

Landtag Nordrhein-Westfalen  
Der Präsident  
z. Hd. Markus Müller  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME**  
**18/1370**

A14

Per E-Mail: [anhoerung@landtag.nrw](mailto:anhoerung@landtag.nrw)

Stichwort: A14 - Wertschätzung für die Justiz - 23.04.2024  
Stellungnahme zum Antrag der FDP-Fraktion, Drucksache 18/6363  
„Mehr Wertschätzung für die Justiz bedeutet ...“  
**Neuss, 02.04.2024**

Sehr geehrtes Präsidium, sehr geehrte Abgeordnete,

zur Beratung am 23. April 2024 des Rechtsausschusses im Landtag Nordrhein-Westfalen über den Antrag der FDP-Fraktion, Drucksache 18/6363 möchten wir als Landesverband Nordrhein-Westfalen der Deutschen Justiz-Gewerkschaft Stellung zu nehmen:

### **Stellungnahme**

„Mehr Wertschätzung für die Justiz bedeutet ...“

#### Zu I. Ausgangslage:

Der demografische Wandel wird auch in der Justiz NRW zu einem sich weiter verschärfenden Personal-mangel führen, der durch die anstehenden Pensionierungen/Verrentungen auch quantifizierbar ist. Bei steigender Arbeitsbelastung durch steigende Fallzahlen und neue Aufgaben ist eine Verteilung der Arbeitslasten auf die im Dienst verbleibenden Kräfte nicht leistbar.

Die Digitalisierung steht noch vor einem weiten Weg, wie er vergleichbarerweise in anderen europäischen und weltweiten Ländern bereits zurückgelegt wurde. Eine Studie der Bucerius Law School in Kooperation mit der Boston Consulting Group und dem Legal Tech Verband Deutschland aus dem Jahr 2022 zeigt anhand von Experteninterviews auf, dass andere Nationen die Nase vorne haben. Fazit: „Unsere Untersuchung offenbart die unbequeme Wahrheit: Die in Deutschland eingesetzten technischen Lösungen sind nicht nur vergleichsweise wenig vertreten, veraltet und nicht ausreichend nutzerorientiert, sondern auch verstreut und uneinheitlich in einzelnen Bundesländern, Gerichten und Fachgerichtsbarkeiten. Die Digitalisierung der Justiz hinkt 10 bis 15 Jahre hinter führenden Ländern hinterher. ([https://www.legaltechverband.de/wp-content/uploads/2022/06/Studie\\_Digitale-Justiz\\_Auszuege\\_Deutsch.docx-2.pdf](https://www.legaltechverband.de/wp-content/uploads/2022/06/Studie_Digitale-Justiz_Auszuege_Deutsch.docx-2.pdf))

Das gleiche Papier kommt weiter zu dem Ergebnis, dass sowohl der bevorstehende Ruhestand als auch ein Mangel an technologisch fähigem Personal alle Ebenen der Digitalisierung negativ beeinflusst.

...

Fortsetzung von Seite 1

Der Mangel an Fachkräften am Arbeitsmarkt sowie die Suche nach geeignetem Nachwuchs gestalten sich schwierig. Zumal noch berücksichtigt werden muss, dass die Misere in der Bildungspolitik sowohl bundesweit wie auch in NRW zwei Wirkungen zeigen wird: Auch der Mangel an Lehrkräften im Bildungsbereich wird zum einen dazu führen, dass die Justiz in NRW immer schlechter ausgebildete junge Menschen in Bewerbungsprozessen antreffen wird, andererseits durch fehlende Bildung sich ein Klientel bildet, welches die Gerichte und Staatsanwaltschaften morgen und übermorgen beschäftigen wird.

Die zitierten langen Wartezeiten und die Verzögerung von Prozessen durch nicht besetzte Positionen können in vollem Umfang bestätigt werden. Ob die steigenden Zahlen an Kirchenaustritten oder jüngst im Rahmen mit der Cannabis-Gesetzgebung einhergehende Aufwände stellen immer wieder neue personelle und zeitliche Herausforderungen dar.

Die seitens der Justiz durchgeführten Werbekampagnen sind wenig transparent und vor allem - sie erreichen nicht die Ziele, die im Fokus stehen. Ansonsten wäre ja eine Zahl ausreichender Bewerber:innen vorhanden. Dennoch lässt sich in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit kein roter Faden erkennen. Kurzweilige Trends oder „hippe“ Aktionen können im ersten Schritt überraschen, aber die dann authentische Fortsetzung des Personal Recruitings und Employer Brandings bietet aus Sicht der DJG NRW noch Steigerungspotenziale.

#### Unzureichende Entlohnung der Justizbeschäftigten

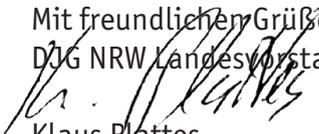
Ungeachtet der Rechtsprechung des BVerfG bezüglich amtsangemessener Alimentation, den Ergebnissen aus Tarifverhandlungen oder Fragen der Eingruppierung - ständig entsteht in den Belegschaften der Eindruck, dass vor dem Hintergrund von Sparzwängen nicht die notwendige Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten entgegengebracht wird. Dieser Aspekt überträgt sich selbstredend auch auf den zuvor angesprochenen Bereich der Personalgewinnung. Ein Paradebeispiel für Missachtung von Wertschätzung gepaart mit schlechten Ausgangsbedingungen für junge Menschen stellt die Entscheidung der schwarz-grünen Landesregierung dar, mit der eine qualifizierte Ausbildung für den Justizwachtmeisterdienst verhindert wurde. Die Begründung der Option eines „niederschweligen“ Zugangs zu diesem Berufsbild war eine Ohrfeige für alle im Dienst befindlichen Wachtmeister:innen, deren wichtiger und essenzieller Beitrag zum Funktionieren einer jeden Dienststelle damit diskreditiert wurde. Ganz zu schweigen davon, dass sich nur wenige junge Menschen für ein Berufsbild entscheiden, welches nicht auf solide Ausbildungsinhalte setzt, die in diesem Fall sogar vorhanden und ausbaufähig wären. Die DJG NRW hat diesbezüglich der Landesregierung NRW einen möglichen Ausbildungsplan mit entsprechenden Inhalten vorgelegt.

Zu II:

#### Beschlussfassung

Die im Antrag der FDP-Fraktion vorgetragene Punkte unterstützt die DJG NRW in vollem Umfang, sofern sie diese Aussagen für ihre Mitglieder und die Beschäftigten in den Gerichten, Fachgerichten und Staatsanwaltschaften sowie weiteren Einrichtungen tätigen kann und spricht sich für die entsprechend formulierte Beauftragung der Landesregierung durch den Landtag NRW aus.

Mit freundlichen Grüßen  
DJG NRW Landesvorstand

  
Klaus Plattes  
Landesvorsitzender

Anlage

**POSITIONEN**

# **Die Justiz gestalten. Menschen vernetzen.**

**Auszug aus dem  
Strukturpapier mit Zukunftsforderungen  
der Deutschen Justiz-Gewerkschaft  
in NRW**



**Deutsche Justiz-Gewerkschaft**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen

# 1. ZUKUNFTSFÄHIGKEIT DER VERWALTUNG

## Einführung

Wann ist eine Behörde zukunftsfähig? Ist die Justiz NRW zukunftsfähig?

Die Justiz in NRW steht in den nächsten Jahren vor Herausforderungen, die bewältigt werden müssen. Wachsende politische Unsicherheiten, hohe Dynamik bei Veränderungen, Digitalisierung und der Umgang mit fehlenden Fachkräften setzt die öffentliche Verwaltung im Allgemeinen und somit die Justiz im Speziellen enorm unter Druck.

Was bedeutet „Zukunftsfähigkeit“ für eine Verwaltung?

Dieser Frage ist eine Studie der Boston Consulting Group gemeinsam mit der Hertie School im Sommer 2022 nachgegangen. Die Studie definiert neun Dimensionen einer zukunftsfähigen Institution (im Sinne einer Verwaltung) und überspannt alle Handlungsfelder mit einem gemeinsamen Dach, dem Daseinszweck.

So wird festgestellt, „... dass Institutionen mit klar definiertem Daseinszweck profitieren, weil ihre Mitarbeitenden nicht nur verstehen, was zu tun ist, sondern auch, warum ihre Arbeit wichtig ist.“<sup>02</sup>

Demnach lässt sich die Zukunftsfähigkeit einer Institution neben dem Daseinszweck und einer daraus abgeleiteten Strategie in drei strategischen Handlungsfeldern festmachen:

- Digitalisierung
- Neue Arbeitswelt und
- Nachhaltigkeit.

Zu den Voraussetzungen erfolgreicher Digitalisierung zählen neben der Digitalstrategie eine adäquate IT-Architektur sowie die verlässliche Unterstützung durch die IT-Abteilung. Die neue Arbeitswelt ist durch moderne Arbeitsformen und flexible Arbeitszeitmodelle

gekennzeichnet – in hoher Übereinstimmung mit physischer und mentaler Gesundheit der Mitarbeitenden. Zum Handlungsfeld der Nachhaltigkeit zählt ebenso eine Teilstrategie als auch realistische Meilensteine zur Erreichung ökologischer und ökonomischer Ziele. In diesem Handlungsfeld wird auch die Attraktivität gesehen, dass sich junge Talente für einen nachhaltigen Arbeitgeber entscheiden und hier Erfolgsfaktoren generiert werden können.<sup>03</sup>

Zusammenfassend kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass „Zukunftsfähigkeit das Resultat der Ausprägung und des Zusammenwirkens der Dimensionen ist, welche in der Abbildung 1 dargelegt werden“.<sup>04</sup>

---

01 Vgl. Boston Consulting Group / Hertie School 8/2022

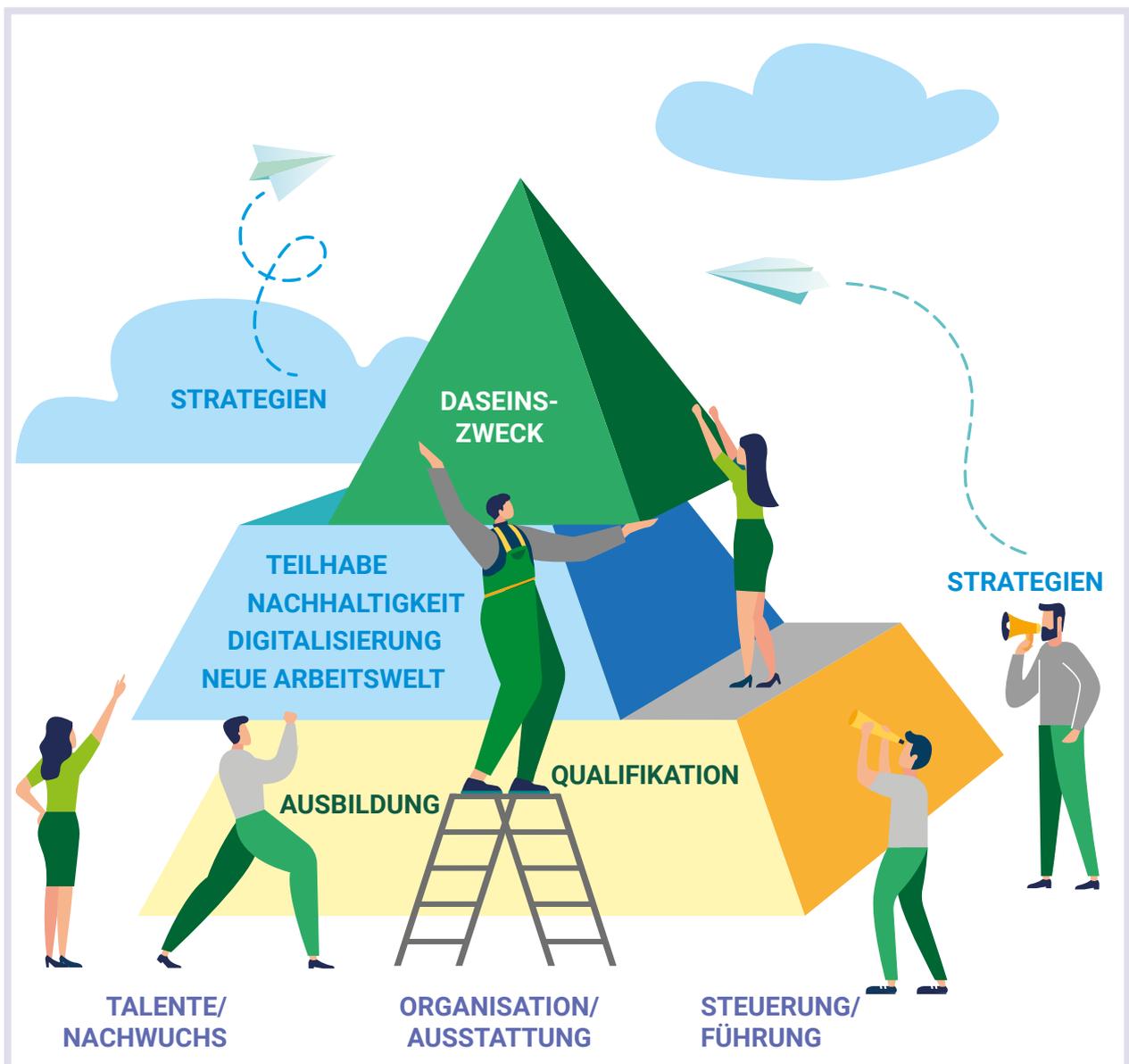
02 Vgl. Boston Consulting Group / Hertie School 8/2022, Seite 6 ff

03 Vgl. Boston Consulting Group / Hertie School 8/2022, Seite 8 ff

04 Vgl. ebenda

”

Die Zukunftsfähigkeit der Verwaltung ist aus dem Daseinszweck und einer abgeleiteten Strategie an den Handlungsfeldern Digitalisierung, neue Arbeitswelt und Nachhaltigkeit festzumachen.<sup>01</sup>



**Abbildung: Verwaltung der Zukunft**

Quelle: In Anlehnung an Boston Consulting Group / Hertie School 8/2022

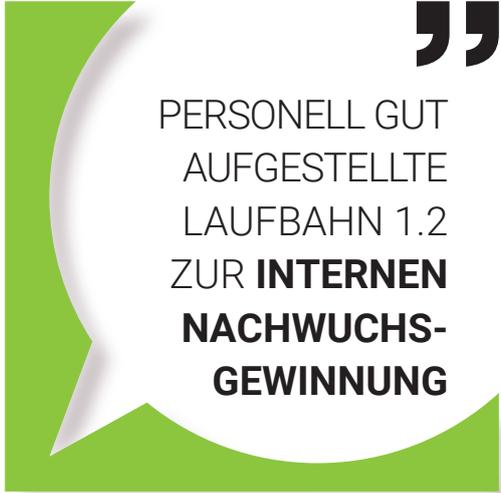
# WERTSCHÄTZENDE IDEEN FÜR NORDRHEIN-WESTFALEN

Wertschätzung für die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst der Justiz NRW wird häufig gefordert und ist vor dem Hintergrund notwendig, dass es auch in der Justiz an Fachkräften mangelt.

Dem Thema Besoldung sei vorweggenommen, dass es von strukturell wichtiger Bedeutung ist, auf eine breit aufgestellte Laufbahngruppe 1.2 – dem früheren mittleren Dienst – zurückgreifen zu können. Mit einer personell gut aufgestellten Laufbahngruppe 1.2 besteht die Chance, mit einer entsprechenden Durchlässigkeit für weitere Laufbahnen, aus eigenen Reihen und eigener Kraft den Führungsnachwuchs für die höheren Laufbahnen zu generieren. Damit lässt sich durch entsprechende Optionen einer möglichen Karriere auch eine Perspektive für die in der Justiz NRW Mitarbeitenden abbilden, die zu einer Bindung an den gewählten Beruf führt. Abwanderungen von Personal in justiznahe Berufe oder andere Bereiche des öffentlichen Dienstes könnten dadurch eingeschränkt werden.

Betrachtet man die aktuelle Wertigkeit der zu erledigenden Aufgabenfelder der Mitarbeitenden in der Laufbahngruppe 1.2 und richtet den Blick in die Zukunft der unter dem Stichwort Digitalisierung steigenden Anforderungen, ist die Eingliederung in das Einstiegsamt A7 eine konsequente Maßnahme zukunftsorientierter Personalpolitik. Mit fortschreitender Digitalisierung werden immer mehr sogenannte "einfache" Aufgaben entfallen und sich die Standards der zu verbleibenden Aufgaben für die Mitarbeitenden erhöhen.

Die DJG NRW fordert deshalb offensiv: "Weg mit der A6 als Einstiegsamt!"



PERSONELL GUT  
AUFGESTELLTE  
LAUFBAHN 1.2  
ZUR **INTERNEN  
NACHWUCHS-  
GEWINNUNG**

Es muss eine neue Ordnung der Besoldung in der Laufbahngruppe 1.2 gedacht werden: Junge Menschen sind schwer für diese Laufbahn zu gewinnen, wenn sie feststellen, dass es im Regelaufstieg nach mehreren Jahren nur noch zwei Optionen gibt. Deshalb ist die logische Konsequenz der Forderung der DJG NRW, das Endamt für die Laufbahngruppe 1.2 (gleich Einstiegsamt für den gehobenen Dienst) auf A10 zu heben.

Ein weiterer positiver Effekt dieser Maßnahme ist zudem, viele Mitarbeitende, die vor dem Eintritt in die Pension stehen, noch für gewisse Zeit zu binden.

## BESOLDUNG UND TARIF



ATTRAKTIVITÄT  
STEIGERN  
DURCH  
**ÄMTER-  
ANHEBUNG**  
**A7 BIS A10**

### **Amtsangemessene Alimentation**

Die amtsangemessene Alimentation gehört zum Kernbereich der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Absatz 5 GG.

Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn Beamte und ihre Familie lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach Maßgabe der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der wirtschaftlichen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Unterhalt zu gewähren. Beamte müssen über ein Nettoeinkommen verfügen, das ihre rechtliche und wirtschaftliche Unabhängigkeit gewährleistet und ihnen über die Grundbedürfnisse der Lebenshaltung hinaus im Hinblick

---

05 Zitat von Seite 19:

Vgl. Landtagsfraktion der CDU in Nordrhein-Westfalen, Artikel „Alle Beschäftigten in der Justiz sollen mobil arbeiten können“, Angela Erwin zur Attraktivitätssteigerung der Justiz als Arbeitgeberin, 27.01.2023

06 Vgl. DBB NRW, Amtsangemessene Alimentation, Lexikon

07 Vgl. DSTG Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V., Aktuelles Archiv Online vom 23.11.2022: Musterwiderspruch zur Gesamtalimentation

auf den allgemeinen Lebensstandard und die allgemeinen Verbrauchs- und Lebensgewohnheiten einen im Ergebnis amtsangemessenen Lebenskomfort ermöglicht. Dabei ist die allgemeine wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung zu beachten.<sup>06</sup>

Das Land NRW hat die verfassungsgerichtliche Entscheidung zur Besoldung bei Familien mit mehr als 2 Kindern im Jahr 2021 umgesetzt. Im Jahr 2022 erfolgte die Umsetzung der Entscheidung zur "allgemeinen" Alimentation. Dabei ist festzustellen, dass sich die Verbesserungen auf die Einhaltung des Abstandsgebotes in den niedrigeren Besoldungsgruppen und die Besserstellung der Familien mit bis zu zwei Kindern konzentrieren. Als einen wesentlichen Punkt nimmt der Gesetzgeber nun auch das erste und zweite im Familienzuschlag zu berücksichtigende Kind in den Blick und strukturiert den Familienzuschlag für diese vollständig neu: Die Höhe des Familienzuschlags soll für die ersten beiden Kinder nicht länger nur noch von der Anzahl der Kinder abhängen, sondern wird auch um eine regionale Komponente, nämlich den tatsächlichen Wohnsitz der jeweils Betroffenen, ergänzt. Bezogen wird hierbei auf die sogenannten „Mietenstufen“ aus dem Wohngeldrecht. Dies bedeutet, dass der Familienzuschlag für die ersten beiden Kinder umso höher ausfällt, je höher die Mietenstufe des Wohnsitzes ist.

Die starke Betonung der kindbezogenen Familienzuschläge wirft die Frage auf, ob das Leistungsprinzip im Besoldungsgefüge noch hinreichend beachtet ist. Die massiv veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind in der Besoldung nicht abgebildet. Auch die linearen Steigerungen von 2,8 % zum 01. Dezember 2022 verkürzen erneut den Abstand zwischen Grundsicherung und Besoldung.<sup>07</sup>

## **BESOLDUNG UND TARIF**

## Pakt für den digitalen Rechtsstaat

Dem Staat muss als Triebkraft daran gelegen sein, die Effektivität des Rechtswesens zu verbessern.<sup>23</sup> Zentrale Daseinszwecke des Staates sind die Sicherung des inneren Friedens und die Gestaltung der Zukunft.<sup>24</sup> Sein zentrales Mittel dafür ist das Recht, welches die dahin führende planmäßige Ordnung schafft.<sup>25</sup>

Ein starker Rechtsstaat braucht eine gut ausgestaltete und leistungsfähige Justiz. Um die Bundesländer bei der Modernisierung und Digitalisierung ihrer Justiz zu unterstützen, hat Bundesjustizminister Marco Buschmann einen "Pakt für den digitalen Rechtsstaat" vorgeschlagen. Trotz der krisenbedingt schwierigen Haushaltslage plant der Bund in den kommenden Jahren bis zu 200 Millionen Euro für Digitalisierungsprojekte in der Justiz zur Verfügung zu stellen. Bereits 2023 soll der Pakt mit einem Volumen von 50 Millionen Euro ausgestattet werden.<sup>26</sup>

Die Bundesländer kritisieren die Verteilung dieser Summe über Jahre hinweg als unangemessen und nehmen den Bund mit Bezug auf den Ampel-Koalitionsvertrag in die Pflicht. "Wir verstetigen mit den Ländern den Pakt für den Rechtsstaat und erweitern ihn um einen Digitalpakt für die Justiz" – so lautet die dort getroffene Aussage. Minister der Justiz NRW Dr. Benjamin Limbach erklärt die einheitliche Überzeugung aller Bundesländer "16:0", dass der Bund für Ausstattung, Entwicklung und IT-Personal deutlich mehr Mittel stellen muss.<sup>27</sup> NRW-Minister Dr. Limbach sieht entgegen der letzten Legislaturperiode den Bund aktuell in zwei Bereichen in der Pflicht: Einerseits zur Verstetigung des 2019 geschlossenen Pakts für den Rechtsstaat, andererseits zur Finanzierung des neu hinzugekommenen Digital-Pakts für die Justiz. Unter anderem geht es dabei um die flächendeckende Einführung einer sicheren elektronischen Akte.<sup>28</sup>

## DIGITALISIERUNG

DIGITAL-PAKT FÜR  
DEN RECHTSSTAAT:  
**KONSEQUENTE  
BEREITSTELLUNG  
FINANZIELLER  
MITTEL**

Die DJG NRW folgt in vollem Umfang den Forderungen des NRW-Ministers Dr. Limbach. Die Politik muss mit Blick auf die Digitalisierung Tempo aufnehmen und ihre Strategie neu ordnen. Eine systemische und einheitliche Digitalisierung anstelle von Insellösungen oder Leuchtturmprojekten würde laut einer Studie der Boston Consulting Group u. a. die Effizienz und Akzeptanz des Rechtssystems massiv erhöhen und somit wäre das Ziel erreichbar, Überlastungen zu überwinden und den elektronischen Zugang zum Recht deutlich zu verbessern.<sup>29</sup> Das inkludiert ein klares Bekenntnis zur Nutzerorientierung einschließlich des Einsatzes moderner Soft- und Hardware. Laut dieser Studie müssen "erhebliche Haushaltsmittel bereitgestellt und mehrjährige Beschaffungsverfahren neu konzipiert werden."<sup>30</sup>

22 Zitat Seite 25:

Vgl. Bundesministerium der Justiz, Artikel „Pakt für den Rechtsstaat“, 27.09.2022

23 Vgl. recode law 2021: Digitalisierung des Rechts, Stellungnahme Paul F. Welter

24 Vgl. Schöener, Burkhard/Kanuff, Matthias, Allgemeine Staatslehre, 2016, S. 139 f.

25 Vgl. ebenda

26 Vgl. Bundesministerium der Justiz, Artikel „Pakt für den Rechtsstaat“, 27.09.2022

27 Vgl. LTO Legal Tribune Online 09/22: Pakt für den Rechtsstaat: Marko Buschmann lässt Bundesländer abblitzen, Hasso Suliak, 17.09.22

28 Vgl. ebenda

29 Vgl. Boston Consulting Group, Bucerius Law School, Legal Tech Verband: The Future of Digital Justice: Dirk Hartung, Florian Brunnader u.a., Juni 2022

30 Vgl. ebenda

”

AUSSTATTUNG  
DER  
ARBEITSPLÄTZE MIT  
**MODERNER  
HARD- UND  
SOFTWARE**

”

TECHNISCHE  
INFRASTRUKTUR:  
**ZEITGEMÄSSER  
BETRIEB DES  
IT-RECHEN-  
ZENTRUMS**

### **Moderne Hard- und Software**

Eine moderne Ausstattung mit zukunftssicheren und barrierefreien Anwendungen ist für die erfolgreiche Umsetzung der Digitalisierung in der Justiz NRW maßgeblich. Das Ziel der Digitalisierung muss es sein, dass komplexe Prozesse tatsächlich vereinfacht werden, um einen Mehrwert im Strukturwandel zu erkennen. Die fortschreitende Digitalisierung mit Einführung der elektronischen Akte in der Justiz stellt Anwender wie auch das IT-Fachpersonal vor neue Aufgaben und Herausforderungen mit verschiedenen Schwerpunkten, die bereits im aktuellen Roll-out der elektronischen Akte bemerkbar sind. Eine entsprechende Umstrukturierung der Geschäftseinheiten ist erforderlich.

Die Justiz NRW muss es sich zur Aufgabe machen, ein attraktives Berufsumfeld zu schaffen und aktuelle Themen wie Telearbeit, Homeoffice und Arbeitszeiten in Einklang mit den gesellschaftlichen Forderungen nach Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf bzw. ausgeglichener Work-Life-Balance zu bringen und nach außen transparent darzustellen. Dies erfordert einen modernen und vertrauensvollen Führungsstil sowie die Aussicht auf nachhaltig eingesetzte moderne Hard- und Softwarelösungen, die in allen Behörden und Dienststellen einheitlich sind und über entsprechende Schnittstellen verfügen. Auch die technischen Anforderungen des in Münster ansässigen Rechenzentrums sind mit Blick auf die Digitalisierung zu hinterfragen: So würde durch den Wechsel vom Aktiv-Passiv-Betrieb auf einen Aktiv-Aktiv-Betrieb mit 24/7 technischer (nicht personeller) Verfügbarkeit die Effizienz der Servicezeiten gesteigert durch entfallende Wartezeiten bei Wartungsarbeiten. Hinzu kommt die ausreichende Bereitstellung von haptischen und digitalen Kapazitäten bezüglich des steigenden Bedarfs an Speichervolumen durch die e-Akte.

# **DIGITALISIERUNG**

”

UMSETZUNG  
FÜR ALLE  
ARBEITSPLÄTZE  
IN DER JUSTIZ:  
**ONE-DEVICE  
STRATEGIE**

### **Einfach und unabhängig arbeiten**

Ein Hybrid-Work-Konzept würde den Mitarbeitenden in der Justiz NRW sowohl mehr Flexibilität als auch gesteigerte Produktivität bieten. Ein Laptop, welches einen nahtlosen Wechsel zwischen Dienststelle und Homeoffice ermöglicht, ist seitens der Investitionen und der Wartung effizienter, als parallel zwei Arbeitsplätze vorzuhalten. Integrierte Arbeitsplatzlösungen sind mit der neuesten Generation von Docking-Displays und kabellosen Peripheriegeräten wie Headsets, Mäusen und Keyboards ausgestattet. Abgesehen von einer hohen Leistungsfähigkeit unterstützen Laptops 5G-Konnektivität und fortschrittliche Sicherheitslösungen für mobiles Arbeiten.<sup>36</sup>

Die Vorteile liegen auf der Hand und sind anderenorts bereits in der Umsetzung. So hat die Berliner Senatsverwaltung im Haushalt 2024/25 gegenüber dem 2023er Ansatz eine Erhöhung um 43 Mio. Euro vorgesehen. Ziel der Erhöhung ist die Ertüchtigung der Berliner Behörden, die One-Device-Strategie zwecks ortsunabhängiger Arbeitsfähigkeit der Verwaltung auszubauen.<sup>37</sup>

Auch in NRW werden derartige Ansätze bereits aktiv umgesetzt. Beispielsweise wurden bei der Polizei in NRW mittlerweile 32.000 Smartphones mit dem Ziel beschafft, dass jeder Mitarbeitende ein Endgerät bekommt. So können sämtliche Kommunikationsdaten, die mit den Geräten erfasst wurden, direkt in der Polizeidienststelle synchronisiert werden. Das Innenministerium des Landes NRW stellt der Polizei im Zusammenhang mit der Digitalisierung ca. 100 Mio. Euro für fünf Jahre zur Verfügung.<sup>38</sup>

Die DJG NRW fordert das Justizministerium auf, die für das Haushaltsjahr 2024 um 25,8 Mio. Euro erhöhten und am 21.06.23 vom Landeskabinett verabschiedeten Haushaltsmittel im Schwerpunktbereich Digitalisierung auch für eine effiziente One-Device-Strategie einzusetzen.<sup>39</sup> So können die Arbeitsplätze in den Dienststellen attraktiv und zukunftsorientiert gestaltet werden und den Anforderungen der neuen Arbeitswelt genügen.

In diesem Kontext begrüßt die DJG NRW die Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG NRW), wo durch die Neuregelung des § 31 LPVG NRW nun Personalrats-sitzungen und durch § 45 LPVG NRW Personalversammlungen digital durchgeführt und Beschlüsse rechtskräftig gefasst werden können, als eine zukunftsorientierte und sinnvolle Entscheidung.

---

36 Vgl. Carvalho, Andre, Country Category Manager HP Schweiz: Diese Trends prägen derzeit das Geschäft mit Arbeitsplatz-IT, 19.05.23

37 Vgl. Wertheim24: Senat beschließt Doppelhaushalt 2024/2025, 11.07.23, Senatskanzlei Berlin

38 Vgl. Zeit Online, News, 32.000 Smartphones bei der NRW-Polizei im Einsatz, 26.10.21

39 Vgl. Ministerium der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen, Presseerklärungen: Haushaltsplanentwurf 2024 für die Justiz, 22.06.23

## Richtig kommunizieren bei der Gewinnung von Nachwuchskräften

In der öffentlichen Verwaltung kommen auf zehn Mitarbeitende, die 55 Jahre oder älter sind, nur rund zwei Mitarbeitende unter 25 Jahren. Pluspunkte wie ein sicherer Arbeitsplatz oder eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie scheinen heute allein nicht mehr auszureichen, um junge Menschen für den Staatsdienst zu interessieren.<sup>80</sup>

Neben den regulär altersbedingt frei werdenden Stellen ist außerdem die Zahl der außerordentlichen Abgänge besorgniserregend, schreibt die Arbeitsgemeinschaft Justiz in Nordrhein-Westfalen (AGJ NRW). Der Kampf um die besten Köpfe ist nur zu gewinnen, wenn neben der qualitativ hochwertigen Ausbildung alle Aspekte der Work-Life-Balance und des Gesundheitsmanagements berücksichtigt werden.<sup>81</sup>

Um ausbilden zu können, ist also einerseits ein modernes Arbeitsklima und zeitgemäßes Arbeitsumfeld wichtig, welches bei den sozialen Faktoren beginnt und bis hin zur Ausstattung von Arbeitsmitteln und Technik langt. Andererseits sollte die Suche nach Bewerbern zielgruppenkonform sein und in den richtigen Werbekanälen erfolgen. Verfolgt man die verschiedenen eingesetzten Werbekanäle, so erscheint zumindest fraglich, ob ein Social-Media-Kanal wie Facebook ein geeigneter Kanal für das Recruiting junger Menschen ist.

Entsprechend sparsam sind dort einsehbare Reaktionen. In einem Rechenschaftsbericht gegenüber dem Rechtsausschuss des Landtags NRW im Februar 2021 werden – neben einer umfangreichen Dokumentation der Kampagne – in wenigen Sätzen die Ergebnisse insbesondere im Bereich der Justizfachwirte und Justizfachangestellten benannt - leider nicht mit dem gewünschten Erfolg.



Das Land NRW wertet den erreichten Bestandserhalt als Erfolg: " Es zeichnet sich jedoch ab, dass die Bewerberlage bei Betrachtung der letzten drei Einstellungsjahrgänge im Wesentlichen konstant geblieben ist."<sup>82</sup>

Positiv hervorzuheben ist, dass die Inhalte und Motive der aktuellen Kampagne zum Nachwuchs-Recruiting wesentlich moderner gestaltet wurden. Für die Zukunft sind jedoch aus Sicht der DJG NRW fortlaufende Evaluierungsprozesse notwendig, um die Kommunikation zur Nachwuchsgewinnung entsprechend der Zielgruppen effektiv zu gestalten und knappe finanzielle Ressourcen effizient einzusetzen. Zukünftig müssen auch neue Wege der Kommunikation berücksichtigt werden. Eine aktive Einbindung der NRW-Jugendvertretungen in das Prozedere wäre sicher hilfreich und für alle Beteiligten ein Gewinn.

79 Zitat von Seite 51:

Vgl. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Mitbestimmungspraxis Nr. 38 März 2021, ISSN 2366-0449, Stefanie Hiestand und Kira Rempel, Zitat S. 14

80 Vgl. Handelsblatt Online, 29.11.2022, 360.000 offene Stellen – Beamtenbund beklagt „Kannibalismus“ unter den Ländern und fordert bessere Bezahlung

81 Vgl. Säulenmodell der AGJ NRW für die zukünftige Gestaltung der Justizverwaltung einschließlich Justizvollzug, Kapitel 3

82 Vgl. Ministerium der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen, Schriftlicher Bericht der Landesregierung zu TOP „Ergebnisse der Marketingkampagnen“, Vorlage Landtag NRW 24.02.21

”

PERSÖNLICHE  
EIGNUNG:  
**QUALIFIZIERUNG  
VON FÜHRUNGS-  
KRÄFTEN UND  
AUSBILDERN**

”

AUSBILDUNG:  
**RÜCKFÜHRUNG  
DER  
AUSBILDUNGSZEIT  
AUF DREI  
JAHRE**

### Neue Generation, neue Kommunikation

Zentrale Anforderung an Ausbildende und Führungskräfte ist die Ermöglichung von Kompetenzentwicklung durch die Unterstützung von Lernprozessen.<sup>91</sup> Dies setzt einen grundlegenden Wandel der Rolle des Lehrenden oder Führenden zu einem Lernprozessbegleitenden voraus.

Lehrende und Führungskräfte sind nicht mehr alleinige Wissenstragende Person, weil die Zugänge zu Wissen und Informationen für jeden durch moderne Technologien gegeben sind.<sup>92</sup> Zentrale Anforderung an das Bildungs- und Führungspersonal ist die Ermöglichung von Kompetenzentwicklung durch die Unterstützung von Lernprozessen. Aufgaben von Lernprozessbegleitungen sind zukünftig fachliche und gruppenspezifische Prozesse zu begleiten und zu evaluieren, Lernsettings

didaktisch aufzubereiten, Rückkopplung an abstraktes Wissen zu ermöglichen, Feedback zu geben (Einzel- und Gruppenfeedback), durch verschiedene Fragetechniken Lernende zur Reflexion anzuregen, bei der Entwicklung von Lernaufträgen und -zielen zu unterstützen und einzuschätzen, wann interveniert werden muss und wann auch „Fehlermachen“ und konflikthaltige Gruppenprozesse lernwirksam sind.<sup>93</sup>

Die DJG NRW fordert eine qualifizierte Ausbildung der Ausbildenden in den ausbildenden Dienststellen. Durch eine zertifizierte Ausbilderereignungsprüfung der IHK (AdA-Schein) sollte sichergestellt werden, dass Ausbildende nicht nur fachlich qualifiziert sind, sondern auch didaktische Eignung und eine adäquate Sozialkompetenz haben.

91 Vgl. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Mitbestimmungspraxis Nr. 38 März 2021, ISSN 2366-0449, Stefanie Hiestand und Kira Rempel

92 Vgl. ebenda

93 Vgl. ebenda

## Stärkung des Justizwachtmeisterdienstes

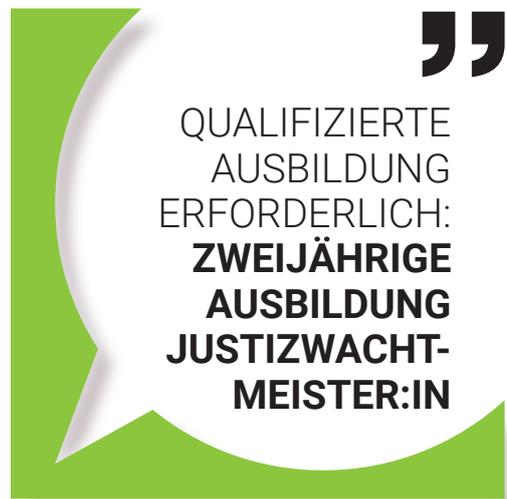
Justizwachtmeister:innen nehmen hoheitliche Aufgaben bei Gerichten und Staatsanwaltschaften wahr – sie sorgen für Sicherheit und Ordnung in den Justizbehörden. Die Einstellung erfolgt zunächst in ein tarifliches Beschäftigungsverhältnis.<sup>94</sup> Nach einer praktischen Ausbildung in den Justizbehörden, einem zehnwöchigen fachtheoretischen Lehrgang und einer Dienstzeit von mindestens achtzehn Monaten kann die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfolgen.<sup>95</sup>

Die DJG NRW fordert eine Reform im Bereich des Justizwachtmeisterdienstes: Die neue Dienstordnung ist gemäß Justizgesetz ( § 30a - § 31e) für das Land NRW um das Kapitel „Sicherheit und Ordnung“ ergänzt worden, das u. a. detaillierte Regelungen zu den Befugnissen des Justizwachtmeisterdienstes enthält. Nach der Maßgabe von § 31e Justizgesetz NRW besitzen die Beamt:innen des Justizwachtmeisterdienstes zudem ergänzend die dort abschließend genannten Befugnisse nach dem Polizeigesetz des Landes NRW. Die vorstehend genannten Befugnisse ermächtigen die Beamt:innen zum Erlass eigener Anordnungen im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben. Auch werden in Zukunft weiterhin Poststücke digitalisiert bzw. gescannt werden müssen. Mittelfristig wird es bei vollständiger Umsetzung der elektronischen Akte anspruchsvollere und höherwertige Aufgaben geben. Außerdem werden die Tätigkeiten der Sicherheit in den Dienststellen, Einlasskontrollen und der technische Service (IT-Service, digitaler Funk, Videokonferenzen, Vorführung digitaler Beweise) weiter im Fokus stehen.

Der Justizwachtmeisterdienst ist der einzige Berufszweig der Justiz, in dem es keine Ausbildung gibt. Die DJG NRW fordert eine zweijährige Ausbildung, welche den aktuellen und

zukünftigen Anforderungen gerecht wird. Sie muss alle Aspekte der Digitalisierung beinhalten. Auch die jüngst wahrnehmbaren Entwicklungen in den Behörden (Absenken der Hemmschwelle zur Gewaltbereitschaft und mangelnder Respekt gegenüber dem Rechtsstaat) müssen im Rahmen dieser Ausbildung durch präventive Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung (Dienstsport, Kampfsport, psychologisches Verhaltenstraining, Rhetorik und Kommunikation) berücksichtigt werden. Dem Minister der Justiz NRW, Dr. Benjamin Limbach, wurde zur Untermauerung dieser Forderung ein ausgearbeiteter Ausbildungsplan seitens der DJG NRW überreicht. Gleichzeitig wurde auf die prekäre Situation im Hinblick auf die Einführung des Bürgergeldes im Bereich der tarifbeschäftigten Justizwachtmeister:innen hingewiesen, die zurzeit nah am Rande des Existenzminimums nach EG 4 bezahlt werden.

Die DJG NRW fordert für den Justizwachtmeisterdienst eine Ausbildung als Basis mit einer Eingliederung in die Laufbahngruppe 1.2 und angemessenen Besoldungsstufen. Laut Kölner Stadtanzeiger vom 2. Mai 2023 hat die FDP im NRW Landtag, initiiert durch deren rechtspolitischen Sprecher Dr. Werner Pfeil, die Thematik aufgegriffen. Die FDP NRW fordert, dass die Ausbildungsdauer und -inhalte modernisiert werden.<sup>96</sup>



# AUSBILDUNG UND QUALIFIKATION

## **Die Justiz gestalten. Menschen vernetzen. Positionen der DJG**

1948 als Fachverband der Justizbeamten und Anwärter im OLG-Bezirk Hamm gegründet, blickt die Deutsche Justiz-Gewerkschaft DJG in Nordrhein-Westfalen auf eine 75-jähriges Tradition zurück. Auf diese Zeit sind wir stolz auf das Erreichte in 75 Jahren und danken allen aktiven Mitstreitenden dieser Jahre für das ehrenamtliche Engagement.

In 75 Jahren hat die Justiz eine imposante Entwicklung genommen. Vom Arbeitsmittel der analogen Schreibmaschine spannt sich der Bogen zur Digitalisierung. Herausforderungen brachte jedes Jahrzehnt. So ist es auch aus der heutigen Perspektive immer noch wichtig, das gewerkschaftliches Engagement im Dienst der Mitarbeitenden in der Justiz nicht nachgelassen hat und in Zukunft nicht nachlassen wird. Um der Landespolitik, der Landesverwaltung und interessierten Lesenden die Positionen der DJG NRW betreffend einer gut aufgestellten und modernen Justiz aufzuzeigen, wurde dieses Strukturpapier erstellt.

Zu Beginn der Arbeit für diese Positionen wurde in fachbereichsbezogenen Workshops und im Landesvorstand über die relevanten Themen und Herausforderungen der Praxis diskutiert. Untermauert wurden die Ergebnisse dann mit der Studie zur zukunftsfähigen Verwaltung der Boston Consulting und Hertie Business School. Diese lässt sich in einer Pyramide in Anlehnung an die Maslowsche Bedurfnishierarchie auch für die Zukunftsanforderungen an die Justiz aufstellen: vom physischen Handwerkszeug als Basis in Form von Ausbildung, Qualifikation, Ausstattung sowie Führungsqualität erfolgt der Weg nach oben über die thematischen Meilensteine

Digitalisierung, neue Arbeitswelt sowie Nachhaltigkeit und Teilhabe bis hin zum Daseinszweck in der Justiz. Die Verteidigung des Rechtsstaatsprinzips durch jeden einzelnen Mitarbeitenden im Mittelpunkt.

Die in diesem Zukunftspapier formulierten Positionen und Forderungen setzen dort an, wo noch Handlungsbedarf besteht oder der Kurs bereits stimmt, aber noch der nötige Fahrtwind aufgenommen werden muss. Zum Teil sind die Positionen auch pragmatische Lösungsvorschläge an der einen oder anderen Stelle und mit Blick auf die nächsten Jahre auch ein wenig Vision.

Es mangelt an Fachkräften heutzutage - und nichts anderes sind die Mitarbeitenden in der Justiz NRW. Deshalb müssen sie gewonnen und gehalten werden. Dazu bedarf es attraktiver Arbeitsplätze und -bedingungen sowie einer sinnstiftenden Motivation und Wertschätzung und geeigneter Maßnahmen, welche die Mitarbeitenden in ihrer getroffenen Entscheidung für eine Arbeitsstelle in der Justiz positiv bestätigen .

### **Besoldung und Tarif**

Die Tag für Tag ausgeübte Arbeit muss sich lohnen und für ein auskömmliches Einkommen stehen. Die DJG NRW nennt in diesen Ausführungen dazu folgende zentrale Positionen und Forderungen:

- Attraktivitätssteigerung durch Amteranhebung von A7 bis A10
- Interne Nachwuchsgewinnung durch eine breit aufgestellte Laufbahngruppe 1.2
- Eingruppierung in die EG 9a für die Tarifbeschäftigten und keine Neudefinition von Arbeitsvorgängen
- Kopplung von Entgelt und Inflationsrate durch automatisierte Anpassungsmechanismen ohne Tarifverhandlungen

- Moderne Gestaltung der Arbeitszeit durch deren Absenkung auf 38 Stunden für alle Mitarbeitenden in der Justiz
- Perspektivisch Einführung der 4-Tage-Woche bei entsprechend vollem Lohnausgleich

## **Digitalisierung**

Um der Digitalisierung gerecht zu werden, müssen IT-Prozesse und daran anknüpfende Themen nach Überzeugung der DJG NRW entsprechend ausgerichtet werden.

- Konsequente Bereitstellung finanzieller Mittel im Rahmen des Digitalpakts für den Rechtsstaat
- Ausstattung von Arbeitsplätzen mit moderner Hard- und Software
- Technische Infrastruktur durch zeitgemäßen Betrieb des IT-Rechenzentrums
- Wandel des ITD zu einem autarken Technologie-Dienstleister für die Justiz
- Individuelle und bedarfsorientierte Anwendungsschulungen für Mitarbeitende
- One-Device-Strategie für die technische Ausstattung der Arbeitsplätze mit einem mobilen Laptop und Peripherie

## **Neue Arbeitswelt, Nachhaltigkeit und Teilhabe**

Das Arbeitsumfeld hat sich geändert und der Fortschritt wird neue Entwicklungen bringen. Unter dem Aspekt Arbeit 4.0 muss auch die Verwaltung der Justiz sich öffnen:

- Der Mensch im Mittelpunkt: Work-Life-Balance-Strategien fördern
- Adäquate Einrichtung der Arbeitsplätze für Homeoffice und mobiles Arbeiten
- Neue Arbeitswelt aktiv leben: Sozialer Raum für Mitarbeitende
- Nachhaltige Strategien auch auf dem Weg zur Arbeit: Deutschland-Ticket und Job-Rad-Angebote (ohne Tarifbindung) für die Justiz

- Einstellung von Menschen mit Behinderung zu deren Förderung und der Verhinderung von zu zahlenden Ausgleichsabgaben
- Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt verstetigen
- Vertretung von schwerbehinderten Menschen ab dem ersten Mitarbeitenden mit Behinderung in den Dienststellen
- Teilhabe durch barrierefreien Ausbau der Behörden und Dienststellen

## **Ausbildung und Qualifikation**

Nur mit fundierter Ausbildung, Weiter- und Fortbildung bleibt das Know-how der Justiz erhalten, wenn die Demografie den Wechsel der Generationen bedingt:

- Nachwuchsgewinnung durch Werbung in den richtigen Zielgruppen
- Zentralisierung der Ausbildungseinheiten
- Ausbildungspaten für neue Auszubildende
- Persönliche Eignung und Qualifizierung von Ausbildenden und Führungskräften
- Rückführung der Ausbildungszeit auf drei Jahre für Justizfachangestellte
- Optimierung der Ausbildung durch einen niederschwelligeren Zugang/Abschluss
- Qualifizierte zweijährige Ausbildung im Justizwachtmeisterdienst
- Lernen vom Erfolgsmodell der Ausbildung der Justizfachwirte

Die DJG NRW wird in Zukunft nicht müde werden, die vorgenannten Positionen und Forderungen im positiven Sinne aller Mitarbeitenden in der Justiz in NRW zu erstreiten. Die Themen sind ein Überblick der zukünftigen Arbeit, die mit maßvollem Blick in die Zukunft inhaltlich fortgeschrieben werden müssen. Und sicher ergeben zusätzlich neue Aufgabenstellungen, für die sich die DJG NRW im Dialog mit allen Partnern pro Mitarbeitenden einsetzen wird.