Bund der Richterinnen und Richter,
Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
in Nordrhein-Westfalen e.V.

Landtag Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtags 1

40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/4122

Alle Abgeordneten

23. September 2026

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung „Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen – weitere Maßnahmen“

Drucksache 18/20439 - Anhörung am 8. Oktober 2026

Sehr geehrter Herr Kuper,

sehr geehrte Damen und Herren,

der DRB NRW - Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen e. V. bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf. Wir beschränken unsere Stellungnahme auf diejenigen Regelungen, die für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte von besonderer Bedeutung sind.

Der Gesetzentwurf enthält eine Reihe sinnvoller Modernisierungsschritte. Aus Sicht des DRB NRW kommt der Verbesserung des Stellenschlüssels für weitere aufsichtsführende Richterinnen und Richter an Amts-, Arbeits- und Sozialgerichten herausragende Bedeutung zu. Daneben sind insbesondere die Regelungen zum Hinausschieben des Ruhestandseintritts, zum Altersgeld, zu familienbedingten Freistellungen und Beihilfe, zum Familienzuschlag, zur fiktiven Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen sowie – für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte – die allgemeinen beamtenrechtlichen Arbeitszeitregelungen von Bedeutung.

DRB NRW - Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
in Nordrhein-Westfalen e.V., Landesverband NRW des Deutschen Richterbundes
Martin-Luther-Straße 11 – 59065 Hamm – Telefon (02381) 29814 – Telefax (02381) 22568
E-Mail: info@drb-nrw.de – Internet: www.drb-nrw.de

1. Verbesserung des Stellenschlüssels für weitere aufsichtsführende Richterinnen und Richter

Nach geltendem Recht kann an Amts-, Arbeits- und Sozialgerichten mit mindestens 15 Richterplanstellen eine R-2-Planstelle für eine weitere aufsichtsführende Richterin oder einen weiteren aufsichtsführenden Richter ausgebracht werden.

Eine weitere Stelle ist bei 22 Richterplanstellen und sodann für jeweils sieben weitere Richterplanstellen möglich. Der Gesetzentwurf verbessert diesen Schlüssel auf 14/20/6: Die erste entsprechende R-2-Stelle soll bereits bei 14 Richterplanstellen, eine zweite bei 20 Richterplanstellen und jede weitere für jeweils sechs zusätzliche Richterplanstellen ausgebracht werden können. (LT-Drs. 18/20439, S. 90 f., 241)

Der DRB NRW begrüßt diese Änderung nachdrücklich. Sie ist notwendig und überfällig.

Weitere aufsichtsführende Richterinnen und Richter nehmen neben ihrer Rechtsprechungstätigkeit administrative und leitende Aufgaben wahr. Die Gesetzesbegründung hebt selbst hervor, dass die Neuregelung eine funktionsfähige und robuste Verwaltungsstruktur gewährleisten, die Ablauforganisation größerer Gerichte stärken und Gerichtsleitungen sowie bereits vorhandene weitere aufsichtsführende Richterinnen und Richter entlasten soll (LT-Drs. 18/20439, S. 241). Diese Begründung überzeugt. Personalführung und Personalentwicklung, Nachwuchsgewinnung, Digitalisierung, elektronische Aktenführung, Veränderungen von Geschäftsprozessen, Organisationsentwicklung, Gesundheitsmanagement und die Bewältigung personeller Engpässe haben den Umfang und die Komplexität von Leitungsaufgaben erheblich erhöht. Eine belastbare mittlere Leitungsstruktur ist deshalb keine bloße Frage attraktiver Beförderungsperspektiven, sondern eine Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit größerer erstinstanzlicher Gerichte. Der DRB NRW hat deshalb eine Verbesserung des Stellenschlüssels für weitere aufsichtsführende Richterinnen und Richter schon lange gefordert!

Die Verbesserung muss in der Stellenbewirtschaftung ankommen

Nach der Begründung können durch die Änderungen rund 35 Richterplanstellen für weitere aufsichtsführende Richterinnen und Richter von R 1 nach R 2 gehoben werden. (LT-Drs. 18/20439, S. 213) Diese Größenordnung zeigt, dass es sich nicht um eine marginale besoldungsrechtliche Korrektur, sondern um eine strukturell relevante Verbesserung handelt.

Entscheidend ist, dass die gesetzlich eröffneten R-2-Stellen tatsächlich ausgebracht, finanziert und zeitnah besetzt werden. Eine bloße Verbesserung der abstrakten Stellenobergrenzen würde, das mit der Reform verfolgte Ziel verfehlen.

Die Änderung des Stellenschlüssels von 15/22/7 auf 14/20/6 ist ein wichtiger Schritt, sollte aber nicht als Endpunkt verstanden werden. Maßstab muss der tatsächliche Leitungs- und Organisationsbedarf der Gerichte sein.

Staatsanwaltschaftliche Perspektive

Diese konkrete Änderung betrifft die genannten Gerichte und damit nicht unmittelbar die Staatsanwaltschaften. Das ihr zugrunde liegende Prinzip gilt jedoch gleichermaßen: Zusätzliche, dauerhaft wahrgenommene Führungs-, Personal- und Organisationsverantwortung muss sich in angemessenen Funktions- und Entwicklungsmöglichkeiten abbilden. Der DRB NRW wird deshalb auch bei der Weiterentwicklung staatsanwaltschaftlicher Leitungsstrukturen auf eine bedarfsgerechte Bewertung und Ausstattung dringen.

2. Hinausschieben des Ruhestandseintritts und Teilzeit im Hinausschiebenszeitraum

Der Gesetzentwurf gestaltet den Zuschlag bei einem Hinausschieben des Ruhestandseintritts neu. Für Beamtinnen und Beamte wird der Zuschlag nach § 71a Abs. 1 LBesG NRW von zehn auf 15 Prozent des Grundgehalts erhöht und künftig unabhängig vom Erreichen des Ruhegehaltshöchstsatzes gewährt. Für Richterinnen und Richter wird ausdrücklich nur der Anwendungsbereich des § 71a Abs. 2 LBesG NRW eröffnet. Sie sollen damit künftig ebenfalls einen Zuschlag erhalten, wenn sie im Zeitraum des Hinausschiebens in Teilzeit tätig sind. (LT-Drs. 18/20439, S. 83 f., 239)

Der DRB NRW begrüßt die größere Flexibilität, die dadurch geschaffen wird. Gerade in der Justiz kann ein freiwilliger längerer Verbleib erfahrener Kolleginnen und Kollegen helfen, Wissen zu sichern und Übergänge zu gestalten. Das gilt für Richterinnen und Richter ebenso wie für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Letztere werden von den beamtenrechtlichen Verbesserungen bereits unmittelbar erfasst.

Dabei muss der freiwillige Charakter im Mittelpunkt stehen. Das Hinausschieben des Ruhestandseintritts darf weder faktisch erwartet werden noch als Instrument dienen, strukturelle Personaldefizite zu kompensieren. Es kann Personalgewinnung und rechtzeitige Nachbesetzung nur ergänzen, nicht ersetzen.

3. Einführung eines Altersgeldes

Der Gesetzentwurf führt ein eigenständiges Altersgeld ein. Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, die auf eigenes Verlangen vorzeitig aus dem Landesdienst ausscheiden, sollen bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen einen Anspruch auf Altersgeld und ihre Hinterbliebenen gegebenenfalls auf Hinterbliebenenaltersgeld erhalten. (LT-Drs. 18/20439, S. 2, 213 ff.)

Für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gilt diese Regelung als Beamtinnen und Beamte unmittelbar. Damit ist das Altersgeld für beide vom DRB NRW vertretenen Berufsgruppen von erheblicher Bedeutung.

Der DRB NRW begrüßt das Ziel, berufliche Mobilität und Mischbiographien zu erleichtern. Die bisherige Nachversicherung kann beim Wechsel aus dem öffentlichen Dienst erhebliche versorgungsrechtliche Nachteile verursachen. Ein Altersgeld verbessert deshalb die Durchlässigkeit zwischen Justiz, anderen öffentlichen Arbeitgebern und anderen juristischen Berufsfeldern.

Kritisch zu beobachten ist allerdings, ob die konkrete Ausgestaltung tatsächlich eine hinreichend attraktive Alternative zur Nachversicherung schafft. Der Gesetzentwurf begrenzt den Anspruch bewusst gegenüber der regulären Versorgung, um keinen übermäßigen Anreiz zum Ausscheiden zu setzen. Personalbindung sollte aus Sicht des DRB NRW jedoch vorrangig durch attraktive Arbeitsbedingungen, amtsangemessene Besoldung, ausreichende Personalausstattung und verlässliche Entwicklungsperspektiven erreicht werden.

Positiv ist auch die vorgesehene Übergangsregelung zum ergänzenden Altersgeld für bestimmte frühere Richterinnen und Richter bei einem Wechsel in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union; sie dient der versorgungsrechtlichen Absicherung grenzüberschreitender Berufsbiographien. (LT-Drs. 18/20439, S. 122 ff., 252)

4. Familienbedingte Teilzeit und Beurlaubung im Richterdienstrecht

Artikel 6 ändert ausdrücklich das Landesrichter- und Staatsanwältegesetz. In § 7 LRiStaG wird zum einen eine redaktionelle Anpassung vorgenommen. Inhaltlich bedeutsam ist vor allem die Neufassung des Absatzes 5 für Richterinnen und Richter, die aus familiären Gründen ohne Besoldung beurlaubt sind. Der Begriff der „Leistungen der Krankenfürsorge“ wird durch den weiteren Begriff der „Fürsorgeleistungen“ ersetzt; zugleich wird die Subsidiarität dieser besonderen Leistungen gegenüber anderweitiger Beihilfeberechtigung, Familienversicherung und weiteren Absicherungen deutlicher geregelt. (LT-Drs. 18/20439, S. 125 f., 252)

Der DRB NRW begrüßt, dass die familienpolitischen Freistellungsregelungen im Richterdienstrecht mit den allgemeinen beihilferechtlichen Modernisierungen in Einklang gebracht werden. Gerade bei längeren Familien- und Pflegephasen sind klare, verlässliche und möglichst einfach handhabbare Absicherungsregeln wichtig.

Für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gelten die entsprechenden beamtenrechtlichen Regelungen. Auch aus ihrer Sicht sind eine rechtssichere Absicherung während familienbedingter Beurlaubung und die Vermeidung von Versorgungslücken wesentliche Elemente einer familiengerechten Personalpolitik.

5. Beihilfe: Elternzeit und unterhälftige Teilzeit

Der Gesetzentwurf modernisiert das Beihilferecht umfassend. Während einer Elternzeit ohne Bezüge soll ein eigener Beihilfeanspruch bestehen; für Elternzeit ist ein Bemessungssatz von 70 Prozent vorgesehen. Außerdem soll der bisherige Ausschluss der Beihilfe bei einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit entfallen. Künftig können damit unabhängig vom Teilzeitumfang Beihilfen gewährt werden. Richterinnen und Richter werden in der Beihilfenverordnung ausdrücklich als beihilfeberechtigte Personen erfasst. (LT-Drs. 18/20439, S. 181 f., 214 f., 264 f.)

Diese Änderungen sind aus Sicht des DRB NRW zu begrüßen. Sie reduzieren Fehlanreize bei familienbedingter Teilzeit und tragen der Lebenswirklichkeit von Familien

besser Rechnung. Für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gelten die Änderungen als Beamtinnen und Beamte gleichermaßen.

6. Familienzuschlag bei Teilzeit beider Elternteile

Der Gesetzentwurf schließt eine bislang bestehende Regelungslücke beim kinderbezogenen Familienzuschlag. Sind beide anspruchsberechtigten Elternteile im öffentlichen Dienst in Teilzeit beschäftigt und erreichen ihre Arbeitszeitanteile zusammen nicht den Umfang einer Vollzeitstelle, soll künftig auch der Arbeitszeitanteil des anderen Elternteils bei der Berechnung des kinderbezogenen Familienzuschlags berücksichtigt werden. Die Regelung des § 43 LBesG NRW gilt ausdrücklich auch für Richterinnen und Richter; Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind als Beamtinnen und Beamte erfasst. (LT-Drs. 18/20439, S. 73 f., 238)

Der DRB NRW begrüßt die Beseitigung dieser Benachteiligung. Teilzeitmodelle dürfen nicht zu sachlich nicht gerechtfertigten Nachteilen beim Familienzuschlag führen. Zu beachten ist allerdings die im Entwurf vorgesehene haushaltsjahresbezogene Geltendmachung für Nachzahlungsansprüche. Die praktische Umsetzung sollte deshalb transparent kommuniziert werden.

7. Elektronische Bezügemitteilungen

§ 3 LBesG NRW soll ausdrücklich regeln, dass Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter Bezügemitteilungen elektronisch erhalten oder zum Datenabruf bereitgestellt bekommen können. Bei Bereitstellung zum Abruf ist eine elektronische Benachrichtigung vorgesehen; die Mitteilung gilt nach der gesetzlichen Regelung am vierten Tag nach Absendung der Benachrichtigung als bekanntgegeben. (LT-Drs. 18/20439, S. 65 f.)

Die Digitalisierung der Bezügemitteilungen ist grundsätzlich sachgerecht und betrifft Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gleichermaßen. Aus Sicht des DRB NRW muss die technische Ausgestaltung allerdings einen einfachen, dauerhaften und sicheren Zugriff gewährleisten. Die mit einer gesetzlichen Bekanntgabefiktion verbundenen Rechtsfolgen setzen insbesondere eine zuverlässige Benachrichtigung und barrierearme Zugriffsmöglichkeiten voraus.

8. Fiktive Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen und Laufbahnrecht

Der Gesetzentwurf stellt die fiktive Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen auf eine neue gesetzliche Grundlage und passt flankierend die Laufbahnverordnung an. Hintergrund ist die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Wesentlichkeit der für Auswahl- und Beförderungsentscheidungen maßgeblichen Kriterien. (LT-Drs. 18/20439, S. 230 ff., 252 ff.)

Für den richterlichen Bereich ist bedeutsam, dass der bisherige generelle Ausschluss des § 9 Laufbahnverordnung in § 47 Abs. 1 Satz 2 gestrichen werden soll. Die Begründung verweist darauf, dass § 104b LRiStaG auf die beamtenrechtlichen Vorschriften über die fiktive Fortschreibung verweist und dieser Verweis künftig dauerhaft verankert

werden soll. Zugleich bleiben richterspezifische Besonderheiten bestehen; insbesondere soll eine fiktive Erprobung im richterlichen Bereich ausgeschlossen bleiben. (LT-Drs. 18/20439, S. 254 f.)

Für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte stellt die Begründung ausdrücklich klar, dass die laufbahnrechtliche Regelung zur fiktiven Erprobung und Probezeit keine Anwendung findet und die besonderen Vorschriften des Landesrichter- und Staatsanwältegesetzes unberührt bleiben. Damit soll die Eigenständigkeit des richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienstrechts gewahrt werden. (LT-Drs. 18/20439, S. 254)

Der DRB NRW begrüßt die gesetzliche Absicherung der fiktiven Fortschreibung, soweit sie transparente, nachvollziehbare und rechtsschutzfähige Auswahlentscheidungen fördert. Gerade bei Elternzeit, familienbedingter Beurlaubung oder Freistellungen darf eine zeitweise Abwesenheit nicht zu strukturellen Nachteilen in Beförderungsverfahren führen. Dabei müssen die Besonderheiten der richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Beurteilungs- und Erprobungssysteme konsequent gewahrt bleiben.

9. Arbeitszeitmodernisierung – besondere Bedeutung für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos und die Gutschrift der 41. Wochenstunde betreffen den allgemeinen Beamtenbereich. Für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ist dies deshalb unmittelbar relevant. Das Guthaben soll insbesondere für Freistellungen vor dem Ruhestand genutzt werden können; daneben bleibt das Langzeitarbeitskonto bestehen. Zudem wird der allgemeine Arbeitszeitrahmen in den Morgenstunden von 6:30 Uhr auf 6:00 Uhr erweitert. (LT-Drs. 18/20439, S. 2, 211)

Der DRB NRW begrüßt die damit verbundene Entlastung und Flexibilisierung für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Die Staatsanwaltschaften sind seit Jahren durch hohe Verfahrenszahlen, zunehmende Komplexität und erhebliche Personalengpässe belastet. Die Gutschrift der 41. Wochenstunde ist deshalb ein wichtiges Signal.

Für Richterinnen und Richter besteht wegen der richterlichen Unabhängigkeit und des Fehlens einer beamtenrechtlich festgelegten Wochenarbeitszeit keine unmittelbar parallele Regelung. Aus Sicht des DRB NRW darf daraus jedoch kein Wertungswiderspruch entstehen: Auch die tatsächliche Arbeitsbelastung der Richterschaft ist bei allen weiteren Maßnahmen zur Attraktivität und Gesunderhaltung des Justizdienstes angemessen zu berücksichtigen.

10. Modernisierung bleibt hinter den eigenen Themen des Dialogprozesses zurück

Die Gesetzesbegründung macht deutlich, dass dem Maßnahmenpaket ein strukturierter Dialog mit Verbänden und Gewerkschaften vorausging. Gegenstand der Werkstattgespräche waren neben Arbeitszeit, Zulagen- und Vergütungswesen, Beamtenversorgung und den Besonderheiten von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen

und Staatsanwälten ausdrücklich auch das “Jobrad” und „New Work“ mit mobilem Arbeiten und CoWorking. Die Landesregierung hat aus den gemeinsam identifizierten Handlungsmöglichkeiten lediglich „wesentliche Eckpunkte“ ausgewählt; auch sie stellt fest, dass keine abschließende Umsetzung aller Forderungen erfolgt. Der DRB NRW sieht deshalb den vorliegenden Entwurf als Zwischenschritt, nicht als Abschluss der Dienstrechtsmodernisierung. (LT-Drs. 18/20439, S. 211 ff.; Vorlage 18/5041, S. 2 ff.)

Gerade die nicht umgesetzten Themen sollten in einem verbindlichen Folgeprozess aufgegriffen werden. Dazu gehören aus Sicht des DRB NRW insbesondere zeitgemäße und rechtssichere Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten in den Staatsanwaltschaften und – unter uneingeschränkter Wahrung der richterlichen Unabhängigkeit – für ortsflexibles Arbeiten in der Richterschaft, moderne Arbeitsplatz- und Raumkonzepte, digitale Arbeitsmittel, ein attraktives Mobilitätsangebot einschließlich eines Jobradmodells sowie weitere Vereinfachungen bei Arbeitszeit, Teilzeit und Freistellungen. Entscheidend ist, dass Modernisierung nicht auf einzelne besoldungs- oder versorgungsrechtliche Korrekturen verengt wird.

11. Arbeitszeit: Abstand zu Tarifbeschäftigten und anderen Dienstherren bleibt bestehen

Für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte beträgt die regelmäßige Wochenarbeitszeit in Nordrhein-Westfalen grundsätzlich 41 Stunden. Zwar wird die 41. Stunde nach dem Gesetzentwurf künftig einem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben. Die tatsächliche regelmäßige Dienstleistung bleibt damit zunächst aber bei 41 Stunden; die Entlastung wird zeitlich in die Zukunft verlagert. Demgegenüber beträgt die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Tarifbeschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen nach dem TV-L 39 Stunden und 50 Minuten. Der Abstand in der laufenden Wochenbelastung beträgt damit 70 Minuten. Das Lebensarbeitszeitkonto mildert diesen Unterschied bilanziell, beseitigt ihn aber nicht im Arbeitsalltag.

Dieser Unterschied ist für die Personalgewinnung relevant. Juristinnen und Juristen vergleichen nicht nur Besoldungs- und Entgelttabellen, sondern die tatsächlich zu leistende Arbeitszeit, Flexibilität, Vereinbarkeit und Belastung. Bei Staatsanwältinnen und Staatsanwälten kommt hinzu, dass ihre Arbeitszeit nach der nordrhein-westfälischen Arbeitszeitverordnung nicht zu erfassen ist. Ein Lebensarbeitszeitkonto muss deshalb so ausgestaltet werden, dass die Gutschrift rechtssicher und ohne zusätzliche Nachweispflichten funktioniert.

Auch der Ländervergleich zeigt weiteren Spielraum. Bayern und Niedersachsen sehen für ihre Beamtinnen und Beamten grundsätzlich eine 40-Stunden-Woche vor. Nach dem Monitor öffentlicher Dienst 2026 gilt dies ebenso in einer Mehrzahl der Länder, darunter Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Der Bund hält dagegen grundsätzlich an 41 Stunden fest, eröffnet aber auf Antrag eine 40-Stunden-Woche unter anderem für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sowie für Beschäftigte mit Kindern unter zwölf Jahren oder bestimmten Pflegeverpflichtungen. Nordrhein-Westfalen reduziert

die Arbeitszeit altersabhängig ab 55 auf 40 und ab 60 auf 39 Stunden sowie für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte.

Der DRB NRW hält deshalb eine echte Absenkung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte auf 40 Stunden für den sachgerechten nächsten Schritt. Perspektivisch sollte die Arbeitszeit weiter an die tarifliche Arbeitszeit angenähert werden. Jedenfalls sollten familien- und pflegebezogene Entlastungsmöglichkeiten nach dem Vorbild des Bundes geprüft werden. Die bloße Verschiebung einer Stunde auf ein Lebensarbeitszeitkonto ist gegenüber einer gegenwärtigen Arbeitszeitverkürzung die weniger spürbare Form der Entlastung.

Für Richterinnen und Richter lässt sich dieser Vergleich wegen der richterlichen Unabhängigkeit und des Fehlens einer festen Wochenarbeitszeit nicht schematisch übertragen. Gerade deshalb darf ihre tatsächliche Belastung in einer Modernisierungsstrategie nicht unsichtbar bleiben. Hohe Bestände, zunehmende Komplexität, zusätzliche Verwaltungs- und Digitalisierungsaufgaben sowie Vertretungssituationen können nicht durch formale Arbeitszeitvergleiche aufgefangen werden. Erforderlich sind belastbare Personalbedarfsbemessung, ausreichende Stellen und Arbeitsbedingungen, die realistische Erledigungspensen ermöglichen.

12. Vergleich mit dem Bund und anderen Ländern: Das Lebensarbeitszeitkonto ist sinnvoll, aber kein Alleinstellungsmerkmal

Das nordrhein-westfälische Modell orientiert sich in seiner Grundidee an bereits erprobten Ansätzen. Hessen verfügt bereits seit 2007 über ein Lebensarbeitszeitkonto: Bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres wird grundsätzlich eine Stunde pro Woche angespart. Die Erfahrungen mit diesem Modell sind gut. Ausdrücklich soll damit der Unterschied zwischen der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten und der niedrigeren Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verringert werden. Das zeigt, dass ein Lebensarbeitszeitkonto ein taugliches Instrument sein kann, zugleich aber eine strukturell längere Wochenarbeitszeit nicht dauerhaft ersetzen sollte.

Positiv hervorzuheben ist, dass Nordrhein-Westfalen mit dem Lebensarbeitszeitkonto einen langfristig nutzbaren Zeitwert schafft und das bereits vorhandene Langzeitarbeitskonto daneben bestehen lässt. Für die Attraktivitätswirkung kommt es jedoch entscheidend auf die praktische Nutzbarkeit an: Guthaben müssen transparent, portabel und grundsätzlich tatsächlich entnehmbar sein. Ablehnungen aus dienstlichen Gründen dürfen nicht dazu führen, dass gerade in personell besonders belasteten Behörden die Beschäftigten ihre angesparte Entlastung faktisch nicht realisieren können.

13. Weitere notwendige Schritte für eine dauerhaft attraktive Justiz

Ein dauerhaft attraktiver öffentlicher Dienst – und insbesondere eine konkurrenzfähige Justiz – verlangt aus Sicht des DRB NRW ein Gesamtpaket. Der vorliegende Entwurf

verbessert einzelne Rahmenbedingungen, löst aber die zentralen strukturellen Herausforderungen der Personalgewinnung und Personalbindung nicht vollständig.

Erforderlich sind insbesondere: eine amtsangemessene und im Wettbewerb um Volljuristinnen und Volljuristen konkurrenzfähige Besoldung einschließlich einer fortlaufenden Prüfung des Abstands zu vergleichbaren juristischen Tätigkeiten; eine verlässliche, am tatsächlichen Geschäftsanfall orientierte Personalausstattung von Gerichten und Staatsanwaltschaften; eine echte Reduzierung der laufenden Arbeitsbelastung statt einer ausschließlichen Verschiebung von Entlastung in spätere Lebensphasen; bessere Beförderungs- und Entwicklungsperspektiven in Richterschaft und Staatsanwaltschaft; moderne Führungsstrukturen; flexible Teilzeit-, Rückkehr- und Freistellungsmodelle ohne Karriereeinbußen; leistungsfähige digitale Fachverfahren und eine technische Ausstattung, die mobiles und ortsflexibles Arbeiten tatsächlich ermöglicht; konsequenter Bürokratieabbau sowie eine stärkere Entlastung von Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten von Aufgaben, die nicht zwingend von Volljuristinnen und Volljuristen wahrgenommen werden müssen.

Besonderes Gewicht hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Gesetzentwurf enthält hierzu richtige Ansätze bei Beihilfe, Teilzeit und Beurteilungen. Diese sollten durch verlässliche Vertretungskonzepte, flexible Arbeitsorganisation, planbare Rückkehr aus Eltern- und Pflegezeiten und faire Beförderungschancen ergänzt werden. Die Attraktivität des Dienstes entscheidet sich nicht allein beim Berufseinstieg, sondern ebenso daran, ob Beschäftigte in unterschiedlichen Lebensphasen dauerhaft im Justizdienst bleiben wollen.

Schließlich sollte Nordrhein-Westfalen die Modernisierung als kontinuierlichen Wettbewerbsprozess verstehen. Wenn andere Länder eine kürzere Wochenarbeitszeit, weitergehende familienbezogene Entlastungen oder flexiblere Arbeitsmodelle anbieten, wirkt sich dies unmittelbar auf die Konkurrenz um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber aus. Der Landesgesetzgeber sollte deshalb eine regelmäßige Evaluation der Arbeitsbedingungen von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten im Vergleich zu Bund, Ländern und tariflich Beschäftigten vorsehen und daraus konkrete Folgemaßnahmen ableiten.

14. Gesamtbewertung

Der DRB NRW begrüßt, dass der Gesetzentwurf an mehreren Stellen die besonderen Belange von Richterinnen und Richtern ausdrücklich berücksichtigt und zugleich zahlreiche allgemeine beamtenrechtliche Verbesserungen enthält, von denen Staatsanwältinnen und Staatsanwälte unmittelbar profitieren.

Im Mittelpunkt der Stellungnahme steht die Verbesserung des Stellenschlüssels für weitere aufsichtsführende Richterinnen und Richter an Amts-, Arbeits- und Sozialgerichten. Der Wechsel von 15/22/7 auf 14/20/6 und die dadurch mögliche Hebung von rund 35 Richterplanstellen von R 1 nach R 2 sind sachgerecht und notwendig.

Die Änderung reagiert auf eine reale strukturelle Belastung: Moderne Gerichte benötigen neben ausreichendem Personal leistungsfähige Führungsstrukturen. Zusätzliche Leitungs-, Organisations- und Personalverantwortung muss angemessen abgebildet werden. Deshalb darf die Neuregelung nicht bei einer abstrakten besoldungsrechtlichen Ermächtigung stehen bleiben.

Der DRB NRW appelliert an den Landesgesetzgeber und die Landesregierung, die nach dem verbesserten Schlüssel möglichen R-2-Stellen vollständig bereitzustellen und die Entwicklung der Leitungsstrukturen an den Amts-, Arbeits- und Sozialgerichten anschließend weiter zu evaluieren.

Daneben sollten die weiteren Modernisierungen konsequent aus der Perspektive beider vom DRB NRW vertretenen Berufsgruppen umgesetzt werden. Familienbedingte Freistellungen dürfen berufliche Entwicklung nicht beeinträchtigen; Beihilfe- und Besoldungsregelungen müssen verlässlich und praktikabel sein; freiwillige längere Dienstzeiten müssen attraktiv, aber tatsächlich freiwillig bleiben; und die Arbeitsbedingungen in Gerichten und Staatsanwaltschaften müssen dem Wettbewerb um hochqualifizierte Juristinnen und Juristen standhalten.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Gerd Hamme Vorsitzender