftsetzung dieses Gesetzes wurde der Justizwachtmeisterdienst aus dem einfachen Justizdienst in den mittleren Justizdienst überführt. Dies geschah jedoch halbherzig, da sich die Überführung nicht in der Besoldung widerspiegelt hat. Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft hatte dazu Stellung genommen.

Das Eingangsamt beginnt mit der Besoldungsgruppe A 5. Das Endamt ist mit der Besoldungsgruppe A 7 festgelegt, wobei nur Leiter(-innen) einer Wachtmeisterei diese Besoldungsgruppe erreichen. Für viele Beamtinnen und Beamten ist das Eingangsamt auch gleichzeitig das Endamt.

Das eigenverantwortliche Handeln bei vorläufigen Festnahmen oder beim

Fund einer unkonventionellen Spreng- und Brandvorrichtung (USBV) muss sich in einer angemessenen Besoldung abbilden. Neben den deutlich gestiegenen Herausforderungen im Sicherheitsmanagement kommen durch die Umsetzung des elektronischen Rechtsverkehrs, aber auch für die Digitalisierung der Papierpost, völlig neue Aufgaben in

**Hauptaufgabe ist nicht der Aktentransport!**

diesen Bereich hinzu. Dem ist unbedingt durch Übertragung der Ämter der Laufbahn Rechnung zu tragen, insbesondere, wenn die hierfür geschaffene Qualifizierung bzw. Laufbahnausbildung absolviert wurde.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft fordert, die Besoldung des Justizwachtmeisterdienstes dem des mittleren Dienstes anzupassen. Dabei ist das Eingangsamt auf die Besoldungsgruppe A 7 festzusetzen und das Endamt dementsprechend hochzusetzen.

## Tarifbeschäftigte im Justizwachtmeisterdienst

Tarifbeschäftigte Mitarbeitende des Justizwachtmeisterdienstes sind als Justizhelfer entsprechend der Entgeltgruppe 4 eingruppiert (EGO Teil II TV-L). Die Eingruppierung in die EG 4 war ein Tarifergebnis aus dem Jahr 2019.

Aus Sicht der Deutschen Justiz-Gewerkschaft spiegelt das nicht die Wertigkeit der Aufgaben wider. Eine Höhergruppierung der tarifbeschäftigten Angehörigen des Justizwachtmeisterdienstes ist ausgeschlossen, da es an einer berufsspezifischen Ausbildung fehlt, obwohl die Justizhelfer(-innen) dieselben hoheitlichen Aufgaben ausüben wie die Justizwachtmeister(-innen).

Den Justizhelfer(-innen) obliegen **unter anderem** die Aufgaben von Beschäftigten in einer Poststelle. Unter dem Slogan „**Auf Sie warten spannende Aufgaben!**“ veröffentlichte die Zentrale Bezügestelle am 1. Oktober 2024 eine Stellenausschreibung Mitarbeiter\*in

Poststelle und beschrieb das Aufgabengebiet detailliert. Die Beschreibung des Aufgabengebiets entspricht – neben den anderen Aufgaben – den Tätigkeiten eines Justizhelfers/einer Justizhelferin. Obwohl in dieser Stellenausschreibung keine Scantätigkeiten erfasst sind, wird die Tätigkeit eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin in einer Poststelle mit der Entgeltgruppe 5 (EGO Teil I TV-L) bewertet.

Die [Qualifizierungsmaßnahme](#) bietet nur eingeschränkt eine Lösung. Sie ist vor allem für junge Beschäftigte bis hin zu Beschäftigten im mittleren Alter ansprechend. Die Möglichkeit, in das Eingangsamt A5 überführt zu werden, bietet jedoch nur geringe Perspektiven auf eine Beförderung, was die Begeisterung bei der Einführung dieser Maßnahme dämpft. Zudem fehlen umfassende Informationen zur Beamtenversorgung, was die Situation zusätzlich erschwert.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft fordert, dass sich der Justizminister in der Tarifrunde 2025 dafür einsetzt, dass die Justizhelfer(-innen) aufgrund ihrer gewachsenen Tätigkeiten nach der Entgeltgruppe 6 einzugruppiert sind, mindestens jedoch der Entgeltgruppe 5 TV-L.

## Aus- und Fortbildungssituation

### Justizakademie des Landes Brandenburg

Seit der Neueinführung der Laufbahnausbildung im mittleren Justizdienst im Herbst 2023 sind mehrtägige Fortbildungsveranstaltungen für die Justiz wegen fehlender bzw. anderweitig genutzter Übernachtungskapazitäten im Aus- und Fortbildungszentrum Königs Wusterhausen nur noch sehr eingeschränkt möglich. Mit der Ende 2024 begonnenen neuen Laufbahnausbildung im Justizwachmeisterdienst hat sich die Situation nochmals deutlich verschärft. Der Justizakademie stehen von insgesamt 460 Unterkünften auf dem Campus nur 37 zur Verfügung. Mit einer Verbesserung der Gesamtsituation durch den Neubau von Unterkunftsgebäuden ist nicht vor 2029 zu rechnen.

Deshalb muss nun priorisiert werden: „Ausbildung geht vor!“ – dieses Zitat mit sorgenvollem Blick auf die berufsbegleitende Fortbildung schwebt über allen Justizbediensteten, alle Laufbahnen sind/werden betroffen sein. Viele Fachthemen sollten aus inhaltlichen oder methodischen Gründen nicht in eintägigen Seminaren behandelt werden. Für nicht wenige Bedienstete, die eine weite Anreise im Flächenland Brandenburg haben, sind eintägige Fortbildungen wenig attraktiv, zumal Abwesenheitszeiten über 10 Stunden nicht als Arbeitszeit angerechnet werden. Auch der Ausweg einer (erforderlichen) tägliche Rückkehr zum Wohnort bei zwei- oder

dreitägigen Formaten ist aus genannten Gründen für viele wenig attraktiv. Durch den (erzwungenen) Verzicht auf Campusübernachtungen leiden der wichtige Erfahrungsaustausch am Rande des Seminars und die Vernetzung untereinander.

Die Bedeutung von Fortbildungen in der Justiz kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. In einer sich ständig wandelnden Rechtslandschaft

**Hindernisse für die  
Justizfortbildung –  
Lernen kennt kein  
Ende!**

ist es unerlässlich, dass alle Beschäftigten zu neuen Gesetzen, Rechtsanpassungen und zu aktueller Rechtsprechung umfassend informiert und geschult werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass Rechtsprechung/Rechtspflege effektiv, gerecht und im Einklang mit den aktuellen Normen erfolgen. Eine sinkende Bereitschaft zur eigenen Fortbildung infolge der geschilderten Situation kann gravierende Auswirkungen haben. Sie führt nicht nur zu Unsicherheiten im Umgang mit neuen Regelungen, sondern kann auch die Qualität von Rechtsprechung/Rechtspflege beeinträchtigen. Unzureichend geschulte Fachkräfte riskieren, falsche

Entscheidungen zu treffen, was nicht nur das Vertrauen der Bürger in die Justiz untergräbt, sondern auch rechtliche Konsequenzen für Akteure und Betroffene nach sich ziehen kann. Daher ist es von entscheidender

Bedeutung, kontinuierliche Fortbildungsangebote vorzuhalten und zu fördern, um die Integrität und Effizienz unseres Rechtssystems zu gewährleisten.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft fordert, dass zeitnah wieder mehrtätige Fortbildungsveranstaltungen mit ausreichenden Übernachtungskapazitäten vor Ort angeboten werden (können). Die in der Kleinen Anfrage „Personalsituation im mittleren Dienst und Fortbildungssituation an der Justizakademie des Landes Brandenburg“, [Drucksache 8/189](#), beschriebenen Bemühungen zur Außenanmietung von Unterkünften, müssen finanziell unterstützt und organisatorisch vorangetrieben werden.

Erfreulich ist es, dass über all die Jahre von Einsparungspolitik eine zwar zahlenmäßig nicht ausreichende, aber zumindest kontinuierliche Ausbildung im Rechtspflegerbereich erfolgte. Deshalb gibt es grundsätzlich eine gesunde Altersstruktur trotz des Umstandes, dass wegen der Ausbildungen in den 1990er Jahren ein hoher Anteil bereits in den Ruhestand versetzter und noch zu erwartender Altersabgänge zu kompensieren sein werden.

Um das Fachwissen dieser Kolleginnen und Kollegen nicht zu verlieren, sollten auch hier, ähnlich wie im Richterbereich, Nachwuchsstellen eine größere Rolle spielen.

Den fehlenden Absolventen der Jahre mit geringen Einstellungszahlen wird mit einer Erhöhung der Ausbildungszahlen entgegengewirkt. Dies ist zwar gut, aber auch problematisch.

Die Qualität der Ausbildung der Hochschule für Wirtschaft und Recht ist nicht ausreichend. Hier müssen deutliche Verbesserungen erfolgen. Dies wird in der praktischen Ausbildung immer wieder deutlich. Die Anwältinnen und Anwälte haben deutliche theoretische Defizite. Die Praxisausbildung ist trotz Änderungen noch nicht optimal auf die

Theorieausbildung angepasst. Beispielsweise hat nicht jede Anwältin und jeder Anwalt, wenn die praktische Ausbildung in der Zwangsversteigerungsabteilung erfolgt, bereits die Ausbildung in der Mobiliarvollstreckung absolviert. In der Theorie wurde die Teilungsversteigerung noch nicht behandelt und soll ausgeblendet werden, obwohl gerade diese Verfahren derzeit den Hauptanteil an gerichtlichen Verfahren bilden. Die Praxisausbilderinnen und -ausbilder haben teilweise bereits mehrere Anwältinnen und Anwälte pro Studienjahr. Dies wird sich zudem noch verschärfen. Es muss eine echte Arbeitsentlastung für diese Zeit vorgehalten werden.

**Gern dürfen auch materielle Anerkennnisse erfolgen.**

Zur Anerkennung und Wertschätzung wären neben Leistungsprämien auch schnellere Beförderungen von Vorteil.

## Soziale Dienste der Justiz

### Fachverfahren

Die Pilotierung und Einführung des Level of Service Inventory-Revised (LSI-R) bei der Bewährungshilfe im Land Brandenburg sollte aus Sicht der Deutschen Justiz-Gewerkschaft dringend überdacht werden. Es gibt zahlreiche fundierte Gründe, die gegen den Einsatz dieses Instruments sprechen und stattdessen alternative, bereits etablierte Prognoseinstrumente favorisieren.

Die Nutzung des LSI-R in **Papierform** (Interviewheft mit 12 Seiten) und die **fehlende Digitalisierung** stellen einen signifikanten Rückschritt zur bereits im Fachverfahren SOPART eingeführten elektronischen Akte dar.

### Keine Rolle rückwärts bei der Digitalisierung!

In einer Zeit, in der Digitalisierung und Effizienz im Verwaltungsprozess höchste Priorität haben, ist die Einführung eines papierbasierten Systems nicht akzeptabel. Der Arbeitsaufwand würde sich um ein Vielfaches erhöhen. Es ist den Beschäftigten nicht zu vermitteln, dass die Justiz des Landes Brandenburg digitalisiert wird, die Sozialen Dienste der Justiz jedoch ein Interviewheft im Umfang von 12 Seiten handschriftlich ausfüllen müssen.

Das LSI-R entspricht nicht mehr dem neuesten Stand der Forschung und kann somit keine aktuellen und fundierten Erkenntnisse zur Risikobewertung liefern. Sie hilft dabei, das allgemeine Rückfallrisiko zu bewerten. Durch eine fundierte Risikobewertung können Fachkräfte gezielte Maßnahmen entwickeln, um Rückfälle zu verhindern und die Integration von Personen in die Gesellschaft zu fördern. Zudem ermöglicht sie eine differenzierte Betrachtung der individuellen Bedürfnisse und Umstände, was zu einer effektiveren Unterstützung und Betreuung führt. Insgesamt trägt die Risikobewertung dazu bei, die Sicherheit der Gemeinschaft zu erhöhen und gleichzeitig die Chancen auf eine positive Entwicklung für die Betroffenen zu verbessern. Von daher ist eine modernisierte und wissenschaftlich fundierte Methode dringend erforderlich, um den aktuellen Anforderungen gerecht zu werden.<sup>3</sup> Diese Anforderungen erfüllt die im Einsatz befindliche Fachanwendung SOPART.

Im Unterschied zum Sozialdienst im Justizvollzug gibt es bei der Bewährungshilfe keinen psychologischen Dienst, der zusätzlich zum LSI-R andere Instrumente zur Bewertung des Rückfallrisikos nutzt. Die Bewährungshilfe wäre gezwungen, ebenfalls weitere Instrumente

<sup>3</sup> Zitat Manual LSI-R (Ausgabe 2012) Seite 76; letzter Satz: und Anlage 1

anzuwenden wie STATIC, STABLE etc.

Die **Schwächen** des LSI-R sind in mehreren Aspekten deutlich erkennbar. Zum einen ist die unzureichende Erfassung von Ressourcen und der Motivation der Betroffenen ein bedeutendes Manko. Diese Faktoren sind jedoch entscheidend für die Entwicklung individueller Rehabilitationsstrategien, da sie Aufschluss darüber geben, welche Stärken und Potenziale vorhanden sind, um positive Veränderungen zu fördern. Darüber hinaus zeigt sich eine weitere Schwäche in der Tendenz, sich auf negative Aspekte zu konzentrieren. Diese negative Orientierung kann dazu

führen, dass die positiven Entwicklungen und Fortschritte der Betroffenen nicht ausreichend gewürdigt werden. Stattdessen sollten die Ziele der Interventionen eher auf Annäherung als auf Vermeidung ausgerichtet sein, um eine proaktive und motivierende Herangehensweise zu fördern.

Zusätzlich ist die Zentralkodokumentation in der gegenwärtigen standardisierten Form als ineffizient und nicht zielführend zu betrachten. Es wäre daher sinnvoll, die Dokumentationsprozesse zu überdenken und anzupassen, um eine umfassendere und zielgerichtete Unterstützung der Betroffenen zu gewährleisten.

Weitere Beispiele:

Beschreibung	SOPART	LSI-R	Auswirkung
Aussagen zu kriminogenen Faktoren	✓	-	- erschwert fundierte Analyse erheblich
Zeitraum der Tat	✓	-	- mindert die Effektivität der Maßnahmen
			- erschwert die Bearbeitung der Fälle
erforderliche Testverfahren	✓	-	Eine Übertragung des LSI-R auf forensisch-psychiatrische Patientengruppen, jüngere Straftäter und weibliche Delinquenten ist aufgrund fehlender empirischer Erfahrungen nicht zu empfehlen.
fehlende Items (z. B. Tatzeitpunkt)	✓	-	- unvollständige und ungenaue Risikoeinschätzung
e-Akte	✓	-	- handschriftliche Erfassung

Ein Blick auf die **Kosten** zeigt deutlich, dass die Einführung des LSI-R zur Einschätzung des Rückfallrisikos sowie

des Betreuungs- und Behandlungsbedarfs zu erheblichen Kosten und Folgekosten führt.

Das Brandenburgische Oberlandesgericht schätzt die Kosten wie folgt ein:

Jahr	Kosten	Ausgabengrund
2025	ca. 22.300,00 €	Honorare, Reisekosten, Materialien, Verbrauchsmaterialien
2026	ca. 19.755,00 €	Honorare, Reisekosten, Materialien, Verbrauchsmaterialien
2027 ff.	- pro Jahr: ca. 19.755,00 €	ohne Steigerungsrate

Die geplanten Maßnahmen belasten das Budget der Sozialen Dienste der Justiz erheblich und führen zu unvermeidbaren Einschränkungen in der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten.

Die erheblichen Kosten und der damit verbundene Aufwand stehen in keinem Verhältnis zu den erwarteten Vorteilen. Zudem gibt es zahlreiche methodische und praktische Mängel am LSI-R, die die Effektivität und Effizienz der Bewährungshilfe in Brandenburg gefährden.

Stattdessen sollte die bewährte Fallbewertung und Bedarfsklärung der Bewährungshilfe beibehalten und mit der Einführung von SOPART in den Justizvollzugsanstalten kombiniert werden. Dies würde ein gemeinsames Prognoseinstrument sowohl für den stationären als auch den ambulanten

Sozialdienst der Justiz schaffen. Die bereits digitalisierten und bewährten Methoden der Fallbewertung und Bedarfsklärung bieten eine fundierte Basis für eine umfassende und effiziente Risikoeinschätzung und -bewältigung.

Ein solcher Ansatz würde nicht nur Kosten sparen, sondern auch die Zufriedenheit und Effektivität der Beschäftigten erhöhen, da sie auf bewährte und fortschrittliche Instrumente zurückgreifen könnten. Die Integration von SOPART in den Justizvollzugsanstalten würde eine nahtlose Zusammenarbeit zwischen dem stationären und ambulanten Sozialdienst der Justiz ermöglichen und somit die Qualität der Bewährungshilfe in Brandenburg nachhaltig verbessern.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft fordert den **Stopp** der Einführung des **LSI-R** zum 1. Januar 2026. Gerade im Hinblick auf die fehlende elektronische Bearbeitung und auf die (Papier)-Materialkosten ist eine Einführung obsolet.

## Beihilfe

Die Bearbeitungszeiten der hiesigen Beihilfestelle sind sehr kritisch zu sehen. Insbesondere chronisch kranke Beamte, alleinerziehende Beamte und Beamte in den unteren Besoldungsgruppen, sind von der langen Bearbeitungsdauer besonders stark betroffen. Das kann sowohl enorme finanzielle als auch gesundheitliche Konsequenzen nach sich ziehen. Da durch das Bundesverfassungsgericht festgestellt wurde, dass Beamte in den unteren Besoldungsgruppen unteralimentiert sind, verschärft sich die finanzielle Situation um ein Vielfaches.

**Eine große Belastung für chronisch kranke Beamte, alleinerziehende Beamte und Beamte in den unteren Besoldungsgruppen**

Auf den Ausgleich eingereicherter Beihilfeanträge warten die Beamten mehrere Wochen, oft sogar bis zu 2 Monaten oder länger. Aufgrund der langen Bearbeitungsdauer durch die Zentrale Bezügestelle, sind die Beamten gezwungen, Arztrechnungen zu verauslagen. Das ist besonders bei hohen Arztrechnungen belastend. Beamte in den unteren Besoldungsgruppen verfügen nur über einen begrenzt finanziellen Spielraum. So wird teilweise abgewogen, ob eine

teure Behandlung ohne Aufnahme eines Kredites durchgeführt werden kann. Der Aufbau von Rücklagen, um Arztrechnungen vorzufinanzieren, erscheint schwierig.

Diese, zum Teil sehr hohen finanziellen Belastungen, wirken sich nicht nur auf die materielle Situation der betroffenen Beamten aus, sondern spiegeln sich durchaus in deren gesundheitlicher Situation wider. So könnte es geschehen, dass notwendige medizinische Untersuchungen und Behandlungen verschoben oder auch im Hinblick auf die Kosten nicht durchgeführt werden. Hier ist eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes der betroffenen Beamten nicht ausgeschlossen, was im Nachhinein jedoch höhere Kosten, sowohl für die betroffenen Beamten als auch für das Gesundheitssystem nach sich ziehen kann.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft schlägt vor, zur Entlastung der Beamten im Hinblick auf die lange Bearbeitungszeit eine nach Laufbahnzugehörigkeit gestaffelte bevorzugte Bearbeitung ab einer festzulegenden Antragssumme vorzunehmen.

Folgende Grenzen erscheinen sinnvoll:

mittlerer Dienst	800,00 €
gehobener Dienst	1.200,00 €

Des Weiteren ist es erforderlich, die Beihilfe-App zeitnah einzuführen, damit ein schnelles Einreichen von Anträgen

und Rechnungen unkompliziert  
vorgenommen werden kann.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft appelliert an das Justizministerium, die erforderlichen Schritte zu unternehmen, um die Bearbeitungszeiten zu reduzieren und seiner Verantwortung für das Wohl seiner Beamten gerecht zu werden.

## Der mittlere Justizdienst

### Laufbahnausbildung mittlerer Justizdienst

Ein Ergebnis der Zukunftskonferenz der Justiz, welche im Jahr 2021 startet, war die Wiedereinführung der Laufbahnausbildung im mittleren Justizdienst. Ziel der Wiedereinführung war es, dem bevorstehenden Generationswechsel entgegenzuwirken. Dies soll unter anderem dadurch gelingen, dass die Ausbildungsdauer gegenüber der bisherigen Berufsausbildung von drei auf zwei Jahre verkürzt und zugleich effektiver und justizspezifischer ausgestaltet werden soll.

Es wird davon ausgegangen, dass durch die Regionalisierung der fachpraktischen Ausbildungsabschnitte und die Aussicht, im Anschluss der Ausbildung auf Lebenszeit verbeamtet werden zu können, die Justiz im Flächenland Brandenburg langfristig funktionsfähig ist.<sup>4</sup>

Die Laufbahnausbildung im mittleren Justizdienst begann am 1. September 2023. Die hier auszubildenden Anwärter(-innen) werden nach erfolgreich abgelegter Laufbahnprüfung als

Justizobersekretär(-in) in den Justizdienst übernommen.

**Bestandsbeamte stärken – Anhebung der Besoldung für eine starke Justiz**

Das Eingangsamt des mittleren Justizdienstes wurde zum 1. Januar 2025 auf A7 angehoben, ohne die weiteren Besoldungsgruppen adäquat anzupassen.

Die bereits im mittleren Justizdienst beschäftigten Beamten, welche die Laufbahnprüfung vor der Wiedereinführung der der Laufbahnausbildung im mittleren Justizdienst im Land Brandenburg absolviert haben, begannen ihre Laufbahn als Justizsekretär(-in), demzufolge in einem niederen Eingangsamt.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft fordert, alle Bestandsbeamten des mittleren Justizdienstes, um eine Besoldungsgruppe anzuheben sowie das Endamt auf A 10 mit Amtszulage zu schaffen sowie die Evaluation der Wiedereinführung der Laufbahnausbildung im mittleren Justizdienst.

<sup>4</sup> Abschlussbericht der Zukunftskonferenz Justiz

## Justizwachtmeisterdienst

### Dienstkleidungszuschnitt und Dienstkleidungsordnung

Die Angehörigen des Justizwachtmeisterdienstes müssen Dienstkleidung nach der Maßgabe der Dienstkleidungsordnung für die Justizverwaltung des Landes Brandenburg vom 14. Oktober 1994 tragen, zuletzt geändert durch Allgemeine Verfügung vom 1. August 2000.

Die Dienstkleidungsordnung ist völlig veraltet und überholt, die Höhe des Dienstkleidungszuschnittes ebenfalls.

**Weibliche Bedienstete haben die Dienstkleidung mit hautfarbenen Feinstrümpfen und klassischen, schwarzen Halbschuhen mit maximal 3 cm hohem Absatz zu kombinieren.**

5

Beides bedarf der dringenden Überarbeitung. Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft hat bereits in mehreren

Gesprächen in der letzten Legislatur darauf hingewiesen.

Seit vielen Jahren beträgt der jährliche Dienstkleidungszuschnitt für den Justizwachtmeisterdienst 180,00 Euro. Das ist bei Weitem nicht ausreichend. Bedenkt man, dass die Arbeit im Justizwachtmeisterdienst mit viel Bewegung verbunden ist, ist schon bei Kleidung marktüblicher Qualitätsstandards fraglich, ob zwei Hosen, 2 Poloshirts (oder vergleichbar), 6 Paar Socken, 2 Paar Laufschuhe usw. ausreichen. Die Tragezeit der Dienstkleidung beträgt zudem zwischen 24 und 48 Monaten.<sup>6</sup> Diese Mindestzeiten erlauben keine Neubeschaffung vor Ablauf.

**Wir sind schon lange blau unterwegs – nicht mehr grün!**

Auch die Qualität der Dienstkleidung spricht nicht mehr für sich. Derzeit erfordert die mangelnde Qualität eine häufige, kostenintensive Ersatzbeschaffung.

<sup>5</sup> Dienstkleidungsordnung für die Justizverwaltung des Landes Brandenburg vom 14. Oktober 1994

<sup>6</sup> Dienstkleidungsordnung für die Justizverwaltung des Landes Brandenburg vom 14. Oktober 1994

Während der Dienstkleidungszuschuss seit Jahren stagniert, steigen die Preise für die Dienstkleidung in die Höhe. So kostete z. B. eine Sommerhose vor vier Jahren

27,97 Euro, aktuell 42,50 Euro. Das ist eine Steigerung von 51,95%. Die immer noch hohe Inflation verstärkt die Verteuerung.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft fordert eine signifikante Erhöhung des Dienstkleidungszuschusses auf 300,00 jährlich sowie die Überarbeitung bzw. Neufassung der Dienstkleidungsordnung für die Justizverwaltung des Landes Brandenburg.

## Sicherheit in Justizgebäuden

### Personal

Die Angehörigen des Justizwachtmeisterdienstes beobachten an den Gerichten eine neue Qualität der Gewalt und fordern deshalb eine bessere Ausstattung.

In den Gerichten kann es schnell zu Gefahrensituationen kommen. Da die Gewalthemmschwelle sinkt, besteht die Gefahr von Tumulten und Sicherheitsvorfällen. Aufgrund der Personalnot ist der Eigenschutz der Angehörigen im Justizwachtmeisterdienst nicht ausreichend gewährleistet. Die Angehörigen des Justizwachtmeisterdienstes leisten einen wesentlichen Beitrag für ein funktionierendes Rechtssystem. Umso wichtiger ist es, dass bei Vorführungen von Angeklagten, der Sicherung von Gerichtsverhandlungen bis hin zu den Einlasskontrollen, wo gefährliche Gegenstände wie Schlagringe, Messer oder Schusswaffen identifiziert werden, eine schutzbietende Ausrüstung vorgehalten wird.

Der Mangel an Personal führt zu weiteren Herausforderungen. Es dürfen ausschließlich gleichgeschlechtliche Kontrollen durchgeführt werden. Wenn jedoch nicht ausreichend Personal zur Verfügung steht, können Personen-

kontrollen nur auf das Geschlecht beschränkt werden, das kontrolliert wird. Dies erhöht das Risiko von körperlichen Auseinandersetzungen. Daher ist es erforderlich, einen zweiten Justizwachtmeister oder Justizhelfer einzusetzen, um die Sicherheit des kontrollierenden Personals zu gewährleisten.

Die Kernaufgabe des Justizwachtmeisterdienstes besteht darin, den Sitzungs-, Vorführungs-, Sicherheits- und Ordnungsdienst in den Justizgebäuden abzusichern. Allein diese Aufgabe benötigt zwingend gut ausgebildetes, aber vor allem ausreichend vorhandenes Personal. Denn diese Aufgabe ist prioritär. Nur mit ausreichend vorhandenem Personal im Justizwachtmeisterdienst können die anderen Aufgaben wie z. B. das Scannen, welches einen erheblichen Mehraufwand bedeutet, bewerkstelligt werden.

Zur Sicherheit in den Justizgebäuden und zum Personalmangel wird auf die [Beantwortung der Kleinen Anfrage](#), Drucksache 8/43, Bezug genommen. Besonders die Antwort der Frage Nr. 8 wird seitens der Deutschen Justiz-Gewerkschaft sehr kritisch gesehen.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft fordert mehr qualifiziertes Personal für die Justizwachtmeistereien sowie die Überarbeitung der Dienstordnung für den Justizwachtmeisterdienst vom 22. Juni 2011 im Hinblick auf die Aufgaben der Angehörigen des Justizwachtmeisterdienstes.

### Einlasskontrolle

Eine Kontrolle, die ausschließlich mit der Handsonde durchgeführt wird, ist als unzureichend anzusehen, da sie wie der Torbogen lediglich Metall erkennt und nicht alle anderen potenziell gefährlichen Gegenstände. Eine sorgfältige Nachkontrolle mit der Hand ist daher unerlässlich. Der Grundsatz „Hand folgt Sonde“ wird nicht ohne Grund gelehrt. Die einzige Ausnahme besteht darin, dass im Falle des Einsatzes unmittelbaren Zwanges zum Eigenschutz, wenn keine andere Option zur Verfügung steht, auch geschlechterübergreifende Kontrollen durchgeführt werden dürfen bzw. müssen, was selbstverständlich auch die jeweiligen Intimbereiche umfasst. Pro **Schleusenbetrieb** müssen zusätzlich zwei weitere Angehörige des Justizwachtmeisterdienstes

eingesetzt werden. Diese sind jeweils nach 2 Stunden abzulösen, da u. a. das Auswerten am Röntgengerät (Gepäckprüfanlage) eine komplexe Aufgabe darstellt.

Um die Sicherheit in Justizgebäuden sicherstellen zu können, bedarf es

**Sicherheit darf kein Nebenprodukt sein!**

einer modernen Sicherheitsausstattung. **Dazu gehören:** Sicherheitsschleusen, Hand- und Körperscanner, Gepäckprüfanlagen, Überwachungskameras und Funkgeräte.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft setzt sich für die Einrichtung einer vom Ministerium der Justiz und für Digitalisierung geleiteten Arbeitsgruppe ein. Ziel dieser Initiative ist die umfassende Analyse der personellen und technischen Anforderungen im Justizwachtmeisterdienst sowie die zügige Umsetzung der ermittelten Maßnahmen.

## Qualifizierungsmaßnahme und Ausbildung

Ein Ergebnis der Zukunftskonferenz war, dass Justizhelfer die Laufbahnbefähigung für die Laufbahn des mittleren Justizdienstes erwerben können. Dazu müssen die Justizhelfer eine laufbahnqualifizierende Zusatzausbildung absolvieren. Die Qualifizierungsmaßnahme begann am 1. Dezember 2024 und besteht aus acht Monaten Fachpraxis und vier Monaten Fachtheorie.

Bereits nach fünf Monaten ist erkennbar, dass die Justizwachtmeisterqualifikation nicht den gestiegenen Anforderungen der Zeit entspricht. So wird zu viel Wert auf die Vermittlung von theoretischen Inhalten der Arbeitsaufgaben von Beschäftigten im mittleren Justizdienst gelegt als auf die Vermittlung von erforderlichen Fachkenntnissen zu sicherheitsrelevanten Aufgaben, wie z. B. Unterweisung im Bereich des Gepäckröntgens. Sofern theoretische Inhalte der Arbeitsaufgaben von Beschäftigten im mittleren Justizdienst als notwendig erachtet werden, sollten

diese jedoch nicht prüfungsrelevant sein. Das Hauptaugenmerk liegt in der Vermittlung von sicherheitsrelevanten Kenntnissen. Die Sicherheit von Justizgebäuden sind vollumfänglich durch die Angehörigen des Justizwachtmeisterdienstes sicherzustellen. Dies muss jedoch hinreichend erlernt werden.

Daneben fehlen fachkundige Ausbilder(-innen) und Anforderungsnormen. Um den verantwortungsvollen Tätigkeiten und den verliehenen Befugnissen gerecht werden zu können, fordert die Deutsche Justiz-Gewerkschaft seit Jahren eine vollständige und qualifizierte Ausbildung für die Laufbahn des mittleren Justizdienstes.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft hat zu der am 26. November 2024 erlassenen Verordnung umfassend mit Schreiben vom 12. August 2024 Stellung genommen.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft fordert, vor Beginn der 2. Qualifizierungsmaßnahme am 1. Dezember 2025 eine Evaluation der zurzeit durchgeführten Maßnahme. Auch in einer laufbahnqualifizierenden Zusatzausbildung sind die arbeitsrechtlichen Gesetze und Tarifverträge anzuwenden.

## Ansehen des Justizwachtmeisterdienstes

Der Beruf des Gerichtsdieners hat eine lange Tradition und war ursprünglich vor allem eine administrative und unterstützende Tätigkeit innerhalb der Justiz. Gerichtsdieners waren für die Begleitung von Gerichtsverfahren, den Transport von Akten und die Unterstützung bei der Organisation der Gerichtsabläufe zuständig. Sie waren meist einfache Angestellte ohne spezielle Sicherheitsaufgaben.

Aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Sicherheit in den Gerichtsgebäuden und bei den Gerichtsverfahren hat sich das Berufsbild des Gerichtsdieners weiterentwickelt. Insbesondere im 20. und 21. Jahrhundert wurde die Rolle der Gerichtsdieners zunehmend mit Sicherheitsaufgaben verbunden, um den Schutz von Personen und Sachwerten zu gewährleisten. Aus dem Gerichtsdieners wurde der Justizwachtmeister. Diese Berufsbezeichnung umfasst auch die Überwachung der Sicherheit im Gerichtsgebäude, den Schutz der Beteiligten und die Durchsetzung von Anordnungen im Gerichtssaal. Die Rechtmäßigkeit des Einsatzes unmittelbaren Zwangs, der in der Regel durch einfache körperliche Gewalt oder den Einsatz von Handfesseln beziehungsweise -schellen erfolgt, wird durch die jeweiligen Gesetze geregelt. Dabei entspricht der Einsatz unmittelbaren Zwangs durch die Angehörigen im Justizwachtmeisterdienst in seiner

Rechtmäßigkeit demjenigen der Polizei.

Heute wird der Beruf des Justizwachtmeisters oft als eigenständiger Beruf mit klar definierten Sicherheitsaufgaben verstanden. Die Tätigkeiten umfassen neben der Überwachung und dem Schutz auch die Zusammenarbeit mit Polizei und Sicherheitsdiensten.

Obwohl die Angehörigen im Justizwachtmeisterdienst eine unverzichtbare Säule für die Stabilität und Integrität unseres Rechtssystems darstellen, leidet das Ansehen dieses Berufes. Selbst die Hebung des Justizwachtmeisterdienstes in den mittleren Justizdienst im Jahr 2019 kann nicht das Ansehen des Berufsbildes steigern, da die Besoldung weiterhin den des einfachen Dienstes entspricht (siehe [hier](#)).

**Wir fühlen uns oft vernachlässigt.**

Es ist nicht nachvollziehbar, dass sich im Merkblatt zum Berufsbild der Justizwachtmeisterin/des Justizwachtmeisters des Brandenburgisches Oberlandesgerichts die Formulierung findet: „Heben und Tragen schwerer Lasten“<sup>7</sup> oder in der Stellungschreibung im Justizministerialblatt „Erledigung

<sup>7</sup> [https://ordentliche-gerichtsbarkeit.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Infoblatt\\_zum\\_Beruf\\_JWM\\_-\\_Stand\\_01122024.pdf](https://ordentliche-gerichtsbarkeit.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Infoblatt_zum_Beruf_JWM_-_Stand_01122024.pdf)

kleinerer Hausmeistertätigkeiten“.<sup>8</sup>  
Diese Formulierungen reduzieren das  
Berufsbild der Angehörigen des  
Justizwachtmeisterdienstes.

Für Hausmeistertätigkeiten,  
Chauffeurdienste oder Umzüge stehen  
andere Dienstleister zur Verfügung.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft fordert das Ministerium der Justiz und für Digitalisierung auf, das Ansehen des Berufs Justizwachtmeister(-in) deutlich durch ansprechende, gezielte Werbung und durch amtsangemessene Besoldung des mittleren Justizdienstes zu steigern.

Die Dienstordnung für den Justizwachtmeisterdienst vom 22. Juni 2011 ist entsprechend der wachsenden Aufgaben und angesichts gestiegener Sicherheitsanforderungen zu ändern.

Beispiele einer attraktiven und ansprechenden Werbung finden Sie in der [Bayrischen Justiz](#)<sup>9</sup> und in der [Hessischen Justiz](#)<sup>10</sup>.

<sup>8</sup>[https://www.juris.de/jportal/docs/anlage\\_rfd/ad/bb/pdf/VerkBI/JMBI/bb\\_jmbi\\_2025S18B26g\\_H4.pdf?t=p9KbWvi8VC.RbWO4FnBV\\_pH1O0p19nmo5QTMhcZDnNEY=](https://www.juris.de/jportal/docs/anlage_rfd/ad/bb/pdf/VerkBI/JMBI/bb_jmbi_2025S18B26g_H4.pdf?t=p9KbWvi8VC.RbWO4FnBV_pH1O0p19nmo5QTMhcZDnNEY=)

<sup>9</sup><https://www.justiz.bayern.de/media/pdf/broschueren/2024/berufsbroschuere-justizwachtmeister.pdf>

<sup>10</sup><https://karriere.justiz.hessen.de/quereinstieg/einstieg-bei-gerichten-und-staatsanwaltschaften/justizwachtmeisterin-justizwachtmeister>

## Wachtmeisterdienstzulage statt Vorführzulage

Den Angehörigen im Justizwachtmeisterdienst wird eine Vorführzulage gemäß Anlage 8 Nr. 10a.1 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes in Höhe von 70,00 Euro gewährt, sofern sie am Vorführdienst teilnehmen.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft setzt sich im Interesse seiner Mitglieder dafür ein, dass die bisherige Vorführzulage für alle Angehörigen im Justizwachtmeisterdienst in den Gerichten und Staatsanwaltschaften in eine Wachtmeisterdienstzulage umbenannt wird.

Die Gewährung einer Wachtmeisterdienstzulage ist notwendig, um die besonderen Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Angehörigen im Justizwachtmeisterdienst angemessen zu würdigen. Diese Beschäftigten sind mit vielfältigen Sicherheitsaufgaben betraut, die nach dem Justizwachtmeisterbefugnisgesetz (JWMBG) im Gericht wahrgenommen werden. Dazu zählen unter anderem das Vorführen von Gefangenen zu Gerichtsverhandlungen, die Durchführung von Einlasskontrollen (einschließlich der Nutzung technischer Hilfsmittel wie

Röntgengeräte, Torsonden und Handsonden), die Sicherstellung der Sicherheit und Ordnung durch Streifengänge sowie die Zustellung von Dokumenten im Rahmen der Zivilprozessordnung.

Alle Beschäftigten, die regelmäßig am Dienstsport teilnehmen und in der Handhabung von Schutz- und Sicherungsmaßnahmen wie Schlagstock (EKA), Pfefferspray, Handschellen und Fußfesseln geschult sind, erfüllen die Voraussetzungen für diese Zulage. Viele dieser Tätigkeiten erfordern eine ständige Präsenz während der Dienstzeiten, ähnlich wie bei Polizei, Justizvollzug und anderen sicherheitsrelevanten Berufen, die eine unverzichtbare Rolle für den Schutz der Bevölkerung und die Sicherheit im Gerichtssystem spielen.

Die finanzielle Anerkennung durch eine entsprechende Zulage soll die besondere Belastung und die hohe Verantwortung, die mit diesen Sicherheitsaufgaben verbunden sind, würdigen. Sie trägt dazu bei, die Wertschätzung für die Arbeit der Angehörigen im Justizwachtmeisterdienst zu erhöhen und die Attraktivität dieser wichtigen Tätigkeit zu sichern.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft fordert die Umbenennung der Vorführzulage in Wachtmeisterdienstzulage, die Gewährung dieser für alle Angehörigen im Justizwachtmeisterdienst sowie die Anpassung der Höhe an die Vollzugsdienstzulage.

# Digitalisierung

## Elektronische Akte und Einsatz von Künstlicher Intelligenz

Seit dem 11. Dezember 2024 hat das Land Brandenburg einen neuen Justizminister, der zugleich der erste Brandenburger Digitalminister ist.

Die Digitalisierung in der Brandenburger Justiz stellt einen wichtigen Schritt in Richtung Effizienz und Modernisierung dar. Die Einführung der e-Akte bietet zahlreiche Vorteile, wie eine schnellere und unkomplizierte Bearbeitung von Fällen sowie eine verbesserte Zugänglichkeit von Informationen. Dennoch ist es von entscheidender Bedeutung, dass diese Fortschritte nicht auf Kosten des Personals gehen. Die Fortschreitung der Einführung der e-Akte stellt die Beschäftigten und den Zentralen IT-Dienstleister des Landes Brandenburg vor neue Aufgaben und Herausforderungen.

Gefragt, wie Verfahren in der Brandenburger Justiz beschleunigt werden können, antwortete Herr Dr. Grimm:

*„Ein Ansatz ist, dass sich die Gerichtsbarkeiten untereinander personell aushelfen. Auch können moderne Tools Entlastung bringen. Am Amtsgericht Königs Wusterhausen, das wegen des BER mit vielen Verfahren im Bereich der Fluggastrechte belastet ist, kommt jetzt beispielsweise KI zum Einsatz.“<sup>11</sup>*

Die Bedeutung der Digitalisierung darf nicht unterschätzt werden, da sie die Grundlage für eine zukunftsfähige Justiz bildet. Eine moderne Ausstattung mit zukunftssicheren und barrierefreien Anwendungen ist für die erfolgreiche Digitalisierung maßgeblich. Ziel muss die Überwindung von Überlastung sein sowie die Vereinfachung von komplexen Prozessen.

Mit der Einführung der elektronischen Akte bis zum 31.12.2025 wird die Digitalisierung der Justiz keineswegs

**„Die Digitalisierung ist ein Schlüssel, um Verfahren schneller und effizienter zu gestalten.“**

<sup>12</sup>

abgeschlossen. Vielmehr wird sie ein ständiger Begleiter bleiben, weil die fortlaufende Entwicklung neuer Technologien und digitaler Lösungen es ermöglicht, die Effizienz und Transparenz der Justiz kontinuierlich zu verbessern.

<sup>11</sup> Tagesspiegel, 6.3.2025

<sup>12</sup> Dr. Benjamin Grimm, Instagram, 16.3.2025

Die Digitalisierung eröffnet ständig neue Möglichkeiten, um Arbeitsabläufe zu optimieren, den Zugang zu Informationen zu erleichtern und die Kommunikation zwischen den verschiedenen Akteuren im Justizsystem zu verbessern.

## **Einfach und unabhängig arbeiten**

Darüber hinaus wird die Anpassung an sich verändernde rechtliche Rahmenbedingungen und die Bedürfnisse der Bürgerinnen und

Bürger eine fortwährende digitale Transformation erfordern.

Zudem wird die Integration von innovativen Tools, wie Künstlicher Intelligenz und automatisierten Prozessen, dazu beitragen, die Qualität der Rechtsprechung zu erhöhen und die Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden zu reduzieren. Daher ist es entscheidend, dass die Brandenburger Justiz die Digitalisierung als einen dynamischen Prozess versteht, der kontinuierlich weiterentwickelt werden muss, um den Herausforderungen der Zukunft gerecht zu werden.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft fordert, dass sich die Brandenburger Justiz zur Aufgabe macht, ein attraktives Berufsumfeld zu schaffen und aktuelle Themen wie mobiles Arbeiten und Arbeitszeiten in Einklang mit den gesellschaftlichen Forderungen nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer ausgeglichenen Work-Life-Balance zu bringen. Dies erfordert unter anderem auch einen modernen und vertrauensvollen Führungsstil.

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft sieht die Notwendigkeit bei der Bereitstellung von digitalen Lernmaterialien und Angeboten, aber auch eine Veränderung der Inhalte der Schulungen. Sie fordert den Arbeitgebenden auf, Schulungskonzepte individuell anzupassen – also auch altersgerecht, nach Beeinträchtigungen und je nach persönlichem Informationsstand.

## Rechenzentrum Potsdam

Der Zentrale IT-Dienstleister der Justiz des Landes Brandenburg (ZenIT) spielt eine entscheidende Rolle in der zentralen IT-Organisation der Justiz des Landes Brandenburg. Er betreut die gesamte Informationstechnik der Gerichte, Staatsanwaltschaften und Behörden und sorgt dafür, dass die digitale Infrastruktur reibungslos funktioniert.

Der ZenIT setzt unter anderem das Gesetz zur Förderung des elektronischen Rechtsverkehrs um und legt damit die Grundlage für die Einführung und den Betrieb elektronischer Akten in den Brandenburger Gerichten und Staatsanwaltschaften.

Die Informationssicherheit spielt in der modernen Justiz eine entscheidende Rolle, da sie die Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit von juristischen Informationen gewährleistet.

Die Aufgaben des ZenIT sind klar: eine vollzentralisierte Steuerung der IT-Systeme in der Justiz, die für eine moderne und effiziente Arbeitsweise unerlässlich ist.

Das Rechenzentrum für die Digitalisierung der Brandenburger Justiz befindet sich in einer Anmietung im Besitz eines privatwirtschaftlichen Unternehmens im Land Berlin. Neben rechtlichen und technischen Herausforderungen kann es aufgrund der geografischen Distanz in akuten Situationen, wie z. B. Stromausfällen, zu Problemen bei der Erreichbarkeit und Reaktionsgeschwindigkeit des Supports kommen.

Die Errichtung eines georedundanten Rechenzentrums auf einer landeseigenen Liegenschaft, als Ergänzung zur bestehenden IT-Infrastruktur, ist nicht nur eine strategische Entscheidung, sondern eine unverzichtbare Investition in die Zukunft der Brandenburger Justiz. In einer Zeit, in der die digitale Transformation unaufhaltsam voranschreitet und die IT-Sicherheitslage durch vielfältige Bedrohungen zunehmend angespannt ist, muss sichergestellt werden, dass die Justizbehörden über die notwendige Infrastruktur verfügen, um effizient und zuverlässig arbeiten zu können.

**Stromausfall?  
Nicht mit uns!  
Unsere Justiz  
bleibt  
digital und stark!**

Ein zentrales Anliegen ist die Gewährleistung der Betriebsfähigkeit auch in Krisensituationen, wie etwa bei Stromausfällen. Ein **autarkes Rechenzentrum in Potsdam** soll es zukünftig ermöglichen, die Funktionsfähigkeit der Justiz im Notfall an einem Standort aufrechtzuerhalten und im Rahmen eines Notfallplans den Justizgewährungsanspruch zu sichern.

Die Notwendigkeit eines solchen Rechenzentrums ist daher nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch gegeben. Die damit verbundenen Kosten sind eine notwendige Investition im Bereich der kritischen Infrastruktur.

Bereits in der letzten Legislaturperiode wurde dieses wichtige Projekt beschlossen, was zeigt, dass den Herausforderungen der Digitalisierung proaktiv begegnet wird. Es ist entscheidend, keine Rolle rückwärts in der Digitalisierung zu machen, sondern konsequent auf den bereits eingeschlagenen Weg zu setzen. Ein eigenes Rechenzentrum ist ferner die Grundlage, um innovative Projekte wie die bundeseinheitliche Justizcloud erfolgreich umzusetzen.

Angesichts der ständig wachsenden Bedrohungen im digitalen Raum muss die Justiz kontinuierlich in Technologien investieren, um die Sicherheit ihrer Informationssysteme auf einem hohen Niveau zu halten. Dazu gehört der Bau eines Rechenzentrums nach den

Grundsätzen und Standards des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI). Ohne diese Infrastruktur ist die digitale Entwicklung stark eingeschränkt. Daher ist die Schaffung eines eigenen Rechenzentrums nicht nur sinnvoll, sondern alternativlos, um die digitale Zukunft der Brandenburger Justiz nachhaltig zu sichern und den Bürgerinnen und Bürgern einen verlässlichen Zugang zu rechtlichen Dienstleistungen zu gewährleisten.

**Ein Stillstand der Rechtspflege ist zu verhindern.**

Es sollte unter wirtschaftlichen Aspekten zudem geprüft werden, ob die Nutzung des Rechenzentrumsgebäudes **gemeinsam mit dem Brandenburgischen IT-Dienstleister (ZIT BB)** möglich sein könnte, um ggf. weitere Synergieeffekte zu erzielen.

Daher fordert die Deutsche Justiz-Gewerkschaft zur Erhöhung der Zuverlässigkeit den Bau eines justizeigenen Rechenzentrums in zentraler Lage auf der landeseigenen Liegenschaft des künftigen Justizzentrums II in Potsdam.

## Schlusswort

Wir möchten an dieser Stelle ganz besonders betonen, wie wichtig die Beschäftigten in der Justiz für unser Rechtssystem sind. Sie sind das Herzstück unseres Systems – ihr Engagement, ihre Einsatzbereitschaft und ihre Professionalität verdienen unsere höchste Anerkennung und Wertschätzung.

Um die Qualität ihrer Arbeit langfristig zu sichern und unser Rechtssystem stabil zu halten, ist es entscheidend, aktiv gegen den Personalmangel vorzugehen und die Arbeitsbedingungen deutlich zu verbessern. Nur wenn wir die Beschäftigten unterstützen, ihnen die nötigen Ressourcen und eine gute Arbeitsumgebung bieten, können sie ihre wichtige Aufgabe bestmöglich erfüllen.

Auch die Digitalisierung bietet uns die Chance, die Arbeitsprozesse moderner und effizienter zu gestalten. Dabei ist es besonders wichtig, die Beschäftigten auf diesem Weg mitzunehmen, ihnen die erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln und sie bei Veränderungen aktiv zu begleiten.

Wir sind fest davon überzeugt, dass eine wertschätzende Haltung gegenüber den Beschäftigten, verbunden mit konkreten Maßnahmen, die Arbeitswelt in der Justiz nachhaltig verbessern und das Vertrauen in unser Rechtssystem stärken wird.

Gemeinsam setzen wir uns für eine gerechte, moderne und menschliche Arbeitsumgebung ein – für alle, die

Tag für Tag für Recht und Gerechtigkeit sorgen.

**Wir stehen bereit, um diesen Weg gemeinsam zu gehen.**

### Unsere wichtigsten Forderungen:

- Wertschätzung
- Personalaufwuchs
- amtsangemessene Besoldung
- Inklusion
- Attraktivitätssteigerung
- Digitalisierung
- Erhöhung des Dienstkleidungszuschusses
- Verbesserung bei Aus- und Fortbildungen
- Stopp der Einführung des LSI-R
- Zügige Bearbeitung von Beihilfeanträgen
- Justizeigenes Rechenzentrum