

A1NEU3 Wahlprogramm 2021: Justiz

Gremium: Schreibgruppe

Beschlussdatum: 17.07.2020

Text

1 Justiz

Wir haben viele Entwicklungen innerhalb der Justiz angestoßen, um sie nachhaltiger und effizienter zu gestalten. Reformen benötigen zu ihrer Umsetzung aber oft mehr Zeit als 5 Jahre, da zu lange schon zahlreiche notwendige Neuerungen in der Justiz versäumt worden sind.

Meilenstein 2035: Bessere Arbeitsbedingungen in der Justiz

Die Mitarbeiter*innen in der Berliner Justiz arbeiten effektiver, unter gesunden Arbeitsbedingungen und gehen ihrem Beruf gerne nach. Dadurch und durch andere Maßnahmen werden die Rechtsschutzmöglichkeiten der Menschen verbessert und der Krankheitsstand der Justiz-Mitarbeiter*innen nimmt ab. Die Gleichstellung in der Justiz ist gewährleistet. Die Bezahlung hat sich an den anderen Bundesländern zu orientieren.

Maßnahme 2026: Personelle Stärkung der Justiz

Dazu werden wir mehr Personal einstellen und die Entwicklung des Personals weiter voranbringen. Dies ist erforderlich, damit Verfahren schneller ablaufen und so einen wirksamen Rechtsschutz sicherzustellen. Personal soll gerade dort eingesetzt werden, wo sich Verfahren aufgestaut haben.

In den nächsten 10 Jahren geht rund die Hälfte der Beschäftigten der Berliner Justiz in Pension, sodass wir den personellen Umbruch weiter vorantreiben werden. Dabei geht es uns um eine nachhaltige Besetzung, damit in Zukunft nicht solche Personallücken entstehen, die uns die Einstellungspolitik der Vorgängerregierung beschert hat. Der Fokus ist auch auf Personalentwicklung legen, um dieses zu halten. Die Berliner Justiz muss ein attraktiver Standort sein.

- Transparente Personalentwicklung fördern

Mitarbeiter*innen in der Justiz benötigen eine transparente Karriereperspektive, damit der Beruf für sie attraktiv ist. Beurteilungen haben möglichst unabhängig zu erfolgen. Alle Stellen sind grundsätzlich justizweit auszuschreiben.

Wir wollen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Daher darf es keine Nachteile mit sich bringen, wenn Mitarbeiter*innen Elternzeit in Anspruch nehmen. Zudem wollen wir flexible Arbeitszeitmodelle in der Justiz schaffen. Die Arbeitszeiten aller nicht richterlichen Mitarbeiter*innen wollen wir künftig erfassen, damit angefallene Überstunden ausgeglichen werden können. Zur Sicherstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen mit Kindern werden wir Betriebskitas einrichten und Kooperationsvereinbarungen mit bestehenden Kitas im Umfeld von Justizstandorten abschließen.

Es muss auf die Besonderheiten der Berufsgruppen eingegangen werden. Jungen Proberichter*innen sollten z. B. transparente Möglichkeiten eröffnet werden, in der Gerichtsbarkeit oder in dem Bereich innerhalb der Staatsanwaltschaft zu arbeiten, in der ihre fachliche Präferenz liegt. Einschlägige Vorerfahrungszeiten sollten großzügig auf die Probezeit angerechnet werden. Auch der Quereinstieg von Anwält*innen soll vereinfacht werden, da die Berliner Justiz enorm von der Kompetenz von berufserfahrenen Anwält*innen profitieren kann.

- Gesundheitsschutz verbessern

Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist weiterzuentwickeln, um den Krankenstand zu verringern. Arbeit in der Justiz ist oft herausfordernd und mit Stress verbunden. Daher wollen wir einen stärkeren Personalaustausch in der Justiz auf allen Ebenen fördern (vor Allem im Strafvollzug) und die Supervision ausbauen. Wer jahrelang in dem gleichen Beruf arbeitet, kann eine einseitige Perspektive entwickeln und die Motivation verlieren.

- Digitalisierung umsetzen

In der gesamten Justiz ist die digitale Infrastruktur weiter zu stärken und weiter zu entwickeln. Erste Schritte wurden gegangen, aber uns wurde ein enormes Defizit von der Vorgängerregierung hinterlassen.

Die elektronische gerichtliche Akte ist in dieser Legislaturperiode einzuführen. Dazu muss das Justizpersonal mit entsprechenden mobilen Geräten ausgestattet werden und ausreichende sichere Zugriffsmöglichkeiten auf die digitalen Strukturen haben. Gerade die Corona-Krise hat gezeigt, dass es dringend erforderlich ist, dass das Justizpersonal mobil arbeiten kann. Aber auch um einen modernen Arbeitsalltag zu ermöglichen sind solche Geräte unumgänglich. So wollen wir die Arbeit im Homeoffice in der Justiz ausweiten. Dabei sind auch die sog. Folgedienste (insb. Servicestellenmitarbeitenden) zu berücksichtigen. Die Arbeit der Justiz wird so nicht nur familienfreundlicher, sondern auch effektiver. Auch können Frauen so besser gefördert werden.

Der Einsatz digitaler Medien in Gerichtsverfahren ist, unter strenger Beachtung der Prozessgrundsätze, auszuweiten. Wir wollen Video-Dolmetschen in Gerichtsverhandlungen ermöglichen, damit die Verfügbarkeit von Dolmetscher*innen verbessert wird. Dies ist sehr relevant, insbesondere für Asylverfahren, da es für einige Sprachen nur sehr wenige Dolmetschende gibt, die so flexibler einbezogen werden können und damit ebenfalls die Qualität der Übersetzung gesichert werden kann.

- Neben der digitalen Ausstattung sind die Arbeitsbedingungen und – Mittel vor Ort in den Gerichten weiter mit besonderem Fokus auf einen gesunden Arbeitsplatz weiterzuentwickeln.

Maßnahme 2026: Interdisziplinäre Arbeit fördern

Um die Arbeit der Justiz weiter effektiver zu gestalten, müssen Akteure in der Justiz gut mit sozialen Trägern, wie der Bewährungshilfe und Jugendgerichtshilfe, vernetzt sein. So kann nicht nur Kriminalität besser verfolgt werden, sondern es wird auch sichergestellt, dass problematische

81 Strukturen besser erkannt werden. Dies macht es erforderlich, dass in allen
82 Teilen der Justiz die interdisziplinäre Zusammenarbeit und Vernetzung der
83 Akteur*innen weiter gefördert und weiterentwickelt wird. Dies funktioniert im
84 familiengerichtlichen Bereich bereits gut, ist aber noch ausbaufähig, wohingegen
85 die Zusammenarbeit im strafrechtlichen Bereich noch deutlich verbessert werden
86 kann. Dazu bedarf es regelmäßiger Fortbildungen aber auch eine
87 Institutionalisierung der Zusammenarbeit unter hohen datenschutzrechtlichen
88 Standards. So wollen wir u. A. ein Haus des Jugendstrafrechts und ein
89 Resozialisierungsgesetz etablieren.

90 Maßnahme 2026: Gleichstellung und Vielfalt in der Justiz
91 voranbringen und leben

92 • Diversity bei der Einstellung / Beförderung

93 Auch der richterliche und staatsanwaltschaftliche Dienst muss so vielfältig
94 sein, wie die Berliner Bevölkerung. Sowohl bei der Einstellung als auch bei
95 Beförderungen ist dies als zentrales Ziel zu verankern. Dies ist mit der
96 Steigerung der Diversity-Kompetenz zu verbinden. Diese ist verbindlich als
97 beurteilungsrelevante Kompetenz zu verankern und regelmäßig und nachhaltig zu
98 fördern.

99 Mehr als die Hälfte der Berliner Richter*innen und Staatsanwält*innen sind
100 Frauen. Trotzdem ist die Mehrzahl der Beförderungsämtel von Männern besetzt.
101 Dies muss sich ändern. Bei Beförderungsvorgängen mit mehreren freien
102 Beförderungsstellen, sind die Vorschlagslisten für den Richterwahlausschuss zu
103 quotieren. Richterliche Spruchkörper und Führungsfunktionen in der
104 Staatsanwaltschaft sind paritätisch zu besetzen. Auch bei der Besetzung von
105 Positionen an den Bundesgerichten sollte Berlin mindestens zur Hälfte Frauen
106 vorschlagen und sich im (Bundes-)Richterwahlausschuss für eine paritätische
107 Besetzung der freiwerdenden Stellen einsetzen.

108 Die Interessen von Frauen und Minderheiten in der Justiz sind weiter gezielt zu
109 fördern und die Förderung zu institutionalisieren. Nachdem das Berliner
110 Richtergesetz in der vergangenen Legislaturperiode evaluiert wurde, werden wir
111 die gewonnenen Erkenntnisse umsetzen. Wir wollen eine gewählte richterliche
112 Frauenvertreterin, welche die Interessen der Richterinnen effektiv umsetzen
113 kann. Wir wollen evaluieren, wie die Interessen von Menschen mit
114 Migrationshintergrund in der Berliner Justiz besser berücksichtigt werden
115 können.

116 • Diskriminierungen kenntlich machen und abbauen

117 Die Berliner Justiz hat kritisch zu evaluieren, wo der Zugang für bestimmte
118 Bevölkerungsgruppen zu Justiz erschwert oder wo und warum das Fortkommen von
119 Mitarbeiter*innen durch Diskriminierung erschwert wird.

120 Das LADG ist eine große Errungenschaft und wir werden dieses in der Justiz
121 flächendeckend umsetzen und kontinuierlich fortentwickeln. Dies ist durch
122 Forschungsvorhaben zu flankieren, wie etwa den bereits etablierten Berlin
123 Monitor, der in Zukunft den Fokus noch stärker auf diskriminierende Strukturen
124 in Berlin legen wird.

125 Maßnahme 2026: Rechtsschutz verbessern

- 126 • Die bauliche Struktur der Berliner Justiz ist weiter zu modernisieren.
127 Dies bedeutet zum einen die flächendeckende energetische Sanierung, zum
128 anderen der Neubau von Justizstandorten, wie in Marzahn oder am Campus
129 Moabit, um den Beschäftigten und Rechtssuchenden moderne Bedingungen zu
130 bieten. Die Justiz muss bürgernah erreichbar sein, dies betrifft auch die
131 Sozialen Dienste der Justiz. Der Zugang zu Justiz muss barrierefrei und
132 möglichst niedrigschwellig sein. Justizangebote müssen in mehreren
133 Sprachen zu Verfügung stehen und die Fremdsprachenkompetenz in der Justiz
134 ist zu stärken.
- 135 • Vielen Menschen ist nicht klar, welche Rechte sie haben. In justiziellen
136 Fortbildungen ist daher darauf einzugehen, wie diesen Menschen die
137 Teilnahme an Verfahren und der Zugang zur Justiz erleichtert werden kann.
138 Die Zugangsmöglichkeiten zur Justiz sind zu evaluieren und darauf
139 aufbauend zu verbessern. Interkulturelle Kompetenzen der Mitarbeiter*innen
140 sind zu stärken.
- 141 • Viele Menschen müssen besser über Rechtsschutzmöglichkeiten informiert
142 werden, insbesondere Menschen mit eingeschränkten finanziellen
143 Möglichkeiten und eingeschränkter Bildung. Dazu sind mehr
144 Beratungsangeboten barrierefrei und möglichst niedrigschwellig zur
145 Verfügung zu stellen, die sich an den Bedürfnissen der Betroffenen
146 orientieren.
- 147 • Die außergerichtliche Streitbeilegung in allen Teilen der Justiz muss
148 gestärkt und weiterentwickelt werden, da viele Konflikte außerhalb von
149 Gerichten, ggf. mit Unterstützung von Mediator*innen, besser und
150 nachhaltiger gelöst werden können. Gerade in strafrechtlichen Verfahren
151 machen viele Beschuldigte in legitimer Weise von ihrem Recht zu schweigen
152 Gebrauch. Dies verhindert aber eine Aufarbeitung von Konflikten und Opfer
153 fühlen sich nach den Gerichtsverfahren nicht ernstgenommen und haben oft
154 weiter Angst. Dies kann insbesondere durch eine außergerichtliche
155 Streitbeilegung wie den Täter/Opfer Ausgleich verbessert werden.

156 Meilenstein 2035: Opferschutz stärken

157 Jede dritte Frau hat Gewalterfahrungen. Viele Menschen klagen über
158 Diskriminierungserfahrungen und Angriffe. Der Opferschutz muss daher weiter
159 verbessert werden, damit sich die Menschen sicher fühlen. Dazu sind Angebote und
160 Strukturen weiter auszubauen.

161 Maßnahme 2026: Kinderschutz, Kinderrechte und stärken

162 Wir werden den Kinderschutz und Kinderrechte stärken und Maßnahmen zum
163 Gewaltschutz verbessern. Auch hier sind Ressourcen interdisziplinär in einem
164 Childhood House zu bündeln. Maßnahmen des Gewaltschutzes wie Beratungsangebote
165 sind auszubauen und die Kompetenzen der Beratenden bzgl. besonderer Bedürfnisse
166 von LSBTQI und anderen Menschen mit Diskriminierungserfahrungen sind
167 weiterzuentwickeln.

- 168 Um häusliche Gewalt zu mindern müssen Beratungsstellen, Frauenhäuser und
169 Zufluchtswohnungen durch mehr Personal und den Ausbau von Online-Angeboten
170 gestärkt werden, vor Allem, um die Erreichbarkeit zu verbessern.