

03.08.2023

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 2102 vom 10. Juli 2023
des Abgeordneten Dr. Werner Pfeil FDP
Drucksache 18/4970

Personalmangel in den Geschäftsstellen der Gerichte und Staatsanwaltschaften in Nordrhein-Westfalen - Nachfrage

Vorbemerkung der Kleinen Anfrage

Mit Antwort der Landesregierung vom 04.07.2023, auf meine Kleine Anfrage vom 09.06.2023, Drucksache 18/4644, wurde auf Frage 1

„Wie viele Stellen fehlen aktuell bei den Geschäftsstellen aller Gerichte und Staatsanwaltschaften in Nordrhein-Westfalen“¹

nicht ausreichend geantwortet:

„Die Landesregierung kann die Frage nicht quantifiziert beantworten. (...) Die Beantwortung der Frage könnte nur mit einem Aufwand erfolgen, der für die Erstellung des Haushaltsentwurfes erfolgt, verbunden mit einer Abfrage bei allen Gerichten (...).“²

Außerdem wurden Frage 2 und 3

„Wie viele Stellen sind aktuell bei den Geschäftsstellen aller Gerichte und Staatsanwaltschaften in NRW nicht besetzt?“

„Um welche Stellen handelt es sich hierbei im Einzelnen? (Bitte genaue Aufgliederung nach Berufsgruppen und Amtsgerichten)?“³

unter anderem wie folgt beantwortet:

„Der Haushaltsplan des Einzelplans 04 sieht keine (speziellen) Planstellen oder Stellen für Geschäftsstellen bei Gerichten und Staatsanwaltschaften vor. (...) Zum Stichtag 01.04.2023 waren von insgesamt 11.230 Planstellen und Stellen der Laufbahngruppe 1.2 des

¹ Antwort der Landesregierung vom 04.07.2023, auf die Kleine Anfrage Drucksache 18/4644.

² Ebenda.

³ Ebenda.

Justizdienstes bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften (ohne Gerichtsvollzieherdienst) 983,95 unbesetzt. Dies entspricht einem Anteil von rund 8,8%.“⁴ (...)

„Die Planstellen werden der Präsidentin und den Präsidenten der Oberlandesgerichte für den jeweiligen Geschäftsbereich zur eigenverantwortlichen Bewirtschaftung zugewiesen. Die auf diesen Planstellen und Stellen geführten Kräfte werden entsprechend der anfallenden Aufgabe eingesetzt.“⁵

Auf Frage 4

„Was wird kurz- und langfristig von der Landesregierung unternommen, um die Personalsituation an den Geschäftsstellen der Gerichte und Staatsanwaltschaften in Nordrhein-Westfalen zu verbessern?“⁶

lautete unter anderem die Antwort:

„Um sicherzustellen, dass die Justiz NRW auch langfristig wettbewerbsfähig ist, ist es nötig, neben berufsbezogenen Werbemaßnahmen, eine Arbeitgebermarke zu etablieren. (...) Daher wurde Anfang 2022 gemeinsam mit Experten ein partizipativer Prozess zur Bildung einer Arbeitgebermarke gestartet, an dem sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Justiz beteiligen konnten. Zurzeit werden die Ergebnisse intern kommuniziert.“⁷

Auf Frage 5

„Welche zeitlichen Verzögerungen sind bei den Amtsgerichten in Nordrhein-Westfalen, deren Geschäftsstellen besonders von der Personalnot betroffen sind, von der richterlichen Verfügung bis zur Ausführung derselben durch die Geschäftsstelle zum Nachteil eines zügigen Ablaufs durch die Bürgerinnen und Bürger hinzunehmen?“⁸

erfolgte die Antwort:

„Im Rahmen der bundesweit abgestimmten amtlichen Statistiken werden keine Daten zu der zeitlichen Dauer von der richterlichen Verfügung bis zu der Ausführung derselben durch die Geschäftsstelle erhoben. Eine valide Darstellung der zeitlichen Verzögerung von der richterlichen Verfügung bis zur Ausführung derselben durch die Geschäftsstelle ist dem Ministerium der Justiz daher nicht möglich.

Der nachgeordnete Geschäftsbereich hat die regelmäßigen Verfahrenslaufzeiten im Blick; soweit es an einzelnen Stellen zu längeren Laufzeiten kommt, begegnet der jeweilige Geschäftsbereich diesen mit konkreten und angemessenen Maßnahmen.“⁹

Hierzu möchte ich folgendes Beispiel eines Verfahrensganges aus einem Amtsgericht im LG-Bezirk Aachen aufzeigen (nähere Angaben sind aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich): Am 30.01.2023 wurde per BEA bei einem Amtsgericht im Landgerichtsbezirk Aachen ein Beweisantrag eingereicht. Am 27.02.2023 wurde per BEA von der RA-Kanzlei nachgefragt, ob es zwischenzeitlich eine Geschäftsnummer geben würde, weil man bis dahin nichts gehört hatte und ob der Antrag der Gegenseite zugestellt worden sei. Am 22.03.2023 ging ein

⁴ Ebenda.

⁵ Ebenda.

⁶ Ebenda.

⁷ Ebenda.

⁸ Ebenda.

⁹ Ebenda.

gerichtliches Schreiben vom 02.02.2023 (!) bei dem Rechtsanwalt ein, dass die Gegenseite eine Frist von zwei Wochen zur Stellungnahme gesetzt bekommen habe. Am 5.4.2023 und 17.04.2023 wurde von der RA-Kanzlei bei Gericht nachgefragt, ob die Gegenseite Stellung genommen habe. Am 04.05.2023 ging ein gerichtliches Schreiben vom 22.03.2023 in der antragstellenden Kanzlei ein, mit dem mitgeteilt wurde, dass die Zuleitung des Antrags auf Durchführung des selbstständigen Beweisverfahrens an die Antragsgegnerseite am 02.02.2023 verfügt worden sei. Diese Verfügung sei am 21.03.2023 ausgeführt worden. Am 05.05.2023 wurde das Schreiben der Antragsgegnerseite vom 28.03.2023 an die antragstellende Kanzlei weitergeleitet. Am 31.05.2023 ging der Beweisbeschluss (durch das Gericht erlassen am 8.5.2023) der antragstellenden Partei zu.

Der Minister der Justiz hat die Kleine Anfrage 2102 mit Schreiben vom 2. August 2023 namens der Landesregierung beantwortet.

Vorbemerkung der Landesregierung

Der in der Kleinen Anfrage dargestellte Beispielsfall eines Verfahrens vor einem Amtsgericht im Landgerichtsbezirk Aachen kann nicht als Beleg für einen strukturell bestehenden Personalengpass gewertet werden, zumal nicht alle für eine Prüfung des Falles notwendigen Informationen bekannt gemacht worden sind.

1. *Hat das NRW-Justizministerium einen Überblick über Personalengpässe bei den Geschäftsstellen aller Amtsgerichte und reagiert es sofort mit „schnellen Eingreiftruppen“?*

Vor dem Hintergrund der Vielzahl der Gerichte und der mit den Aufgaben im Zusammenhang mit den vor Gericht geführten Verfahren betrauten Bediensteten ist die bestehende und gesetzliche Dienstaufsichtskaskade, die über die Behördenleitung des Amtsgerichts, die Behördenleitung des übergeordneten Landgerichts und letztlich die Behördenleitung der Oberlandesgerichte führt (§ 8 Justizgesetz), sachgerecht und geeignet, eine ordnungsgemäße Aufgabenerledigung sicherzustellen.

Letzte Stufe ist in diesem Zusammenhang das Ministerium der Justiz als Oberste Dienstaufsichtsbehörde. Dies entspricht auch der Vorgabe des § 2 Abs. 1 der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes Nordrhein-Westfalen. Danach nehmen Ministerien Aufgaben wahr, die der Erfüllung oder Unterstützung von Regierungsfunktionen dienen. Dazu zählen u.a. Wahrnehmung von Steuerungs- und Aufsichtsfunktionen gegenüber dem nachgeordneten Geschäftsbereich. Operative Aufgaben und die Bearbeitung von Einzelfällen sind in der Regel den Dienststellen des Geschäftsbereichs vorbehalten.

Vor diesem Hintergrund gehört es nicht zum Aufgabenkreis des Ministeriums der Justiz, die Aufgabenerledigung unmittelbar bei den einzelnen Gerichten zu überwachen. Bei 129 Amtsgerichten des Landes Nordrhein-Westfalen mit rund 6000 Beschäftigten in der Laufbahngruppe 1.2 (Servicebereich) ist die gestaffelte Dienstaufsicht vielmehr sachgerecht.

Das Ministerium der Justiz wird nur in Einzelfällen von besonderer Bedeutung mit Fragen der Aufgabenerledigung bei einzelnen Dienststellen befasst und nimmt dann Maßnahmen in Angriff, wenn im Rahmen der gestaffelten Dienstaufsicht keine Lösung herbeigeführt werden kann.

Zeichnen sich über den Einzelfall hinausgehende Probleme von grundsätzlicher oder landesweiter Bedeutung ab, werden die notwendigen strukturellen Maßnahmen ergriffen. Beispielfhaft sei hier die Ausbringung neuer Planstellen und Stellen oder die Ausweitung der Ausbildung in der Laufbahngruppe 1.2 genannt.

Vor diesem Hintergrund ist die Einrichtung einer „schnellen Eingreiftruppe“ auf der Ebene des Ministeriums als oberster Landesbehörde nicht zielführend.

- 2. Frage 1 wurde dahingehend beantwortet, dass die Anzahl der fehlenden Stellen bei den Geschäftsstellen nicht quantifiziert beantwortet werden könne und nur mit einer Abfrage bei allen Gerichten machbar wäre. Warum gibt es zur Sicherung eines geordneten und zügigen Verfahrensganges keine „Schnellmeldungen“ an das NRW-Justizministerium, mit dem sofortige personelle Unterstützung angefordert werden kann, wenn die Gefahr besteht, dass Verfahren ansonsten mehrere Monate verschleppt würden?**

Vorübergehende Verzögerungen in der Verfahrensbearbeitung bei einem Amtsgericht können sehr unterschiedliche Ursachen haben. Diese werden im Rahmen der Dienstaufsichtskaskade stets beobachtet. Hinsichtlich erforderlich werdender Personalunterstützungen hat sich bewährt, dass diese zunächst vor Ort innerhalb des Amtsgerichts und bei Bedarf auch innerhalb des jeweiligen Landgerichtsbezirks geleistet wird. Vor diesem Hintergrund können auch die Präsidentinnen und Präsidenten der Landgerichte Abordnungen im nichtrichterlichen Bereich für die Dauer von bis zu 3 Monaten in ihrem Landgerichtsbezirk aussprechen. Notwendige landgerichtsbezirksübergreifende Unterstützungsmaßnahmen werden durch die Präsidentin und die Präsidenten der Oberlandesgerichte geprüft und umgesetzt.

Das Ministerium der Justiz als oberste Landesbehörde wird tätig, wenn im Rahmen der gestaffelten Dienstaufsicht die Mitteilung erfolgt, dass innerhalb des Oberlandesgerichtsbezirks keine personelle Unterstützung möglich ist und sich die Notwendigkeit bezirks- oder kapitelübergreifender Maßnahmen ergibt. Weitere „Schnellmeldungen“ sind nicht erforderlich.

- 3. Nach Antwort auf Frage 3, stellt sich die Frage, ob es Anforderungen zur Erhöhung der Planstellen oder der Besetzungen von diesen gibt, die bisher nicht von Seiten des Ministeriums erfüllt wurden bzw. erfüllt werden konnten?**

Für die Berechnung des Personalbedarfs bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften ist das Personalbedarfsberechnungssystem PEBB§Y maßgeblich. Wie im Erläuterungsband zum Haushaltsentwurf 2023 im Abschnitt „D. Personalbedarfsberechnung“ (LT/Drs 18/359) ausgeführt, liegt die Belastung der Laufbahngruppe 1.2 (mittlerer und Schreibdienst) nach dem Jahresergebnis 2021 stellenbasiert betrachtet sowohl einzelplanweit als auch in der ordentlichen Gerichtsbarkeit effektiv unter 100 %. Diese Tendenz hat sich im Jahr 2022 verfestigt. Ein Bedarf zur Erhöhung der Planstellen ist daher insoweit nicht gegeben.

Die Auswirkungen des demographischen Wandels haben dazu geführt, dass eine Vielzahl der beamteten Planstellen in der Laufbahngruppe 1.2 des Justizdienstes (Justizfachwirtin, Justizfachwirt) aktuell nicht besetzt sind. Ursächlich hierfür sind vornehmlich vorzeitige altersbedingte Abgänge. Um diesen zu begegnen, wurde die Anzahl der Ausbildungsmöglichkeiten im Rahmen der Ausbildungsoffensive der Justiz signifikant erhöht und die Gewinnung von Nachwuchskräften in allen Bereichen zu einem zentralen Zukunftsthema erklärt. Es wurden, um die Lücken in der Laufbahngruppe 1.2 des Justizdienstes zu schließen, folgende Maßnahmen getroffen:

- Einführung von 2 zusätzlichen Ausbildungsgängen Justizfachwirtin, Justizfachwirt (Ausbildung im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger ab 2019 und direkter Zugang für Schulabgängerinnen und Schulabgänger ab 2020)
- Einrichtung des Ausbildungszentrums in Essen (AZJ) flankiert durch zusätzliche Lehrkräfte in 2020.

Die massive Ausweitung der Ausbildung in der beamteten Laufbahngruppe 1.2 zeigt sich in der folgenden Darstellung:

Haus-halts-jahr	Anzahl der Einstel-lungsermächtigun-gen für Schulabgängerin-nen und Schulabgänger	Anzahl der Zulas-sungen von Justiz-fachangestellten zum verkürzten Vor-bereitungsdienst	Anzahl der Stellen für Ausbildung im öffent-lichen rechtlichen Ausbildungsverhält-nis	Summe
2019		70	50	120
2020	150	70	70	290
2021	220	70	70	360
2022	220	70	70	360
2023	220	70	70	360
2024	266	70	70	406

Mit dem Haushalt 2024 soll Vorsorge dafür getroffen werden, dass zwei zusätzliche Unterrichtsklassen beim AZJ eingerichtet werden können, um weitere 46 Schulabgängerinnen und Schulabgänger zur Justizfachwirtin/zum Justizfachwirt auszubilden. In diesem Zusammen-hang sollen 5 zusätzliche Stellen für Dozentinnen und Dozenten sowie für die Verwaltung des AZJ die Ausbildung in der Laufbahngruppe 1.2 stärken.

Die ergriffenen Maßnahmen werden sukzessive ihre Wirkung entfalten und zu spürbaren Ent-lastungen auch bei den einzelnen Amtsgerichten führen.

4. In Beantwortung von Frage 4 wird erklärt, dass derzeit eine Arbeitgebermarke er-arbeitet werden solle, die das Ergebnis einer Mitarbeiterbefragung von Anfang 2022 sei und deren Ergebnisse derzeit „intern kommuniziert würden“. Warum be-nötigt man 18 Monate von der Mitarbeiterbefragung zur „internen Kommunika-tion“ und was ist das Ergebnis?

Der Prozess zur Entwicklung einer Arbeitgebermarke wurde vom Ministerium der Justiz NRW gemeinsam mit der Werbeagentur Castenow und unterstützt vom Geschäftsbereich umgesetzt. Nähere Informationen zum Markenentwicklungsprozess wurden bereits im Bericht an den Rechtsausschuss am 17. Mai 2023 übermittelt. Der Zeitrahmen für die Prozessschritte zur Entwicklung einer Arbeitgebermarke (Status Quo Analyse, externe Marktforschung, Interviews mit Mitarbeitenden, Entwicklung eines Arbeitgebermarken-Prototypens und Durchführung einer Mitarbeitendenbefragung) lag bei sechs Monaten. Die aus den vorgenannten Bausteinen erarbeiteten Ergebnisse wurden der Hausleitung im September 2022 erstmalig als Arbeitgebermarkenkonzept präsentiert. Nach interner Diskussion und daraus resultierender Überarbeitung der Markenkommunikation wurde die Arbeitgebermarke Anfang 2023 zuerst Personalvertretungsgremien und den Behördenleitungen aller

Gerichtsbarkeiten, der Staatsanwaltschaften und des Vollzugs vorgestellt und mit diesen diskutiert. Im Mai 2023 wurde die finale Marke dann an alle Mitarbeitenden kommuniziert.

Die Arbeitgebermarke setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

- Arbeitgebermarkenversprechen: Mit dem Arbeitgeberversprechen, Employer Value Proposition, kurz EVP, werden die Stärken der Justiz.NRW als Arbeitgeberin deutlich und die Organisationskultur repräsentiert. Die EVP bildet das strategische Fundament der Arbeitgebermarke und dient somit auch als Leitbild und Werteverprechen für alle aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden.
- Arbeitgeberstory: Die Positionierung als Arbeitgeberin wird in einer Geschichte verankert. So werden die Werte und Ziele der Arbeitgebermarke greifbarer. Das stärkt die Identifikation der Mitarbeitenden mit der Justiz.NRW und hilft dabei, neue Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen und zu binden.
- Werte: Die Markenwerte sind der Kompass für jede Aktion, Interaktion und Kommunikation der Arbeitgebermarke. Sie drücken aus, wofür die Marke steht, und geben Orientierung für das Handeln aller Beteiligten.
- Persönlichkeitseigenschaften: Die Markenpersönlichkeit beschreibt, wie sich die Arbeit bei der Justiz.NRW anfühlt, wie wir handeln und kommunizieren – sei es in einer Stellenanzeige, auf unserer Website, im Bewerbungsprozess oder bei einem persönlichen Gespräch im Team. Sie basiert auf den zentralen Eigenschaften, die zu unserem Miteinander und den Stärken der Justiz.NRW als Arbeitgeberin passen.

Das Arbeitgebermarkenversprechen lautet:

Wer sich gemeinsam für ein gerechtes Miteinander einsetzen will, kann bei uns wirklich etwas bewirken.

Die Arbeitgeberstory lautet:

Wir glauben daran: Wenn Autonomie auf Zusammengehörigkeit trifft, dann bildet dies das Fundament, gemeinsam viel zu bewirken. Mit dem Anspruch, das gesellschaftliche Miteinander zu verbessern, setzen wir uns jeden Tag für Menschlichkeit und Gerechtigkeit ein. Unsere Mitarbeitenden sind so vielfältig wie die Gesellschaft selbst. Was sie alle eint, sind ihr hohes Verantwortungsbewusstsein und ihre Verlässlichkeit. Um ihre Expertise bestmöglich einsetzen zu können, fördern wir jederzeit ihre Eigenständigkeit und Selbstbestimmung. Für ihren Einsatz profitieren sie von einem Arbeitsumfeld, in dem sie sich entfalten und das sie wirklich mitgestalten können, und von einer unterstützenden Gemeinschaft, die vom Zusammenhalt der gemeinsamen Mission geprägt ist, Gutes zu tun. So bewirken wir zusammen nicht nur etwas für die Menschen unserer Gesellschaft, sondern auch für uns selbst.

Die Werte lauten:

Verantwortung

Wir leben ein hohes Maß an Eigenverantwortung und treffen eigene Entscheidungen.
Wir sind stolz, Teil des Rechtsstaates und einer sinnstiftenden gesellschaftlichen Aufgabe zu sein.
Mit unserer Expertise leisten wir wirksame Arbeit.

Sicherheit

Unser Arbeitsplatz bietet uns Kontinuität.
Wir sind unabhängig von Wirtschaft und Wettbewerb.
Wir können uns auf unsere Arbeitgeberin verlassen.

Loyalität

Wir halten als Team zusammen und stehen füreinander ein.
 Auf uns kann man sich verlassen.
 Wir empfehlen die Justiz.NRW als Arbeitgeberin aktiv weiter.

Gerechtigkeit

Wir leben Fairness und Respekt intern wie extern.
 Wir gehen mit gutem Beispiel für die Gesellschaft voran.
 Mit unserer Arbeit sorgen wir für eine gerechte Gesellschaft.

Die Persönlichkeitseigenschaften lauten:

Selbstständig

Wir arbeiten eigenverantwortlich und treffen viele Entscheidungen selbst. Dabei schaffen wir einen Mehrwert für alle, bewegen etwas in der Welt und wachsen mit unseren Aufgaben.

Sozial

Wir wissen, was unsere Mitarbeitenden leisten. Wir machen unseren Beruf aus Überzeugung und arbeiten in einem sicheren Umfeld, denn wir halten zusammen. Wir sind gleichermaßen verantwortungsbewusst und empathisch und stellen den Menschen immer in den Mittelpunkt.

Unabhängig

Wir handeln ohne kommerziellen Druck, unabhängig von Wirtschaft und Konkurrenz. Unsere Arbeit und unsere Expertise sind sowohl system- als auch gesellschaftsrelevant.

Verlässlich

Wir machen richtige und wichtige Arbeit und sind unserem Dienst treu. Das heißt: Wir sind gerecht, handeln fair und finden individuelle Lösungen für alle Fälle und alle Mitarbeitenden.

5. Aufgrund des demographischen Wandels werden jetzt zukünftig vermehrt Personen in den Ruhestand gehen. Wie viele Personen aus den Geschäftsstellen aller Amtsgerichte und Landgerichte werden in den Jahren 2025 bis 2030 in den Ruhestand gehen und den Justizdienst verlassen?

Die Serviceeinheiten bzw. Geschäftsstellen der Amts- und Landgerichte werden aus dem Personalstamm der Beamtinnen und Beamten bzw. der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Laufbahngruppe 1.2 des Justizdienstes besetzt. Die Anzahl der Bediensteten in der Laufbahngruppe 1.2 des Justizdienstes in der ordentlichen Gerichtsbarkeit, die in den Jahren 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 und 2030 mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand treten, kann der folgenden Aufstellung (Stand 30.06.2023) entnommen werden. Die aufgeführten Zahlen geben die Arbeitskraftanteile wieder und berücksichtigen damit, dass Kräfte in Teilzeit tätig sind. Weitere Angaben speziell bezüglich der in Serviceeinheiten/Geschäftsstellen eingesetzten Personen liegen – auch mit Blick auf die Variabilität der Einsatzgebiete der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nicht vor.

Dienstweig/Jahr	2025	2026	2027	2028	2029	2030
ordentliche Gerichtsbarkeit						
Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1.2 des Justizdienstes -	59,12	82,33	66,78	67,64	79,55	77,93

Dienstweig/Jahr	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbar der Laufnahgruppe 1.2	71,48	130,27	143,0	132,72	162,51	166,65