

DJG Deutsche Justiz-Gewerkschaft - Freithof 22 - 41460 Neuss

An
der Präsidenten des Landestages Nordrhein-Westfalen
Postfach 101143
40002 Düsseldorf

per Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/870

A07/1, A07

DJG Deutsche
Justiz-Gewerkschaft
Landesverband NRW e.V.

Geschäftsstelle
Freithof 22
41460 Neuss

Landesvorsitzender: Klaus Plattes
E-Mail: geschaeftsstelle@djg-nrw.de

www.djg-nrw.de

09.10.23

Bearbeiterin
Karen Altmann
Karen.altmann@djg-nrw.de

**A07/1- Personaletat 2024 / Attraktivitätsoffensive –
17.10.2023**

Ihr Zeichen: III.1 / A07/1

Sehr geehrter Herr Präsident,

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft bedankt sich für die Möglichkeit, einer Stellungnahme zum dem vorgenannten Antrag der Fraktion der FDP „Landesregierung muss Attraktivitätsoffensive für den Öffentlichen Dienst fortsetzen- Staatliche Handlungsfähigkeit in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels sichern“

Für die Deutsche Justiz-Gewerkschaft bleibt die Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes, insbesondere auch für die Justizverwaltung, die drängendste Zukunftsaussage.

1. Ausbildung und Nachwuchsgewinnung

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes – auch und gerade in Krisen – macht den Öffentlichen Dienst im Allgemeinen und somit auch die Justiz NRW im Speziellen nicht mehr allein interessant. Gerade die derzeit auf den Arbeitsmarkt kommende Generation ist breiter und vielschichtiger aufgestellt, setzt andere Akzente und stellt an potenzielle Arbeitgeber andere Anforderungen. Das Umfeld muss stimmen. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung müssen im Einklang stehen mit den Aufgaben. Die Ausbildung neuer Kräfte muss fundiert und professionell sein, ein strukturiertes Onboarding in jeder Laufbahn sollte selbstverständlich sein. Eine wichtige Rolle ist hier auch die konsequente digitale Ausstattung ab Ausbildungs- bzw. Anwärterbeginn.

Derzeit stellen wir fest, dass wie in der gesamten Landesverwaltung die Zahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber auch in der Justizverwaltung abnimmt. Langfristig ist dadurch die Funktionsfähigkeit der Justiz in NRW bedroht ist.

Die Justiz ist derzeit schon nicht in der Lage alle Stellen in den Laufbahnen 1.2 und 2.1 zu besetzen.

2. Vergütung und Arbeitszeitmodelle

Dazu gehört auch, dass sich eine Arbeit lohnen muss.

Es sollte ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitsleistung der Beschäftigten und dem Entgelt für die Leistungen bestehen. Es darf sich vor allem nicht verschlechtern.

Die DJG sieht bei der anstehenden Tarifrunde genügend Potenziale für Verbesserungen für den Beschäftigtenbereich.

Für die Beamtinnen und Beamten muss die Eingangsbesoldung für die Laufbahngruppe 1.2 auf A 7 angehoben werden, perspektivisch ein Endamt A 10 mit Amtszulage.

Dies wäre ein deutliches Signal an potenzielle Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung für die Laufbahngruppe 1.2.

Nachrückende Generationen haben Ihre eigenen Wertvorstellungen, wie Arbeit und Leben zueinander zu gewichten sind. Hier sollte in naher Zukunft aus Sicht der DJG nicht nur die Messlatte bei 38 Stunden liegen. Auch neue Modelle zur Arbeitszeit wie die 4-Tage-Woche dürfen in Zukunft nicht außer Acht bleiben, wenn man sich mit der privaten Wirtschaft messen möchte.

3. Laufbahn 1.1

Der Dienstzweig der Justizwachtmeister (Laufbahngruppe 1.1) ist ein wichtiges Standbein in der Justiz welches dem Gericht hilft seine Funktion auszuüben und Recht zu sprechen. Damit das weiterhin möglich ist, muss die Ausbildung an die geforderten Ansprüche angepasst werden.

Das Berufsbild des Wachtmeisters hat schon lange einen gravierenden Wandel vollzogen.

Aufgaben des mittleren Dienstes sind schon lange auf die Wachtmeister übertragen worden.

Dazu gehört unter anderem, dass Signieren und damit Beurkunden, führen von Registern, Aktenaussonderungen sowie die Betreuung des elektronischen Postfachs. Bereiche der IT wie der Lokale IT Service, Videokonferenzen usw. werden täglich ausgeübt.

Das Hauptaugenmerk liegt aber weiterhin auf den Bereich Sicherheit und Ordnung das nun im Justizgesetz NRW weiter verankert und die Aufgaben der Justizwachtmeister erweitert und an das Polizeigesetz angelehnt sind. Dies alles trägt dazu bei das die Laufbahngruppe 1.1. im Bereich der Justizwachtmeister nicht zeitgemäß und auf die Laufbahngruppe 1.2. (mittlerer technischer Dienst) angehoben werden muss.

4. Lösungsfelder

Aus Sicht der DJG sind Strategien aus den großen Themenbereichen wie Digitalisierung
Neue Arbeitswelt
Ausbildung
sowie Qualifikation
als Schlüsselpositionen für eine funktionierende Justiz der Zukunft zu benennen.

Die DJG sieht sich hier in der Mitverantwortung. Hierbei ist der Dialog mit den Gremien des Landtages und den in NRW vertretenden demokratischen Parteien notwendig.

Die DJG hat hierzu auf ihrem Landesgewerkschaftstag im September 2023 ein Positionspapier unter dem Titel

"Die Justiz gestalten"

"Menschen vernetzen"

verabschiedet.

Dieses fügen wir als Anlage unserer vorliegenden Stellungnahme bei.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'K. Plattes', written in a cursive style.

Klaus Plattes
Landesvorsitzender DJG NRW

POSITIONEN

**Die Justiz gestalten.
Menschen vernetzen.**



Deutsche Justiz-Gewerkschaft Landesverband Nordrhein-Westfalen

POSITIONEN

**Die Justiz gestalten.
Menschen vernetzen.**



INHALT

A.	Prologe	
	1. Klaus Plattes (DJG NRW)	06
	2. Roland Staude (DBB NRW)	08
	3. Andreas Hemsing (DBB NRW Tarifkommission)	09
	4. DJG NRW Historie	10
	5. Die Justiz gestalten. Menschen vernetzen	14
B.	Herausforderungen einer modernen Justiz in NRW: Gewerkschaftliche Forderungen und Positionen der DJG NRW	
	1. Zukunftsfähige Verwaltung	16
	2. Besoldung und Tarif	18
	3. Digitalisierung	26
	4. Neue Arbeitswelt und Nachhaltigkeit	34
	5. Nachhaltigkeit und Teilhabe	44
	6. Ausbildung und Qualifikation	50
	7. Fazit	60
C.	Die Forderungen und Positionen im Überblick	64
D.	Literatur- und Quellenverzeichnis	68
	Abkürzungsverzeichnis	70
	Impressum	71

VORWORT



Als der Vorstand der DJG NRW 2022 auf die perspektivisch anstehenden Aktivitäten der folgenden Monate schaute, stand als erstes der Gewerkschaftstag im September 2023 auf der Agenda. Das höchste Gremium des Landesverbandes NRW wählt alle fünf Jahre den Landesvorstand neu und bestimmt in verschiedenen Leitanträgen auch die politische Richtung unserer Arbeit im entscheidenden Maße mit. Da die Herausforderungen in der Justiz im Allgemeinen und somit auch in NRW stetig wachsen, haben wir als amtierender Landesvorstand den Entschluss gefasst, durch ein Strukturpapier die Positionen der DJG NRW für die Zukunft fortzuschreiben.

Unsere Demokratie und Rechtsstaatlichkeit sind historische Errungenschaften, welche für uns als Gesellschaft ein wichtiges Fundament sind. Damit das in Zukunft auch so bleibt, brauchen wir im System Menschen, die für den Rechtsstaat eintreten und an seinen Aufgaben mitwirken. Ein entscheidender Aspekt ist für uns, als Justizgewerkschaft, die Position des Menschen im Mittelpunkt zu verorten und entsprechend auch den notwendigen Raum im Leitgedanken zu unserem Gewerkschaftstag zu geben: "Die Justiz gestalten. Menschen vernetzen."



Die Aufgaben für eine moderne und zukunftsorientierte Justiz in NRW sind gewaltig. Sie betreffen alle Aufgabenbereiche, die sich durch digitale Fortentwicklung stetig verändern und ein Fundament aus motivierten und bestens ausgebildeten Fachkräften erfordert.

Auch unsere in dieser Publikation zusammengestellten Positionen und Forderungen an Land und Politik zu den zentralen Themen, die uns als DJG NRW bewegen, haben wir unter die gleiche Überschrift gestellt.

Vernetzung sehen wir nicht ausschließlich digital. Selbstverständlich bedarf es auch im Bereich der Justiz NRW einer konsequenten Umsetzung des technologischen Fortschritts, der viele Aufgabenbereiche verändern, jedoch auch vereinfachen wird und effizienter werden lässt. Vernetzung steht aber auch für die Interaktion der Menschen in der Justiz – derer, die heute bereits Tag für Tag in den Dienststellen und Behörden aktiv sind, und jener Menschen, die wir als Mitarbeitende in der Justiz noch für unsere tägliche Arbeit gewinnen wollen. Jung muss sich mit Alt vernetzen, Auszubildende mit Ausbildern und den Kolleg:innen, Techniker:innen mit Wachtmeister:innen. Sie alle tragen auf ihre Weise zu einem funktionierenden Rechtsstaat bei, in dem sich die Bürger:innen sicher fühlen sollen.

Mein Dank gilt an dieser Stelle den Vorstandskolleg:innen und den Mitarbeitenden in den verschiedenen Fachbereichen der DJG NRW, die sich über Monate hinweg intensive Gedanken zu einer zukünftigen Ausrichtung der Justiz NRW gemacht haben und deren wertvolle Arbeit in dieses Arbeitspapier eingeflossen ist.

Neuss, im September 2023

Klaus Plattes
Landesvorsitzender

VORWORT



Die Deutsche Justiz Gewerkschaft Nordrhein-Westfalen (DJG NRW) hat sich als wichtiger und kompetenter Partner für Politik und Landesregierung entwickelt, der bei Entscheidungsprozessen im Justizbereich nicht mehr wegzudenken ist.

Um diesen Dialog weiter zielorientiert voranzutreiben, hat die DJG NRW zu ihrem Gewerkschaftstag in einem Strukturpapier die Positionen ihrer gewerkschaftspolitischen Zielrichtung zusammengefasst. Innovativ wurde die Symbiose zwischen der Justiz und dem Menschen unter dem Motto „Die Justiz gestalten. Menschen vernetzen“ in den Mittelpunkt gestellt.

Das aktuelle Thema der Attraktivitätssteigerung wird aufgegriffen und mit konkreten Vorschlägen für eine notwendige Verbesserung versehen. Die Forderung nach einer Ämteranhebung von A 7 bis A 10 ist zeitgemäß und notwendig, um perspektivisch mit der Privatwirtschaft Schritt halten zu können.

Die Umsetzung der amtsangemessenen Alimentation in Nordrhein-Westfalen wird hinsichtlich ihrer gesetzgeberischen Regelungen kritisch beleuchtet und zeigt entsprechende Handlungsbedarfe auf. Die Digitalisierung braucht einen zusätzlichen „Drive“ und muss um den Baustein der Künstlichen Intelligenz (KI) erweitert werden. Die DJG NRW legt den berühmten Finger in die Wunde und spricht Chancen und Risiken deutlich in ihrem Strukturpapier an.

Der Deutsche Beamtenbund und Tarifunion NRW (DBB NRW) beglückwünscht die DJG NRW zu diesem interessanten und zukunftsweisenden Papier und ist sich sicher, dass hierdurch ein Diskussionsprozess in Gang gesetzt wird, der nicht nur für den Justizbereich, sondern für die gesamte öffentliche Verwaltung in Nordrhein-Westfalen von besonderer Bedeutung ist.

Roland Stauder
Landesvorsitzender
DBB NRW

VORWORT

Bildquelle: (c) Andreas Pein

Liebe Kolleg:innen,

auf dem Weg zu einem zukunftsfähigen öffentlichen Dienst müssen zahlreiche Herausforderungen gemeistert werden. Digitalisierung, demografischer Wandel und die Fachkräftegewinnung sind nur einige Themen, die klare Positionen und ein beherztes Handeln erfordern. Der DBB NRW benennt als Dachverband seiner Mitglieds-Fachgewerkschaften nicht nur ehrlich und offen die Probleme des öffentlichen Dienstes, sondern bietet als Sozialpartnerin darüber hinaus lösungsorientierte Vorgehensweisen in Gesprächen mit Arbeitgebern/Dienstherrn, Politik und kommunalen Spitzen.



Die Wahrung und Weiterentwicklung von Beschäftigteninteressen ist Antrieb und Ziel der Tarifpolitik des dbb. Die in dieser Publikation gebündelten Positionen und Forderungen der Deutschen Justiz Gewerkschaft trägt die DBB NRW Tarifpolitik in großen Teilen mit. In Tarifverhandlungen gestalten wir aktiv verbesserte Arbeitsbedingungen. Damit es uns angesichts der Transformation im öffentlichen Dienst gelingt, neue Fachkräfte zu gewinnen und bestehende zu halten, müssen wir auch über Tarifinhalte attraktive und wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen schaffen.

Vergangene Verhandlungen haben gezeigt, dass es eine hohe Aktionsbereitschaft braucht, um gesehen und gehört zu werden. Unser gemeinsamer Einsatz für berechnete Forderungen und Positionen verleiht uns eine starke Stimme gegenüber Arbeitgebern/Dienstherrn und Politik. Lassen Sie uns daher noch stärker als bisher geschlossen und solidarisch für unsere begründeten Interessen eintreten.

Mit kollegialen Grüßen

Andreas Hemsing
Vorsitzender der
DBB NRW Tarifkommission



Solidarität ist die Säule unseres gewerkschaftlichen Miteinanders. Unsere berechtigten Interessen lassen sich durchsetzen, wenn wir alle zusammen dazu beitragen, sichtbar zu sein.

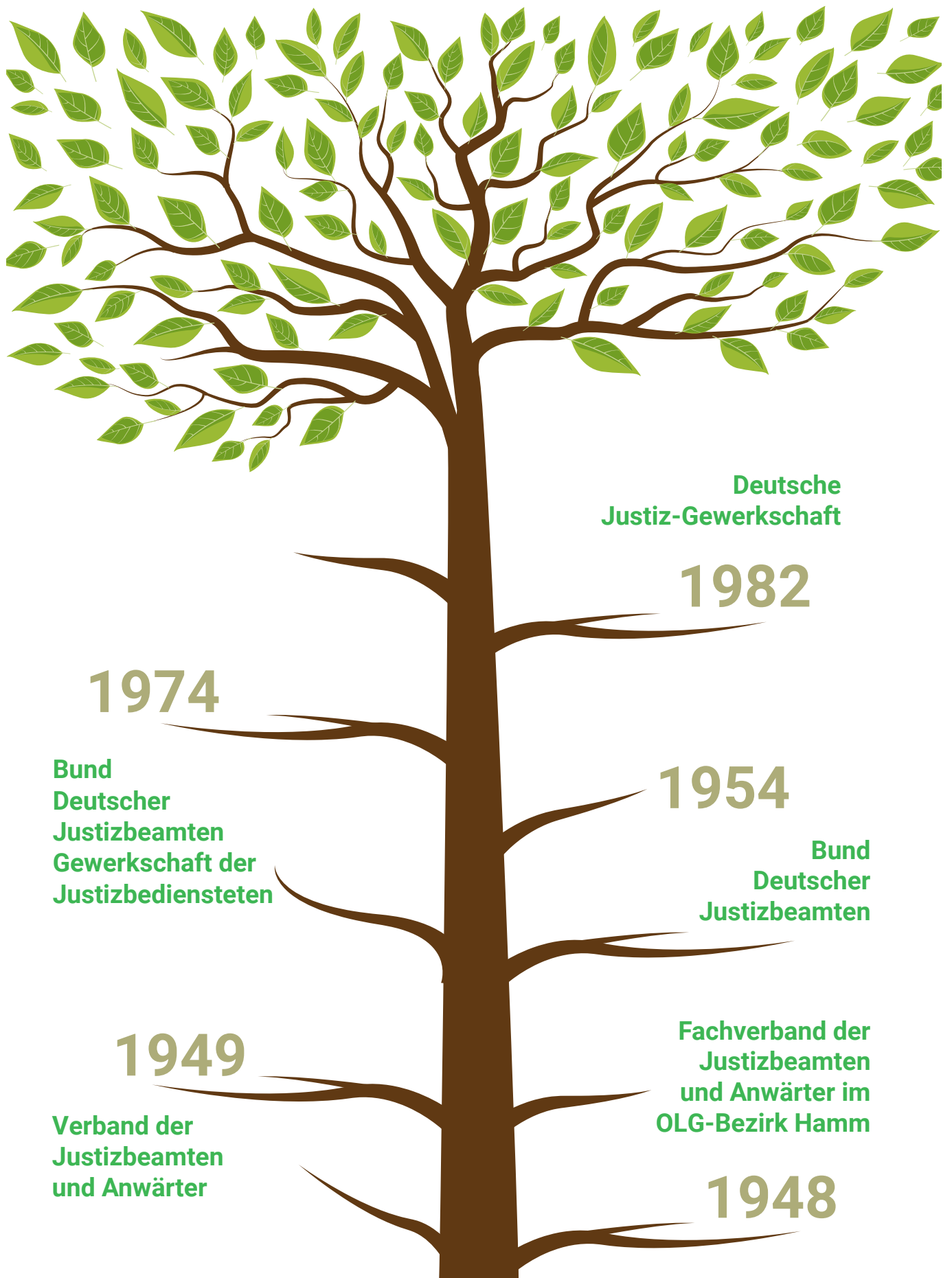
DJG NRW

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft in Nordrhein-Westfalen ist eine demokratische Gewerkschaft. Sie wird durch den Landesvorstand vertreten, der alle fünf Jahre durch den Gewerkschaftstag gewählt wird. Der Landesvorstand wird in seiner Arbeit unterstützt durch den Landeshauptvorstand sowie die Fachbereiche für einzelne Themen. Hinzu kommen Regionalgruppen und Vertrauensleute in den Regionen und Dienststellen als direkte Bindeglieder zu Mitgliedern der DJG und allen anderen Mitarbeitenden der Justiz in NRW in den Gerichten und Staatsanwaltschaften sowie weiteren Einrichtungen. Das stellt sicher jederzeit Fragen zur Zufriedenheit aller Mitglieder und an der DJG NRW interessierter Menschen schnell zu beantworten und Wünsche

sowie Anregungen baldmöglichst an die Verantwortlichen weitergeben zu können.

Die Arbeit unserer Personalräte im Hauptpersonalrat, in den Bezirkspersonalräten und den örtlichen Personalräten wird auf allen Ebenen anerkannt und geschätzt. Durch ständige Schulungen erhalten unsere Personalräte das notwendige Rüstzeug zur Entscheidungsfindung in den Gremien. Für die Entscheidung selbst bleiben sie unabhängig und nur ihrem Gewissen verantwortlich. Wir kennen keine ferngesteuerten Funktionäre – unsere Personalräte und engagierten Mitglieder sind ehrenamtlich tätig.

Kontakte und deren Pflege zum Deutschen Beamtenbund in Nordrhein-Westfalen (DBB NRW) sowie den weiteren Organisationen im Umfeld der Justiz und Ordnungsbehörden, zum Ministerium der Justiz NRW sowie zum Landtag NRW sind für den Landesvorstand der DJG NRW selbstverständlich und von wichtiger politischer Bedeutung. Besondere Aufmerksamkeit widmen wir auch der Zusammenarbeit mit den regionalen Medien sowie der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zur Positionierung und Durchsetzung unserer Forderungen für eine zukunftsgerichtete und wertschätzende Behandlung der Menschen, die in der Justiz in NRW tätig sind.



Deutsche
Justiz-Gewerkschaft

1982

1974

Bund
Deutscher
Justizbeamten
Gewerkschaft der
Justizbediensteten

1954

Bund
Deutscher
Justizbeamten

1949

Verband der
Justizbeamten
und Anwärter

Fachverband der
Justizbeamten
und Anwärter im
OLG-Bezirk Hamm

1948

HISTORIE ...




”

Auch wenn es oft nicht schnell genug geht und nicht immer auf Anhieb der Weg gefunden wird, so ist doch die Demokratie am besten in der Lage, Fehler zur Sprache zu bringen, sich zu korrigieren, Einsichten und Vernunft im Widerstreit der Meinungen zu entwickeln.

Richard von Weizsäcker
Ehem. Deutscher Bundespräsident



Schreibmaschine Grundbuchamt
Bildquelle: (c) Heike Janßen



**DIE JUSTIZ
GESTALTEN.
MENSCHEN
VERNETZEN.**

Prolog und Methodik

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft Landesverband Nordrhein-Westfalen (DJG NRW) agiert als Fachgewerkschaft für die Mitarbeitenden der Justiz in NRW. Zusammengefasst sind die Aufgaben die Interessenvertretung der verbeamteten und angestellten Kräfte im Besoldungs- und Tarifrecht, in der Wahrung von Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Dienststellen und Behörden sowie der Fortentwicklung der Arbeitsbedingungen und der Transformation der Justiz NRW zu einem attraktiven und modernen Arbeitgeber.

Eine Aufgabe ist die Vertretung der Mitarbeitenden in den offiziellen Gremien, d. h. im Hauptpersonalrat des Ministeriums der Justiz NRW, den Bezirkspersonalräten in den Regionen sowie den örtlichen Personalräten. In dieser Funktion üben die gewählten Vertreter:innen der DJG NRW das seitens des Arbeitgebers zu gewährende Mitbestimmungsrecht aus.

Organisiert ist die DJG NRW über den Landesvorstand und diesem Gremium angegliederten Fachbereichen und Arbeitskreisen. So können aktuelle Themen über die einzelnen Bereiche und Dienst-

stellen hinweg gebündelt und bearbeitet werden.

Mit Blick auf den Gewerkschaftstag 2023 wurde durch den Landesvorstand der Gedanke zur Erstellung eines Positionspapieres aufgegriffen, um die Leitlinien der zukünftigen Gewerkschaftsarbeit zu definieren. Dieses Papier ist an das Land NRW als Arbeitgeber und die Landespolitik adressiert, um die Positionen der Justiz-Fachgewerkschaft DJG NRW an der zukünftigen Ausrichtung von Arbeitsplätzen und Arbeitsformen in NRW aktiv einzubringen.

Im Rahmen der Landeshauptvorstandssitzung im Frühjahr 2022 in Dortmund wurde das Projekt zur Erstellung des Positionspapieres vorgestellt und die Umsetzung mehrheitlich verabschiedet.

In der Folge fanden halb- bis ganztägige Workshops mit den einzelnen Fachbereichen statt, um aus den jeweiligen Perspektiven verschiedener Laufbahnen und Berufsbilder oder besonderer Anspruchsgruppen heraus jene Positionen festzustellen, welche für die zukunftsfähige Ausrichtung der Justiz NRW als notwendig erachtet werden.

Die Ergebnisse dieser Workshops wurden im Herbst 2022 in einer zweitägigen Veranstaltung mit den Vorsitzenden aller Fachbereiche und dem Landesvorstand erörtert, zusammengetragen und strukturiert. Jedes Thema für sich beruht dabei einerseits auf den Fakten, andererseits auf den Erfahrungen der Kolleg:innen in ihrer täglichen Arbeit. Viele der vorliegenden Informationen wurden viel tiefergehend formuliert, als es an dieser Stelle in komprimierter Form dargestellt werden kann. Entsprechend verweisen die Fußnoten auf Zitate, Berichte sowie vertiefende Dokumente.

Im Ergebnis stehen in diesem Positionspapier die wichtigsten Zukunftsthemen, welche die DJG NRW in Zukunft vom Land NRW und der Landespolitik fordert. Die zentralen Positionen der DJG NRW wurden für eine erste schnelle Durchsicht in den gestalteten Sprechblasen hervorgehoben.

Neuss, im September 2023
DJG NRW
Landesvorstand

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.“⁰²

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.⁰³

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“.⁰⁴

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.⁰¹



2. BESOLDUNG UND TARIF





Ein starker Rechtsstaat braucht eine starke Justiz – und diese gibt es nicht ohne gut ausgebildeten und motivierten Nachwuchs. Deshalb haben wir uns im Landtag NRW das Ziel gesetzt, die Attraktivität der Justiz als Arbeitgeber weiter zu steigern.⁰⁵

Angela Erwin,
Rechtspolitische Sprecherin der CDU-Landtagsfraktion NRW



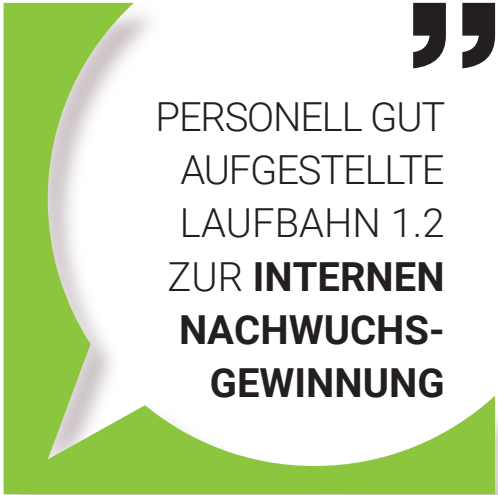
WERTSCHÄTZENDE IDEEN FÜR NORDRHEIN-WESTFALEN

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.

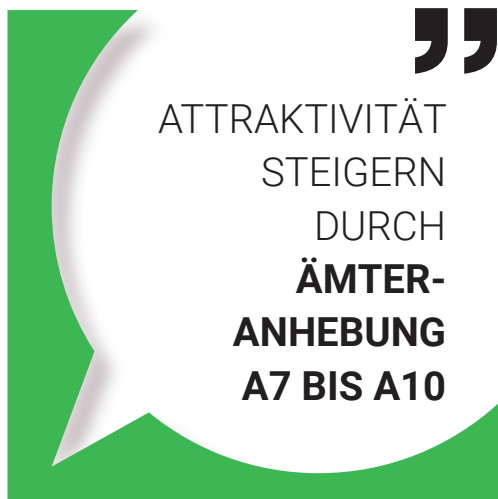
Die DJG NRW fordert deshalb offensiv: "Weg mit der A6 als Einstiegsamt!"



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.



”
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

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.⁰⁶

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.⁰⁷

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

Hände weg vom Arbeitsvorgang

Ursprünglich erfolgte die Eingruppierung gem. § 22 BAT nach der "überwiegend auszuübenden" Tätigkeit. Die hierzu bei angenommener "einheitlich zu bewertender Gesamttätigkeit" entwickelte Rechtsprechung des BAG führte 1975 zur Neufassung des § 22 BAT. Durch den 37. Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des BAT vom 17.3.1975 ist der Begriff des Arbeitsvorgangs neu eingeführt worden. Er löste die vorherige Eingruppierung nach Gesamttätigkeit oder Teiltätigkeit ab. Die Tarifvertragsparteien haben ab diesem Zeitpunkt den Arbeitsvorgang zur grundlegenden und universalen Bezugsgröße für die tarifliche Bewertung einer Tätigkeit gemacht und auch im neuen Eingruppierungsrecht ab 1.1.2017 nicht nur beibehalten, sondern gar auf den Arbeiterbereich erweitert.⁰⁸

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), welche, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Mitarbeitenden zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen.⁰⁹ Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.¹⁰

”

EINGRUPPIERUNG
IN DIE 9 A:
**HÄNDE WEG
VOM
ARBEITS-
VORGANG**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Erstentscheidung vom 28. Februar 2018 (4 AZR 816/16) sowie der Zweitentscheidung vom 09. September 2020 (4 AZR 195/20) für Mitarbeitende in Serviceeinheiten der Gerichtsbarkeit entschieden, dass sämtliche übertragene Tätigkeiten einen einheitlichen Arbeitsvorgang bilden können. Bei der Bewertung dieses Arbeitsvorganges spielt der zeitliche Anteil der herausgehobenen Tätigkeit kaum noch eine Rolle. Dagegen legte die Tarifunion der Länder (TdL) und das Land Berlin eine Verfassungsbeschwerde ein, die vom Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung angenommen wurde (Az 1 BvR 382/21). Die TdL und das Land Berlin wollten mit ihrer Verfassungsbeschwerde feststellen lassen, dass das Bundesarbeitsgericht mit den Entscheidungen zum Thema „Arbeitsvorgang“ gegen Grundrechte der TdL und des Landes Berlin verstoßen hat. Die Verfahren sollten an das BAG zurückverwiesen werden. Die Entscheidungen des BAG sind nach wie vor rechtskräftig umzusetzen.¹¹

Die DJG NRW begrüßt die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ausdrücklich und fordert weiterhin eine angemessene Entlohnung durch Beibehaltung des Arbeitsvorgangs und der Eingruppierung in die EG 9a für die Mitarbeitenden in den Serviceeinheiten und allen weiteren Bereichen der Justiz NRW.

08 Vgl. Haufe, Beitrag aus TVöD Professional: Prof. Dr. Klaus Hock, Antje Teichert: Eingruppierung – Entgeltordnung (VKA) / 27.3 Der Arbeitsvorgang als Bewertungsgrundlage

09 Vgl. ebenda

10 Vgl. ebenda

11 Vgl. Küttner Rechtsanwälte, Expertenteam Öffentliche Arbeitgeber, 15.03.2021: Wundertüte Arbeitsvorgang – das Bundesarbeitsgericht setzt seine Rechtsprechung zur Eingruppierung im öffentlichen Dienst fort

Automatisierung des Inflationsausgleichs?

Die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen erhalten ab Juni 2024 mehr Geld. Die Einigung sieht vor, dass die Mitarbeitenden ab Juni zunächst einen stufenweise ausgezahlten Inflationsausgleich von 3.000 Euro bekommen sollen.¹²

Die Preise steigen und steigen, die Löhne aber legen viel langsamer zu. Die Mitarbeitenden in Deutschland mussten deshalb im ersten Halbjahr einen Reallohnverlust von 3,6 Prozent hinnehmen, wie die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung errechnet hat. Die Tarifgehälter auf Basis älterer und aktueller Abschlüsse erhöhten sich bis Ende Juni um durchschnittlich 2,9 Prozent, was die gleichzeitige Inflation bei weitem nicht ausgleichen konnte – aktuell liegt die Teuerungsrate bei 7,9 Prozent.¹³

In Belgien und anderen EU-Staaten werden Löhne und Gehälter automatisch mit der Inflation angehoben. In Belgien, das 2022 eine Inflationsrate von 9,4 Prozent erwartet, dürften die Bezüge zum Jahresende um fast neun Prozent erhöht werden. So sieht es die sogenannte Indexierung vor. Stellt der belgische Staat fest, dass die Inflation in einem Monat um mindestens zwei Prozent gestiegen ist, werden zunächst im öffentlichen Dienst im folgenden Monat die Gehälter um zwei Prozent erhöht, Renten und Sozialleistungen ebenso.¹⁴

Um alle Gehälter und Sozialleistungen vor der Inflation schützen zu können, ist eine gesetzliche Regelung notwendig. Dafür gibt es einen großen gesellschaftlichen Rückhalt – bei einer Forsa-Umfrage im Mai waren 70 Prozent der



Befragten für einen Indexlohn. Ein Indexlohn würde die Gewerkschaften nicht schwächen, sondern stärken, weil er ihnen ermöglichen würde, für echte Verbesserungen bei Entgelt und Arbeitsbedingungen zu kämpfen, statt nur Abwehrkämpfe gegen Reallohnverlust zu führen. Deshalb sollte der automatische Inflationsausgleich auch bei den Forderungen gegen die jährlichen Preissteigerungen in der Tarifverhandlungsrunde 2023 eine zentrale Forderung sein.

Christian Lindner (FDP) hat ein Inflationsausgleichsgesetz vorgelegt, das inzwischen vom Bundestag beschlossen und im Bundesrat gebilligt wurde. Er reagiert damit auch auf die langjährigen Forderungen vom DBB und DJG, die in der kalten Progression ein unzulässiges Instrument der Staatsfinanzierung gesehen haben. Der Einkommenssteuertarif wird im Umfang der geschätzten Inflation gestreckt, was zu einer individuellen Steuerentlastung führen wird. Die DJG NRW fordert ein stetiges Augenmerk auf die Entlastungspakete für die Mitarbeitenden in der NRW-Justiz zu richten, um die Arbeit in den Dienststellen hinreichend wertschätzend zu honorieren.¹⁵

12 Vgl. Bundesministerium des Innern und für Heimat, Tarifverhandlungen 2023: Einigung in den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst, Onlinemeldung 22.04.23

13 Vgl. Berliner Morgenpost, Lohnausgleich bei Inflation: Neues Modell für Deutschland? Christian Kerl, 06.09.2022

14 Vgl. Ebenda

15 Vgl. Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands - Landesverband Nordrhein Westfalen e. V., Onlinemeldungen Aktuelles vom 22.12.22: Mehr Netto vom Brutto: Bundesregierung verabschiedet Inflationsausgleichsgesetz

Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle

Während im TV-L die wöchentliche Arbeitszeit für Tarifbeschäftigte 39 Stunden und 50 Minuten beträgt, müssen verbeamtete Kräfte in NRW bis zum Alter von 56 Jahren 41 Stunden leisten. Danach reduziert sich die Arbeitszeit in zwei Stufen auf 39 Stunden. Die Anhebung der Arbeitszeit von 38,5 auf 41 Stunden erfolgte in NRW 2003 als "Sonderopfer" mit zeitlicher Befristung, um zur Konsolidierung des NRW-Haushalts beizutragen. Einher ging die Mehrarbeit mit dem Verzicht auf Vergütung.

Die DJG NRW ist der Meinung, dass die 41-Stunden-Woche für verbeamtete Kräfte ausgedient hat und mindestens auf das Niveau der tarifbeschäftigten Kräfte zurückgeführt werden muss. Im zweiten Schritt sollte mittelfristig die Arbeitszeit im TV-L auf 38 Stunden gesenkt und auf verbeamtete Arbeitskräfte wirkungsgleich angewendet werden. Ab dem 60. Lebensjahr wären 35 Stunden für die Mitarbeitenden angemessen.

Abgesehen von den unterschiedlichen Bezügen in gleich gelagerten Besoldungsgruppen je Bundesland, bei denen NRW noch recht gut dasteht, gehört NRW zu den Bundesländern mit der höchsten Wochenarbeitszeit für die verbeamteten Kräfte. Aus Sicht der DJG NRW ist das ein Grund, warum es dem öffentlichen Dienst im Land an Attraktivität mangelt. Die Rücknahme der eigentlich befristeten Anhebung wäre nicht einmal eine wirkliche Entlastung bzw. Reduzierung, sondern würde lediglich den Stand von 2003 wieder herstellen - also eine seit langer Zeit überfällige Frage der Fairness und Gerechtigkeit.¹⁶

Wie sah die Einschätzung der politischen Parteien aus, die sich in 2022 zur Landtagswahl

NRW stellten? Eine Frage der Deutschen Steuergewerkschaft Landesverband NRW zum Einstieg in den Ausstieg der 41-Stunden-Woche wurde von der CDU nur allgemein beantwortet ("Der öffentliche Dienst kann als moderner Arbeitgeber mit flexiblen Arbeitszeitmodellen punkten"), während die SPD von einer schrittweisen Rückführung spricht. Die FDP sieht vor dem Hintergrund des bestehenden Fachkräftemangels keine Option auf kurze Sicht, ohne nicht die ohnehin geschwächte Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes weiter zu belasten. Die Grünen regen die Übernahme des "Hessischen Modells" an, indem die Arbeitszeit formal auf 40 Stunden reduziert wird, jedoch weiterhin regelmäßig 41 Stunden geleistet werden müssen. Die zusätzliche Stunde sollte einem Langzeitarbeitskonto oder Lebensarbeitszeitkonto gut geschrieben werden.¹⁷

Tarifbeschäftigten können auf Grundlage des § 10 TV-L unter Beachtung individueller Maßgaben Langzeitarbeitskonten ermöglicht werden. Für Beamte:innen gelten die Regelungen gemäß § 14a der Arbeitszeitverordnung.¹⁸

Die DJG NRW vertritt die Auffassung, dass Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten perspektivisch nur mit einem gut durchdachten Konzept und nicht zu Nachteilen der Mitarbeitenden in der Justiz NRW gestaltet sein dürfen.

16 Vgl. DBB NRW, Online-Artikel „Der öffentliche Dienst hat ein Attraktivitätsproblem“ vom 31.10.2019

17 Vgl. DSTG Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V., Information für Ortsverbände Ausgabe 7/2022, Seite 2 von 5, Stichwort „Arbeitszeit“

18 Vgl. Ministerialblatt (MBL.NRW) Ausgabe 2022 Nr. 22 vom 24.05.22: Langzeitarbeitskonten sind personenbezogene Arbeitszeitkonten. Sie dienen dem langfristigen Ansparen von Zeitguthaben, die für zusammenhängende Freistellungszeiten verwendet werden können. Langzeitarbeitskonten werden unabhängig von einer sonstigen Erfassung der Arbeitszeit und von der Führung anderweitiger Arbeitszeitkonten, zum Beispiel Gleitzeitguthaben, geführt.



Die 4-Tage-Woche ist Zukunft

Unabhängig von der Wiederherstellung der Ausgangssituation der Arbeitszeitregelung sowie einer zumindest zeitgemäßen Reduktion ist die Frage der Arbeitszeit perspektivisch mit Blick auf die nachwachsende Generation Z (Vgl. Kap. 6, Seite 55) zu diskutieren. So wird in jüngster Zeit insbesondere im Bereich der Privatwirtschaft von einer 4-Tage-Woche gesprochen. Diese würde eine Reduzierung der Arbeitszeit vielleicht im ersten Schritt mit Blick auf das gesamte Leistungsvolumen der Mitarbeitenden in der Justiz NRW schmälern, jedoch durch größeren Zuspruch bei der Wahl eines Arbeitgebers und zu erwartenden sinkenden Fehltagen mittelfristig ausgleichen.

Eine aktuelle Studie hat sich mit der 4-Tage-Woche beschäftigt. Das Kernergebnis legt dar, dass sich ca. 81 Prozent der Vollzeitbeschäftigten eine Vier-Tage-Woche mit entsprechend niedrigerer Wochenarbeitszeit wünschen. Knapp 73 Prozent geben dabei an, eine Arbeitszeitverkürzung nur bei gleichem Lohn zu wollen. Acht Prozent der Erwerbstätigen würden ihre Arbeitszeit auch reduzieren, wenn dadurch das Entgelt geringer ausfiel. 17 Prozent der Befragten lehnen eine Vier-Tage-Woche ab, zwei Prozent haben ihre Vollzeittätigkeit bereits auf vier Tage verteilt.¹⁹



Die Befragten, die sich eine Vier-Tage-Woche wünschten, gaben zu ca. 98 Prozent an, mehr Zeit für sich selbst und für ihre Familie haben zu wollen. Lott und Windscheid schlussfolgern daraus, dass eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte einen sehr hohen Stellenwert hat und viele eine Vier-Tage-Woche als Instrument ansehen, das ihnen dabei hilft. Eine Verbesserung der subjektiven Zeitautonomie stellt dabei zugleich als wichtiger Aspekt von Arbeitgeberattraktivität einen Mehrwert bei der Gewinnung von Fachkräften dar, resümieren die Autoren.²⁰ Die Debatte um die Vier-Tage-Woche bietet laut Johanna Wenckebach, wissenschaftliche Direktorin des Hugo-Sinzheimer-Instituts (HSI) für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, die riesige Chance, dem Wert von Freizeit, Ehrenamt und vor allem Sorgearbeit Gewicht zu geben.²¹

Die DJG NRW fordert die Landespolitik auf, die Entwicklung zur 4-Tage-Woche nicht nur im Blick zu behalten, sondern Mut zu fassen, eine Vorreiterrolle in NRW einzunehmen.

19 Vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf, Policy Brief WSI Nr. 79, 5/2023: 4-Tage-Woche, Yvonne Lott, Eike Windscheid

20 Vgl. ebenda

21 Vgl. Süddeutsche Zeitung, Wirtschaft/Arbeit: Vier-Tage-Woche: Was gut ist und was schaden kann, Artikel vom 13.07.23

3. DIGITALISIERUNG





Bis zu 200 Millionen Euro werden wir den Ländern in den nächsten Jahren für Projekte zur Digitalisierung ihrer Justizbehörden bereitstellen. Denn: Nur ein Rechtsstaat, der technisch nicht hinterherhinkt, wird dauerhaft eine hohe Akzeptanz bei den Bürgerinnen und Bürgern genießen. ²²

Dr. Marco Buschmann, Bundesjustizminister





TRANSFORMATION MITGESTALTEN

Pakt für den digitalen Rechtsstaat

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

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.²⁶

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.²⁷ 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.²⁸

**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.²⁹ 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."³⁰

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.



ITD JUSTIZ:
**WANDEL
ZUM
AUTARKEN
DIENSTLEISTER**

Technische Zentralisierung der Informationstechnik

Mit den Worten "Das justizeigene Rechenzentrum ist ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zur Einführung einer durchgehenden elektronischen Aktenbearbeitung bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften. Damit wird die Effektivität der Justiz auch in Zukunft gewährleistet und bietet so allen Verfahrensbeteiligten rechtssicher, elektronisch mit den Gerichten und Staatsanwaltschaften kommunizieren zu können", eröffnete der von 2012 bis 2017 amtierende Staatssekretär Karl-Heinz Krems den Betrieb des ITD.³¹ In Münster hatte der ITD zu diesem Zweck Anfang 2016 für den Betrieb eines eigenen Rechenzentrums Räume vom Landesbetrieb IT.NRW übernommen und entsprechend umgebaut und optimiert. Ziel war es, sukzessive alle 226 Gerichte und Staatsanwaltschaften in NRW in die zentrale IT-Betriebsstelle der Justiz zu überführen.³²

Sechs Jahre nach der Aufnahme des ITD-Betriebs sind die Schwierigkeiten in der konsequenten Umsetzung deutlich wahrzunehmen. Der Personalbestand von 495 Mitarbeitenden (bzw. äquivalent 459 Vollzeitstellen) per Ende 2019 ist auf 557 Mitarbeitende (bzw. äquivalent 466,3 Vollzeitstellen) im Herbst 2022 gestiegen. Weitere 80 Vollzeitstellen sind mit Stand 2022 vakant und können bedingt durch den Fachkräftemangel trotz aller zur Verfügung stehenden Optionen nur schwer besetzt werden.³³ Das heißt, dass für die ca. 30.000 zu betreuenden IT-Mandate in NRW³⁴ pro Mitarbeitenden beim ITD ca. 65 Mandate zu betreuen sind.

Die DJG NRW stellt sich bezüglich bekannter Performance-Probleme und vakanter Stellen die Frage, ob die Entscheidung seinerzeit zu einem eigenen IT-Betrieb sinnvoll war oder nicht besser ein autarker Dienstleister bzw. IT NRW die Aufgaben besser lösen könnte.

31 Vgl. Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Pressemitteilung vom 01.09.2016: Zentrales Rechenzentrum der Justiz in Münster startet den Betrieb

32 Vgl. ebenda

33 Vgl. Ministerium der Justiz, 2. Sitzung des Rechtsausschusses des Landtags NRW, 14.09.2022, Schriftlicher Bericht zu TOP „Bericht der Landesregierung zum aktuellen Sachstand der Digitalisierung in der nordrhein-westfälischen Justiz

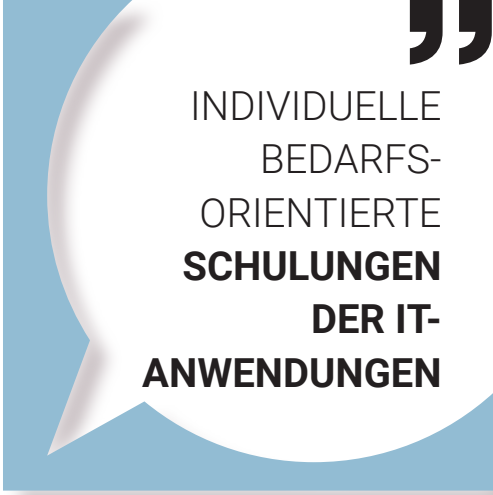
34 Vgl. Ministerium der Justiz, www.justiz.nrw.de

Elektronische Akte

Der Transformationsprozess der Justiz zur flächendeckenden Einführung digitaler Akten hat begonnen. Der Weg dorthin ist vorgezeichnet. Spätestens im Jahr 2026 müssen Gerichtsakten in Deutschland digital geführt werden. Die föderale Vielfalt beschert den Mitarbeitenden eine Vielzahl an Systemen der elektronischen Akte, der Schriftguterstellung und des elektronischen Rechtsverkehrs. Die Justiz steht vor der grundsätzlichen Frage, wie die zunehmende Digitalisierung erfolgreich implementiert und Hindernisse überwunden werden können. Denn eine Voraussetzung einer zunehmenden Digitalisierung im Rahmen eines Change Managements ist die Generierung von Mehrwert durch die Umstellung – zum Beispiel durch Effizienzsteigerung und Arbeitserleichterung.

Die Einführung der elektronischen Akte ist mit der Veränderung althergebrachter und bewährter Arbeitsabläufe sowie dem Wandel von über Jahrzehnten gewachsenen Strukturen verbunden. Nicht überraschend ist somit die Erkenntnis, dass mit der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitsabläufe nicht nur Chancen, sondern auch Befürchtungen und Vorbehalte verbunden sind.

Die zur E-Akte durchgeführte Studie von Materna und der Universität Duisburg-Essen an Landgerichten wurde unter 650 Teilnehmenden bundesweit durchgeführt. Ein großer Teil zeigte sich überzeugt und bewertete den Nutzen der E-Akte als hoch - insbesondere fiel diese Bewertung im Bereich der Servicekräfte stärker ins Gewicht als in der Richterschaft.



INDIVIDUELLE BEDARFS- ORIENTIERTE SCHULUNGEN DER IT- ANWENDUNGEN

Auch wenn Anwendende mit weniger Problemen konfrontiert wurden, als Nichtanwendende diese erwarten würden, gab es kritische Hinweise zur technischen Infrastruktur. Auch die höhere Belastung durch den Mehraufwand des Führens elektronischer und papierbasierter Akten in der Übergangszeit wurde bemängelt. Mit Blick auf die Einführung kommt die Studie im Bereich der befragten Servicekräfte auch zum Ergebnis, dass die Einbindung der Mitarbeitenden und die Schulungen nicht so abließen, wie sich die Anwendenden dies gewünscht hätten.

Es besteht ein Nachbesserungsbedarf bei der Bereitstellung von digitalen Lernmaterialien und Angeboten gemäß den Ergebnissen der Studie, aber auch eine Veränderung der Inhalte der Schulungen.³⁵

Die DJG NRW folgt den Handlungsempfehlungen der Studie und fordert den Arbeitgebenden entsprechend auf, Schulungskonzepte individuell anzupassen - also auch altersgerecht und je nach persönlichem Informationsstand.

35 Vgl. Dose, Nicolai und Lieblang, Leon A. (2020): Einführung der elektronischen Akte in der Justiz. Ergebnisse einer Umfrage an Landgerichten, Duisburg und Dortmund, November 2020

”

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.³⁶

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.³⁷

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.³⁸

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.³⁹ 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

4. NEUE ARBEITSWELT UND NACHHALTIGKEIT





Die Pandemie hat die ganze Arbeitswelt ad hoc zu einem Reallabor gemacht, in dem Homeoffice, Fernführung und Videokonferenzen die Regel und nicht die Ausnahme waren. Wie wirkt sich digitales Onboarding auf die Identifikation mit dem Unternehmen - und somit auch auf die Mitarbeitenden in der Justiz NRW aus? Welche Aufwertung erfährt der Arbeits- und Gesundheitsschutz? ⁴⁰





**ARBEIT
VIER.NULL**

Noch vor zehn Jahren war der Arbeitsmarkt in Deutschland ein Arbeitgebermarkt: Wenige offene Stellen standen vergleichsweise vielen Bewerbern gegenüber. Im Jahr 2018 hat sich das bereits grundlegend geändert.⁴¹ Der Fachkräftemangel wird sich bis mindestens 2030 trotz des Wegfalls von Arbeitsplätzen durch die Digitalisierung weiter verschärfen.

Nach Einschätzung von Sven Gábor Jánoszy wird es vor allem mittelständische Unternehmen an Standorten außerhalb der großen Metropolregionen nicht gelingen, hoch qualifizierte Fachkräfte zu binden.⁴² Insofern ist auch die Justiz in NRW betroffen - insbesondere mit ihren Dienststellen außerhalb der Zentren an Rhein und Ruhr. Jánoszy sagt voraus, dass die heutigen Strategien des Employer Brandings (Positionierung der Arbeitgebermarke zur Nachwuchsgewinnung) erweitert werden müssen um den Einbezug des sozialen Umfelds: zu den Kindern, den Eltern, den Lebenspartnern des Mitarbeitenden sowie seiner Sport-, Kultur- und Freizeitinteressen. Es ist ein „Corporate Life“ mit Angeboten für Wohnen, Familienplanung, Gesundheit und Vorsorge erforderlich. Auch der Blick auf „Nischenzielgruppen“ und „Schnellausbildung“ helfen gegen den sich stetig verschärfenden Mangel an Personal.⁴³

Ein weiteres Hauptaugenmerk sieht Jánoszy auf den „Alten“. Bei einer statistisch durchschnittlichen Lebenserwartung von um die 90 Jahre im Jahr 2025 werden Mitarbeitende in Projekten und in Teilzeit auch in einem höheren Lebensalter noch arbeiten wollen. Damit einhergehen „Corporate Life Strategien“ von

betriebseigenen Kitas für Kinder von Mitarbeitenden, betriebseigenen Pflegediensten für Eltern der Mitarbeitenden, betriebseigenen Einfamilienhäusern zur kostengünstigen Miete und der Übernahme kompletter Versicherungspakete für die Mitarbeitenden.⁴⁴

Zu diesem Ergebnis kommt auch ein Papier der Lufthansa Industry Solutions, die nach Auszeichnung des Wirtschaftsmagazins *brand eins* zu den besten IT-Dienstleistern in Deutschland zählt. Die neue Arbeitswelt erfordert auf der organisatorischen Ebene ein stärkeres Arbeiten im Team und benötigt Kommunikationsinstrumente für Information und Kommunikation. Nur Kommunikation und funktionierende Informationsflüsse halten die Mitarbeitenden in der neuen Arbeitswelt arbeitsfähig. Das wiederum erfordert Kompetenzen, die man in der modernen Arbeitswelt braucht.⁴⁵ Um diese Kompetenzen zu vermitteln, empfiehlt sich die Balance aus Schulungen und „learning by doing“ – denn die reine Vermittlung der Funktionsweisen von Software und Tools nimmt einem die eigene Reflexion nicht ab. Für den gestalterischen Prozess ist es wichtig, die konkrete Arbeitsrealität des Anwenders entsprechend zu berücksichtigen.⁴⁶

-
- 40 Zitat von Seite 33:
Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) – Öffentlichkeitsarbeit, Juli 2021: Das neue Normal? Die Arbeitswelt nach der Corona-Pandemie
- 41 Vgl. Jánoszy, Sven Gábor, Trendanalyse 10/2019: Die Zukunft der Arbeit. Strategien für eine Welt der Vollbeschäftigung
- 42 Vgl. ebenda
- 43 Vgl. ebenda
- 44 Vgl. ebenda
- 45 Vgl. Lufthansa Industry Solutions, Norderstedt: Heiko Packwitz, 2/2021
- 46 Vgl. ebenda

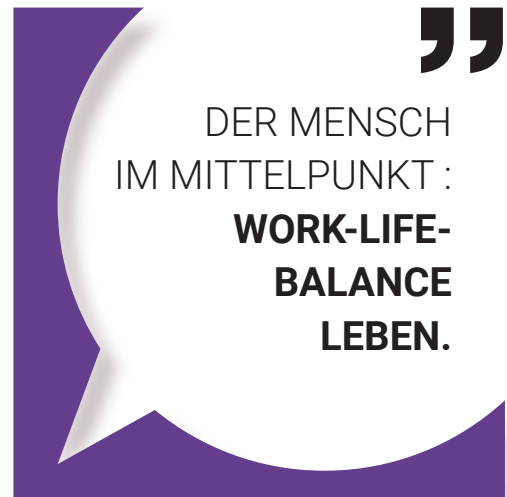
Zur Erschaffung und Implementierung der neuen Arbeitswelt in die Justiz NRW ist die Forderung zu unterstreichen:

- Moderne Arbeitsmittel = moderne Software zum Einsatz zu bringen
- Den Anwender neuer Tools hinreichend zu schulen und auch genügend Raum und Zeit zu geben, das Erlernete zu reflektieren
- Durch die aktive Einbindung der Mitarbeitenden und einer schrittweisen, auf individuelle Bedürfnisse angepassten Vorgehensweise, z. B. bei älteren Kolleg:innen adäquat einzubinden.

Die Akzeptanz neuer Anwendungen (Tools) ist keine Frage des Alters. Grundsätzlich hängt sie vielmehr davon ab, wie man im Arbeitsleben sozialisiert wurde. Wichtig ist, rechtzeitig in den Dialog zu gehen und noch vor dem Roll-out neuer Anwendungen und Tools die Mitarbeitenden in hinreichendem Maße zu informieren und zu schulen.

Das Whitepaper der Lufthansa kommt im Ergebnis zu drei Faktoren, die entscheidend zum Gelingen von New-Work-Prozessen beitragen: ⁴⁷

- Mitarbeitende im Homeoffice und im Bereich des mobilen Arbeitens brauchen nicht nur technisches Equipment, sondern auch geeignete Arbeitsmittel (Schreibtisch, Drehstuhl) sowie einen funktionierenden Datenschutz abseits der betrieblichen Firewall. Nach dem Pandemiegeschehen ist die Ausstattung der heimischen Arbeitsplätze oft unverändert provisorisch. ⁴⁸



- Es geht nur mit Vertrauen, wenn direkte Arbeitskontrollen entfallen. Ist die zu erledigende Arbeit messbar am Arbeitsergebnis, kommt es oft nicht zum Bedürfnis der sozialen Kontrolle durch Führungskräfte. Andernfalls darf die Situation nicht ausgenutzt werden, wobei sich nicht bestätigt hat, dass durch „Führen aus Distanz“ alle Strukturen verlorengehen. ⁴⁹
- Die Art der Aufgaben müssen grundsätzliche Eignung haben, allein und an einem mobilen Ort erledigt werden zu können. Geht es z.B. um die Verbundenheit zu Kolleg:innen, ist diese Form der Beziehung und Interaktion digital meistens nicht so gut abbildbar wie in einer Präsenzkultur. Fehlt dieses Miteinander, sind die intrinsische Motivation und Identifikation mit der Organisation umso wichtiger. ⁵⁰

47 Vgl. Lufthansa Industry Solutions, Norderstedt: Heiko Packwitz, 2/2021

48 Vgl. ebenda

49 Vgl. ebenda

50 Vgl. ebenda

51 Vgl. Gode, Solveig: Arbeiten und Urlaub, 06.08.21, Business Insider, Wirtschaft

52 Vgl. Human Resources Manager: 5 Gründe für Workation, Julius Bolz, 05.11.2021

”

ADÄQUATE
EINRICHTUNG DER
ARBEITSPLÄTZE FÜR
**HOMEOFFICE
UND MOBILES
ARBEITEN**

Weitere konsequente Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Stellen in der Justiz NRW sind durch den Ausbau des mobilen Arbeitens und durch konsequente Homeoffice-Regelungen möglich. In der freien Wirtschaft etabliert sich in größeren Konzernen im Moment das Modell, zwei von fünf Tagen im Homeoffice arbeiten zu können. Das fördert ein familiengerechtes Arbeiten und steht im Einklang mit ausgewogener Work-Life-Balance.

Die DJG NRW fordert entsprechend, vergleichbare Regelungen in möglichst allen Behörden und Dienststellen zu ermöglichen.

Eine Workation meint die Verschmelzung von Work (also Arbeit) und Vacation (also Urlaub). Ein Trend, der sich durch die guten Remote-Work-Erfahrungen während der Pandemie auch in Deutschland immer weiter durchsetzt. Bei den meisten Mitarbeitenden stößt das auf enormen Zuspruch. Die Grundidee: Urlaub weg vom Arbeitsplatz, aber nicht von der Arbeit selbst. Eine Workation ist also ähnlich wie Homeoffice, nur eben am Strand oder in den Bergen statt im Arbeitszimmer. Laut der „Work from here“-Studie möchte fast die Hälfte der Deutschen, die im Homeoffice arbeiten, gerne ab und zu von einem anderen Ort aus arbeiten.⁵¹

Über die Hälfte würde sogar lieber den Arbeitsplatz an den Urlaubsort verlegen, als zu Hause Urlaub zu machen. Die Gründe sind:

- a) Die Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt, nicht der Arbeitsort,
- b) Jede:r dritte Arbeitnehmende wird durch Workation glücklicher, produktiver und entspannter,
- c) Büropflicht als Ausschlusskriterium für Generation Z,
- d) Workation für weniger Stress und
- e) Workation als Teambuilding-Maßnahme.⁵²

Sozialer Raum in der neuen Arbeitswelt

Das Büro wird verstärkt zu einem Ort für kreative Teamarbeit, Diskussionsrunden, Brainstorming und intensiven Austausch.⁵³

Es bleiben ausreichend Gründe, auch nach der Pandemie die Arbeiten im Homeoffice fortzusetzen, z. B. unter dem Aspekt der in diesem Papier angesprochenen Mobilitätswende und Forderungen an nachhaltiges Wirtschaften. Nach Rückkehr an den Arbeitsplatz fordern viele Mitarbeitende den Anspruch auf „ihren Arbeitsplatz“ und lehnen Modelle wie Tischreservierungen oder die Einrichtung von Kreativräumen für Teamarbeit und Ruheräumen für konzentriertes Arbeiten unter Sharing-Gesichtspunkten ab bzw. werden diese häufig zwecks Verhinderung als nicht zielführend wahrgenommen.⁵⁴

Mit den Grundlagen des erfolgreichen hybriden Arbeitens beschäftigt sich das recht junge Fachgebiet der Architekturpsychologie.

So erläutert Peter Richter: „Menschen definieren ihre Privatsphäre oft durch symbolische Markierungen. So findet man z. B. an Arbeitsplätzen Fotos von Familienangehörigen und andere persönliche Gegenstände, die Privatsphäre gewährleisten sollen und gleichzeitig auch Markierungsfunktion haben.

Genauso wie der persönliche Raum ist auch die Privatsphäre für das psychische Gleichgewicht des Menschen sehr wichtig. Ist eine Regulation von Kontakten und eine Erfüllung der Privatsphäre für den Menschen nicht möglich, so sind psychologische Abwehrmechanismen die Folge“.⁵⁵

Zukünftige Anforderungen an die Flexibilität von Arbeitsumgebungen sind die aufgabenorientierte Wahl des Arbeitsorts durch die Mitarbeitenden (Mitarbeiterflexibilität), infrastrukturelle Gebäudeeigenschaften in Abhängigkeit der Personenkapazitäten (Raum- bzw. Architekturflexibilität) sowie eine modulare Gestaltung

der Arbeitsorte durch Flächen, Möbel, mobiler Ausstattung etc. (Ausstattungsflexibilität).⁵⁶

Für Organisationen bedeutet dieses, dass die Arbeitsumgebung als zentraler Ort für soziale Interaktion und Identifikation den Mitarbeitenden gerecht werden muss. Damit der Arbeitsort ein attraktiver Aufenthaltsort für die Mitarbeitenden bleibt, müssen Organisationen die veränderten Bedarfe ihrer Mitarbeitenden an die Arbeitsumgebung verstehen und darauf reagieren.

Mit der Agilität der Arbeitswelt verändern sich auch stetig die Arbeitsaktivitäten, sodass flexible Rahmenbedingungen eine grundlegende Voraussetzung sein sollten.⁵⁷

53 Vgl. BMWi: Das neue Normal? Die Arbeitswelt nach der Corona-Pandemie, 7/2021

54 Vgl. ebenda

55 Vgl. Richter, P.G.: Architekturpsychologie. Eine Einführung

56 Vgl. Reindl, Lanwehr, Kopinski, 5/2022 in Gruppe, Interaktion, Organisation (GIO), Springer-Verlag

57 Vgl. ebenda

58 Vgl. Cube-Magazin, 2014: Artikel zur Büro- und Architekturnacht Köln am 24. Oktober 2014

59 Vgl. Reindl, Lanwehr, Kopinski, 5/2022 in Gruppe, Interaktion, Organisation (GIO), Springer-Verlag

”

NEUE
ARBEITSWELT
AKTIV LEBEN:
**SOZIALER
RAUM FÜR
MITARBEITENDE**

Bereits 2014 wurde im Rahmen der von der Koelnmesse veranstalteten Büro- und Architekturnacht drei Kategorien neuer Arbeitswelten vorgestellt und zu einer urbanen Gesamtschau zusammengefasst. Es müssen nicht immer neue Lösungen auf der grünen Wiese entstehen, wie u. a. die Kategorie „Revitalisierung und Bauen im Bestand“ zeigt. So wird neben den Kölner Krankenhäusern und dem Gerling Quartier das Oberlandesgericht Köln genannt, welches Vergangenheit und Zukunft innovativ miteinander verbunden hat. Es fügen sich neue Gestaltung und moderne Arbeitsausstattung behutsam und effektiv in die denkmalgeschützte Umgebung ein.⁵⁸ Je spezifischer sich der Arbeitsort für ein soziales Miteinander in Koexistenz von Homeoffice-Arbeitsplätzen etabliert, je stärker sollte basierend auf der Nutzerzentrierung der Arbeitsort zu einem „Hub“ für Teamarbeit und Netzwerke werden.⁵⁹

Bibliothek Oberlandesgericht Köln

Bildquelle:

(c) Andreas Franke, Düren
Innenarchitektur, Architektur



Mitwirkung an der Mobilitätswende und Klimaschutz

Gerichte und Staatsanwaltschaften liegen in der Regel in zentralen Innenstadt- bzw. zentrumsnahe Stadtrandlagen. Je nach Größe der Behörde zählen viele von ihnen in den Groß- und Mittelstädten zu den größeren Arbeitgebenden in NRW, die über die Mobilität der Mitarbeitenden hinaus durch Prozesse und Verwaltungsgänge auch rege durch Besucherverkehr frequentiert werden. Die Parkflächen für Mitarbeitende sind bei vielen Behörden begrenzt. Das straßengebundene Verkehrsnetz ist insbesondere im Zulauf auf die städtischen Räume zu Beginn und Ende der typischen Arbeitszeiten ausgelastet.

In der Pendlerrechnung NRW 2019 wird ein Ergebnis von 4.897.445 Einpendlern in die Kommunen Nordrhein-Westfalens vorgestellt. Dazu kommen 4.469.100 innergemeindliche Pendler in NRW. (Da Auspendler oft Einpendler anderer Kommunen sind, werden in der Pendlerrechnung NRW nur Einpendler und innergemeindliche Pendler betrachtet.)⁶⁰

Die Pendlerrechnung NRW erfasst auch die Entfernungen, die die Pendler zurücklegen. Betrachtet man exemplarisch für alle fünf Regierungsbezirke in NRW nur die Region Düsseldorf, so zeigt sich: Für die fünf Pendlerhochburgen (Düsseldorf, Krefeld, Mönchengladbach, Neuss und Wuppertal) und ihre Einpendlerkommunen ergibt sich die kürzeste Pendlerstrecke von Kaarst nach Neuss mit 8,2 km und die längste Pendlerstrecke zwischen Köln und Wuppertal mit 36,6 km (jeweils gemessen ab der Ortsmitte).⁶¹ Vergleichbare Zahlen dürften Untersuchungen für die weiteren

Regierungsbezirke in NRW ergeben. Im Mittel ist von ca. 16 km für einen einfachen Arbeitsweg auszugehen.

Betrachtet man den Modal Split (Vergleich zwischen der Nutzung verschiedener Verkehrsmittel), so liegt in NRW die Nutzung des Kfz mit ca. 63 Prozent weit vor den öffentlichen Verkehrsmitteln mit 10 Prozent sowie dem Fuß- und Radverkehr mit ca. 33 Prozent.⁶² Zu beachten ist, dass sich diese Mittelwerte für NRW je nach Raumtyp verschieben - so ist die Nutzung des Kfz in den ländlich strukturierten Räumen wesentlich höher zu Lasten des öffentlichen Verkehrs.⁶³

Ziel vieler Kommunen ist eine gleichwertige Aufteilung des Modal Split: Jeweils 25 Prozent je gewähltem Verkehrsmittel ist die Vorgabe in vielen kommunal erarbeiteten Klimaschutz- und Mobilitätskonzepten in NRW. Neben der Verkehrsvermeidung von Arbeitswegen, die durch Modelle wie Homeoffice und mobiles Arbeiten zu erreichen ist, sollte der verbleibende Pendlerverkehr durch fachgerechte Verlagerung auf alternative Mobilitätsformen optimiert werden – hier sind der Umstieg auf den öffentlichen Verkehr und Fahrrad bzw. E-Bike/Pedelec probate Mittel als effiziente Beiträge zur Mobilitätswende.

60 Vgl. Datenmosaik - Pendlerverkehr und Pendlerinfrastruktur 2019, Bezirksregierung Düsseldorf, Verkehrsinfrastruktur des Dezernates 32

61 Vgl. ebenda

62 Vgl. infas, DLR, IVT und infas 360 (2018), www.mobilitaet-in-deutschland.de (im Auftrag des BMVI) Ergebnisbericht in Langform, Seite 45, Abbildung 17

63 Vgl. ebenda

64 Vgl. Kölner Stadtanzeiger: Land spart am Deutschlandticket, Kommentar von Peter Berger, 17.03.2023

65 Vgl. ebenda

66 Vgl. dbb beamtenbund und tarifunion: NRW – Deutschlandticket: Chance für attraktiveren öffentlichen Dienst vertan, 17.05.2023

67 Vgl. Zukunftsnetz Mobilität NRW, Handbuch Dienstreise, 16.02.2022

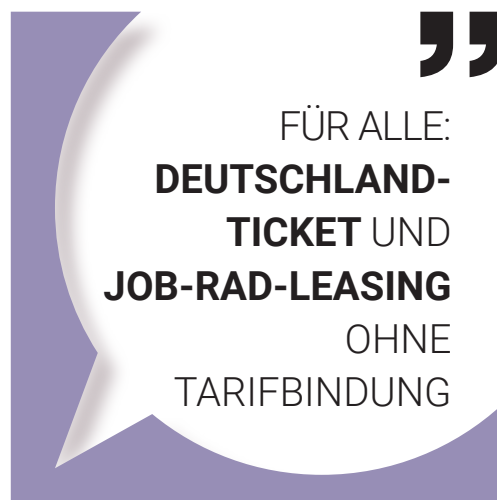
Kein Deutschland-Ticket für Mitarbeitende im öffentlichen Dienst – Chance verpasst!

Hessen hat es vor Jahren vorgemacht. Das landesweit gültige Bahnticket für alle Mitarbeitenden der Landesbehörden ist längst Standard und sehr beliebt. Doch was ist mit NRW? Die Wahrscheinlichkeit, dass das Land mit der Einführung des Deutschlandtickets ein positives Signal für die Verkehrswende setzt und den rund 350.000 Mitarbeitenden die subventionierte Version anbietet, geht gegen null.

Die Kosten seien nicht abschätzbar, die Nachfrage unklar, das Tarifrecht steht einem Angebot im Wege. Alles richtig. Aber ist das ernsthaft ein Grund, sich an der Revolution im öffentlichen Verkehr nicht zu beteiligen? Rund 42 Millionen Euro pro Jahr würde es kosten, wenn sich alle Landesbediensteten auf das subventionierte Angebot stürzten.⁶⁴

Bis zur Aufstellung und Verabschiedung des Haushaltsplans 2024 kümmert sich niemand um ein Abo-Modell, das auch Teil der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst sein könnte, bisher aber nicht ist. Und so wird jede Landesbehörde, jedes Ministerium, jede Landesverwaltung eigene Gespräche mit den Verkehrsverbänden darüber führen, wie man die alten Jobtickets mit dem neuen Deutschland-Ticket in Einklang bringt.“⁶⁵

Der DBB NRW hatte bereits im Vorfeld der Einführung des Deutschland-Tickets gefordert, auch den Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes - wie auch in anderen Bundesländern und in der Privatwirtschaft - die Möglichkeit zum ermäßigten Erwerb des Deutschland-Tickets einzuräumen.



Roland Staude, Vorsitzender des DBB NRW, sah darin am 12. Mai 2023 eine Chance veran: „Gerade jetzt hätte die Landesregierung ein deutliches Signal als moderner und nachhaltiger Arbeitgeber setzen können.“⁶⁶

Mitarbeitende in Kommunen haben seit Inkrafttreten des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) seit März 2021 die Möglichkeit, einzelvertraglich zu vereinbaren, künftige monatliche Entgeltbestandteile zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern und E-Bikes bzw. Pedelecs umzuwandeln. Damit schaffen die kommunalen Arbeitgeber:innen in NRW die Möglichkeit attraktiver Mobilitätsangebote für ihre Mitarbeitenden.⁶⁷ Das Land NRW als Arbeitgebender sollte diesem richtungsweisenden Modell folgen.

Die DJG NRW erwartet von der Landesverwaltung zur Option der Mitgestaltung an der Mobilitätswende die Einführung des Deutschland-Tickets und die Schaffung von Optionen für das Job-Rad-Leasing ohne tarifbindende Konsequenzen.

5. NACHHALTIGKEIT UND TEILHABE





Die Landesregierung von NRW steht dafür ein, dass Menschen mit Beeinträchtigungen selbstbestimmt und ohne Bevormundung ihr Leben gestalten können und Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe in allen Lebensbereichen erhalten. ⁶⁸

Karl-Josef Laumann,
Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW



Status der Beschäftigung

Im Jahr 2017 lebten in NRW insgesamt ca. 3,67 Mio. Menschen mit Beeinträchtigungen, dies entspricht einem Anteil von 20 Prozent an der Gesamtbevölkerung. Darunter waren ca. 2,02 Mio. Personen mit anerkannter Schwerbehinderung, womit diese Personengruppe 55 Prozent der Menschen mit Beeinträchtigungen insgesamt ausmacht. Darüber hinaus hatten ca. 1,42 Mio. Personen eine anerkannte Behinderung mit einem GdB (Grad der Behinderung) unter 50 (39 Prozent der Menschen mit Beeinträchtigungen). Hinzu kommen ca. 232.000 Menschen mit einer chronischen Krankheit, die keine anerkannte Behinderung haben (6 Prozent der Menschen mit Beeinträchtigungen).⁶⁹

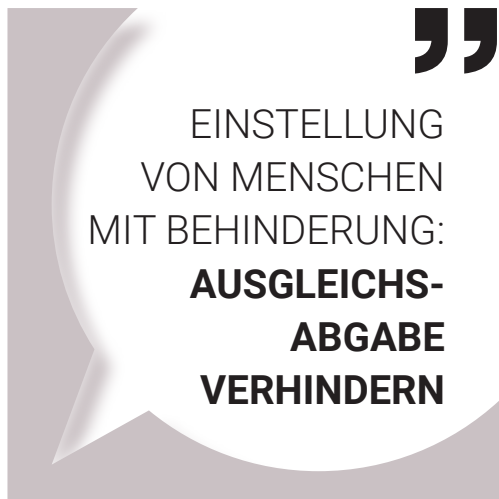
Bei den meisten Menschen tritt eine Beeinträchtigung erst im höheren Alter auf. Nur wenige Menschen sind bereits seit ihrer Geburt, Kindheit oder Jugend beeinträchtigt. Daher steigt der Bevölkerungsanteil der Menschen mit Beeinträchtigungen mit zunehmendem Alter.⁷⁰

Gut die Hälfte der schwerbehinderten Menschen hat eine körperliche Behinderung als schwerste Behinderungsform.

Der Anteil der Menschen mit Sinnesbehinderung liegt bei 7 Prozent. Eine psychische Behinderung ist bei 7 Prozent der schwerbehinderten Menschen die schwerste Behinderung. 3 Prozent weisen als schwerste Behinderung eine geistige Behinderung oder Lernbehinderung auf, sonstige Behinderungen machen 31 Prozent aus.⁷¹ Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Menschen sinkt 2022 zum 8. Mal in Folge in der Justiz – auch im Land NRW. Die Quote der Justiz sinkt dabei von 8,7 Prozent im Jahr 2014 auf 6,8 Prozent im Jahr 2022. Ein Rückgang um 1,9 Prozent. Die Gesamtübersicht der Landesverwaltung NRW zeigt auch hier, dass die Quote seit vielen Jahren sinkt: Von 6,7 Prozent in 2014 auf 5,9 Prozent in 2022. Damit liegt NRW an sechster Stelle im bundesweiten Ländervergleich. Berlin ist mit einer Quote von 7,5 Prozent an der Spitze. 5 Länder (Baden-Württemberg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt) unterbieten bereits die gem. § 154 Abs. 1 SGB IX vorgegebene Maßgabe von 5 Prozent. Das bedeutet, dass eine Ausgleichsabgabe in Millionenhöhe zu zahlen ist. Dies sollte eine Warnung für NRW sein.⁷²

Einzigartig in Deutschland werden in den Berufsförderungswerken in Düren und Oberhausen in Kooperation mit dem Ministerium des Innern des Landes NRW schwerbehinderte arbeitslose Menschen im Rahmen einer Rehabilitationsmaßnahme als Verwaltungsfachangestellte für eine Beschäftigung in der gesamten Landesverwaltung NRW ausgebildet. Im letzten Jahr wurde die Anzahl der Ausbildungsplätze auf nunmehr 30 Auszubildende angehoben. Die Behördenleitungen sind gefordert, in Dienststellen der Justiz, Menschen aus den Landesqualifikationsklassen eine Chance zu geben und in ihren Verwaltungen zu beschäftigen. Die Absolventen kommen mit bewilligter Stelle (mindestens EG 6) und Budget für 5 Jahre und müssen erst dann in den Stellenplan überführt werden – das bedeutet 5 Jahre eine zusätzliche Arbeitskraft.

Viele Absolventen der Landesqualifikationsklassen haben sich bewährt und sind wertvolle Mitarbeiter:innen in den Landesverwaltungen in NRW – eine der sehr erfolgreichen Maßnahmen zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zur Sicherung der Beschäftigungsquote.⁷³



Überführung der Außenarbeitsplätze oder betriebsintegrierter Arbeitsplätze auf den ersten Arbeitsmarkt

Werkstätten für behinderte Menschen bieten in NRW neben der Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben auch Halt und Tagesstruktur. Die UN-BRK verfolgt das Ziel eines inklusiven Arbeitsmarktes und eines selbstverständlichen Miteinanders von Menschen mit und ohne Behinderung – und Werkstätten sollen den Weg hierzu ebnen. Das Land NRW setzt sich für die Weiterentwicklung der Werkstätten für behinderte Menschen, insbesondere in den Bereichen der Gewaltprävention und Qualitätssicherung, ein. Die Werkstätten sollen einen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen, zum Beispiel durch

- mehr Außenarbeitsplätze in Betrieben,
- durch sogenannte Inklusionsbetriebe,
- das „Budget für Ausbildung“,
- das „Budget für Arbeit“ sowie
- Probearbeitsverhältnisse.⁷⁴

68 Zitat auf Seite 45:

Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Teilhabebericht NRW (Kurzfassung), Düsseldorf, Dezember 2020

69 Vgl. ebenda

70 Vgl. ebenda

71 Vgl. ebenda

72 Vgl. DJG NRW Top-Meldung vom 17.05.21: Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in der Justiz sinkt weiter zum 6. Mal in Folge seit 2014, Günter Uhlworm

73 Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Teilhabebericht NRW (Kurzfassung), Düsseldorf, Dezember 2020

74 Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Aktionsplan NRW inklusiv 2022, S. 74 ff.

Die Landesverwaltung bietet gemäß dem Aktionsplan NRW für Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind, eine Arbeitsmöglichkeit in Landesbehörden. Diese „Außenarbeitsplätze“ beziehungsweise „betriebsintegrierten Arbeitsplätze“ ermöglichen die Teilhabe an Arbeit in einem inklusiven Umfeld außerhalb der Werkstatt. Innerhalb der Landesverwaltung waren im Berichtsjahr 2019 insgesamt 38 solcher Außenarbeitsplätze eingerichtet.⁷⁵

Die Ressorts der Landesverwaltung sind aufgefordert, für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich zu prüfen, ob Menschen aus Werkstätten für behinderte Menschen, die auf Außenarbeitsplätzen in der Landesverwaltung tätig sind, über eine Nutzung des „Budgets für Arbeit“ in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden können.⁷⁶

Die Hauptschwerbehindertenvertretung und DJG haben sich dafür eingesetzt, dass ab dem Haushaltsjahr 2022 zusätzlich 25 Haushaltsstellen im Justizhaushalt eingestellt werden, damit die bereits jetzt in den Justizbehörden mitarbeitenden Menschen aus den Werkstätten für behinderte Menschen auf einen regulären Arbeitsplatz überführt werden können. Die Integrationsämter und Integrationsfachdienste sind mit Rat und Tat gefragt, egal ob Verwaltung oder die Menschen mit Behinderung, in diesem Anliegen nachhaltig zu unterstützen.⁷⁷

75 Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Aktionsplan NRW inklusiv 2022, S. 74 ff.

76 Vgl. ebenda

77 Vgl. DJG NRW Top-Meldung vom 17.05.21: Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in der Justiz sinkt weiter zum 6. Mal in Folge seit 2014, Günter Uhlworm

78 Vgl. Land Nordrhein-Westfalen, Staatskanzlei Düsseldorf, Pressemitteilung vom 28.04.2023: Minister der Justiz Limbach führt den Leitfaden zum barrierefreien Bauen in der Justiz ein

SBV IN DEN DIENSTSTELLEN AB DEM ERSTEN MITARBEITENDEN MIT BEHINDERUNG

Neuausrichtung der Schwerbehindertenvertretung

Die betriebliche Schwerbehindertenvertretung hat nach § 178 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX die Aufgabe, die Einhaltung der Vorschriften zu überwachen, die Schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Mitarbeitende besonders schützen. Sie ist damit im Arbeits- und Gesundheitsschutz besonders gefordert.

Das oberste Arbeitsgericht stellte Ende 2022 fest, dass das Amt der Schwerbehindertenvertretung nicht bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Mitarbeitender unter den Schwellenwert von fünf Mitarbeitenden gemäß § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vorzeitig beendet ist. Es wies in seiner Begründung darauf hin, dass es keine ausdrückliche Regelung im Gesetz gebe, die das Erlöschen der Schwerbehindertenvertretung regelt. Die DJG NRW vertritt die Position, dass bereits ab dem ersten Beschäftigten mit Schwerbehinderung eine SBV zu wählen ist.

”

TEILHABE
ERMÖGLICHEN:
**BARRIEREFREIER
UM- UND AUSBAU
DER BEHÖRDEN/
DIENSTSTELLEN**

**Barrierefrei erreichbare Justiz
für alle Menschen - ein neuer Leitfaden**

Der neue Leitfaden beschreibt verbindlich, wie die Barrierefreiheit bei der Realisierung von Bauvorhaben von Gerichten und Staatsanwaltschaften in Nordrhein-Westfalen umzusetzen ist. Es handelt sich um ein gemeinsames

Konzept der Schwerbehindertenvertretungen und der Justizverwaltung. Der Leitfaden regelt detailliert die Barrierefreiheit der äußeren und inneren Erschließung der Liegenschaften. Der Leitfaden ist das Ergebnis einer Arbeitsgruppe, an der Vertreterinnen und Vertreter der Hauptschwerbehindertenvertretungen, des Ministeriums der Justiz und dessen Geschäftsbereichs, des Bau- und Liegenschaftsbetriebs Nordrhein-Westfalen sowie ein externer Sachverständiger mitgewirkt haben.⁷⁸

Vorbild für die zukünftige Umsetzung des Leitfadens in ganz NRW ist das Amtsgericht Gummersbach, in dem alle im Leitfaden genannten Vorgaben und Maßnahmen im Rahmen eines Neubaus umgesetzt wurden. Die DJG NRW erwartet auch für weitere Dienststellen und Behörden die konsequente Erfüllung der Vorgaben, soweit es bautechnisch bzw. von den organisatorischen Abläufen her möglich ist.

Barrierefrei gebautes Amtsgericht Gummersbach

Foto/Hersteller@meng.de



6. AUSBILDUNG UND QUALIFIKATION





Die Rolle der Ausbilder wird sich fundamental verändern, vom Habitus des „Mehr Wissens“ und der „Wissensvermittler“ hin zum Lernprozessbegleitenden: von Vor- zu Bessermachenden, die über mehr Prozesskenntnisse verfügen und Experten der Didaktik sind. ⁷⁹

Anja Tilp

Ausbildungsleiterin, thyssenkrupp Steel





**NACHWUCHS
FINDEN.**

**TALENTE
FÖRDERN.**

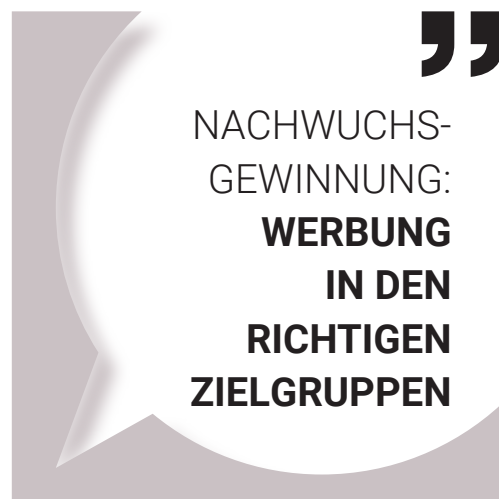
Richtig kommunizieren bei der Gewinnung von Nachwuchskräften

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.⁸⁰

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.⁸¹

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."⁸²

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

”

AUSBILDUNG VON
DIENSTSTELLEN
LÖSEN:
**ZENTRALISIERUNG
DER
AUSBILDUNG**

Zentrale Ausbildungsgeschäftsstellen

Sind geeignete Auszubildende rekrutiert und eingestellt, muss neben dem schulischen Teil der Ausbildung in den Ausbildungszentren der Justiz in NRW, in den Behörden und Dienststellen eine fundierte Ausbildung sichergestellt werden. Die Justiz in NRW unterliegt aktuell einem permanenten Wandel durch die Digitalisierung. Alte Prozesse und Aufgaben entfallen, dafür gibt es neue Anforderungen und vor allem neue elektronische Anwendungen. Zudem werden Arbeitsprozesse transparenter und in der Erledigung anspruchsvoller bzw. vielschichtiger. Eine Analogie dieser Problematik und Lösungsansätze dazu zeigt eine Arbeit aus dem Jahr 2016 auf: Betroffen ist hier nicht die Justiz, sondern die Finanzbranche. Um unternehmensweites Lernen zu unterstützen, werden Ausbildungsspezialisten benötigt. Aus diesem Grund haben Großbanken die Ausbildungsverantwortung für die Mitarbeitenden oftmals in speziellen Ausbildungseinheiten zentralisiert. So sind gerade in der Ausbildung human-soziale ebenso wie sachlich-rationale Ebenen zu betrachten. Dies verlangt einen Systemansatz, der es ermöglicht, diese verschiedenen Betrachtungsebenen miteinander zu verbinden.⁸³

Aufbau und Ausrichtung einer zentralen Ausbildungseinheit und einer landesweiten Wissensplattform kann die Auszubildenden optimal unterstützen. Als Organisation wird von einer Ausbildungseinheit erwartet, dass sie flexibel auf die Erwartungen ihrer Anspruchsgruppe als auch auf Veränderungen des regulatorischen Umfeldes reagiert.⁸⁴

Wissensmanagement stellt die richtigen Informationen den richtigen Leuten im richtigen Moment zur Verfügung. Tools zum Wissensmanagement müssen so klar und intuitiv wie möglich gehalten werden. Da umfangreiches und relevantes Wissen meist von den operativ tätigen Einheiten aufgebaut wird, muss das Wissensmanagement in der Lage sein, dieses Wissen zu verwalten.⁸⁵

Die zentralisierte Ausbildungsgeschäftseinheit ist somit in der Lage, Wissenstransfer und Wissensmanagement auf einem stets aktuellen Niveau an die Auszubildenden zu vermitteln. Durch entsprechend geschulte Ausbilder:innen in den Geschäftseinheiten können eine Vielzahl an Aufgaben und Anforderungen gelehrt werden, die ggf. in kleineren Behörden und Dienststellen nicht behandelt werden. Die Ausbildungseinheit würde das Know-how garantieren und zeitgleich kleinere Dienststellen entlasten.

83 Vgl. St. Gallen Business School, Dr. Martin Schnauss: Diplomarbeit "Entwicklung der SOLL-Konfiguration einer Ausbildungseinheit im Wandel vom Wissensanbieter zum Wissensmanager, 2016

84 Vgl. ebenda

85 Vgl. ebenda

86 Vgl. Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK), Berlin, Position – das IHK-Magazin für Berufsausbildung, Innovation, Recruiting, Sozial: Willkommen im Betrieb, 29.09.2020

87 Vgl. ebenda

88 Vgl. Management Circle AG, Eschborn/Ts.: Martina Große Bley, Generation Z in der Ausbildung 26.09.2017

89 Vgl. ebenda

90 Vgl. ebenda

Onboarding als effizientes Bindungsinstrument

Fachkräftemangel und Demografie: Für die Justiz in NRW wird es immer wichtiger, Auszubildende, Anwärter:innen und Praktikant:innen im Dienst zu halten. Der Stellenwert des Onboardings nimmt stetig zu. Gerade die Generation Z (von 1997 bis 2012 Geborene) habe ein hohes Sicherheitsbedürfnis und strebe nach Halt und Orientierung. Wer den Auszubildenden die gewünschte Wertschätzung entgegenbringen wolle, gewährleiste z. B. die persönliche Begrüßung seitens der Behördenleitung beziehungsweise der Bereichsleitungen. „Dass sich auch die Chefs Zeit für den neuen Nachwuchs nehmen, zeigt, dass sie ihn ernst nehmen und ihm auf Augenhöhe begegnen. Bewährt haben sich in der Praxis große Frühstücksrunden oder auch lockere Workshops, die dienstältere Auszubildende oder Anwärter:innen mitgestalten können.“⁸⁶

Der Begriff „Onboarding“, der heute oft von Personalern verwendet wird, kommt aus dem Englischen und bedeutet das „An-Bord-Nehmen“ neuer Mitarbeiter:innen. Er umfasst alle Maßnahmen, welche die Eingliederung ins Unternehmen fördern. Laut der 3. Haufe Onboarding-Studie 2019 halten mehr als drei Viertel der befragten Personalverantwort-

lichen gelungenes Onboarding für geeignet, um die Anfangsfluktuation zu verringern. Für mehr als neun von zehn lässt sich damit die fachliche und soziale Integration steigern. Gerade bei Auszubildenden ist das hoch relevant.⁸⁷

Generation Y und Z

Die Generationen Y und Z ordnet man anhand der Geburtsjahrgänge zu. Während die Y-ler zwischen 1980 und 1995 geboren wurden, zählt man ab 1995 Geborene zur Generation Z. Beide Generationen bezeichnet man oft auch als Digital Natives.⁸⁸

Die Generation Y (whY) gilt als Generation mit einem höheren Selbstbewusstsein, die alles hinterfragt. Sie können gut mit Kritik umgehen, tun sich aber insbesondere in hierarchischen Strukturen schwer. Derzeit gehören 25 Prozent der Mitarbeitenden dieser Generation an.⁸⁹

2 Prozent der Mitarbeitenden gehören - Stand: 2017 - zur Generation Z. Sie ist krisengeprägt und erlebt die Misserfolge der Vorgänger-Generation wie konstante Reallöhne und eine Schlechterstellung in finanzieller Hinsicht nach jahre-



AUSBILDUNG:
**PATEN FÜR
AUSZUBILDENDE
IN DEN
DIENSTSTELLEN**

langem Arbeitseinsatz gegenüber den Eltern. Entsprechend streng trennt die Generation Z Arbeit und Freizeit. Die Wünsche an die Arbeit sind weniger karriereorientiert - sie soll vor allem Spaß machen und der Freizeit nicht im Wege stehen. Bestenfalls ergeben sich Synergien.⁹⁰

Der Einsatz von Ausbildungspaten erscheint eine sinnvolle Maßnahme, um junge Menschen, die für eine Ausbildung gewonnen wurden, entsprechend "an Bord zu nehmen" und sowohl während als auch nach der Ausbildung dauerhaft zu binden. Sie könnten im Sinne eines Generationenmodells selber wieder zu Ausbildungspaten für die nachrückenden Generationen werden. Das Mandat des Ausbildungspaten sollte losgelöst vom klassischen Ausbilder sein.

”

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.⁹¹ 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.⁹² 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.⁹³

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



OPTIMIERTE WEGE
DER AUSBILDUNG:
**NIEDER-
SCHWELLE
ZUGÄNGE
SCHAFFEN**

Die staatlich anerkannte Ausbildung zur/zum Justizfachangestellten beginnt zum 01. August oder 01. September eines Jahres und dauert in der Regel 2,5 Jahre. Die duale Ausbildung erfolgt im theoretischen Teil an einem Berufskolleg und im praktischen Teil in verschiedenen Abteilungen bei einem Amtsgericht, einer Staatsanwaltschaft und bei zentralen Insolvenz- und Registergerichten. Nach dem Ende der Ausbildung besteht die Möglichkeit, in den Justizdienst übernommen zu werden. Außerdem gibt es Möglichkeiten der Weiterqualifizierung zur Justizfachwirtin / zum Justizfachwirt und zur Gerichtsvollzieherin / zum Gerichtsvollzieher. Die DJG NRW sieht eine Rückkehr zu einer 3-jährigen Ausbildungszeit für sinnvoll an, weil die Lehrpläne äußerst umfangreich sind und Auszubildende immer wieder an Grenzen bringt. Zudem wäre es mit einer 3-jährigen Ausbildung auch möglich, Absolventen mit einem Hauptschulabschluss für eine Ausbildung in der Justiz gewinnen zu können, wobei eine Verkürzung je nach persönlichem Leistungsstand möglich sein sollte.

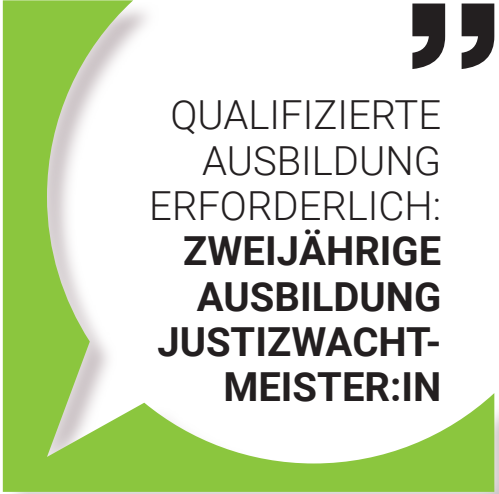


Stärkung des Justizwachtmeisterdienstes

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.⁹⁴ 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.⁹⁵

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 Verbeamteten des Justizwachtmeisterdienstes zudem ergänzend die dort abschließend genannten Befugnisse nach dem Polizeigesetz des Landes NRW. Die vorstehend genannten Befugnisse ermächtigen die Verbeamteten 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



”
QUALIFIZIERTE
AUSBILDUNG
ERFORDERLICH:
**ZWEIJÄHRIGE
AUSBILDUNG
JUSTIZWACHT-
MEISTER:IN**

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.⁹⁶

Zweijährige Ausbildung Justizfachwirt:in - ein Erfolgsmodell

Justizfachwirt:innen nehmen an Gerichten und Staatsanwaltschaften in der Justiz NRW vielseitige und verantwortungsvolle Aufgaben wahr. Der zweijährige Vorbereitungsdienst eröffnet Schulabgänger:innen die Möglichkeit, die Beamtenlaufbahn direkt einzuschlagen, ohne die Ausbildung zur/zum Justizfachangestellten zu durchlaufen. Für ausgebildete Justizfachangestellte und Bewerber:innen mit einer justiznahen Ausbildung besteht die Möglichkeit, durch einen sechsmonatigen Vorbereitungsdienst in das Beamtenverhältnis zu wechseln. Der Qualifizierungsaufstieg bietet geeigneten Beamt:innen der Laufbahngruppe 1.2. die Möglichkeit, in die Laufbahngruppe 2.1 zu wechseln.⁹⁷

Die DJG NRW hat die Reform der Ausbildung jahrelang gefordert - die neu initiierte Ausbildung zum September 2020 ist somit ein valides Ergebnis, welches durch nachhaltiges Einfordern bei der Landesverwaltung und Landesregierung erreicht werden konnte.

Barrierefreier Ausbau der Justizakademie (JAK) Recklinghausen

Seit Frühjahr 1988 ist die Justizakademie des Landes NRW Hauptansprechpartner für alle Fortbildungsbelange der nordrhein-westfälischen Justiz. Ferner hat die Servicestelle Gesundheitsmanagement ihren Sitz im Hause der Justizakademie und ist fachlich dem Ministerium der Justiz unterstellt. Seit dem Juli 2016 ist behördliches Gesundheitsmanagement gemäß § 76 LBG NRW gesetzlich verpflichtend.⁹⁸

Nach den Worten des seinerzeitigen Justizministers Dr. Rolf Krumsiek war es 1988 Absicht gewesen, jährlich rund 170 Veranstaltungen und Tagungen mit ca. 4.000 Teilnehmenden für Angehörige aller Laufbahnen der Justiz durchzuführen. Nach der Eigendarstellung der JAK wurden 2019 ca. 1.800 Veranstaltungen insgesamt mit ca. 20.000 Teilnehmenden durchgeführt.⁹⁹

Die DJG NRW erwartet für die Zukunft einen weiteren Anstieg an Bedarfen von Fort- und Weiterbildungen. Um dieser Nachfrage nach notwendiger Qualifikation gerecht zu werden, ist es notwendig, über eine bauliche Erweiterung der Akademie zu sprechen. Die Kapazitäten vor Ort sind bei weitem erschöpft, sodass Abhilfe hier nur in der räumlichen Expansion aus Sicht der DJG NRW möglich ist. Der Ausbau muss natürlich barrierefrei nach dem jüngst für die Justiz NRW verabschiedeten Leitfaden zum barrierefreien Ausbau von Justizeinrichtungen erfolgen.

Mit Blick auf die Digitalisierung und neue Arbeitswelt müssen auch die E-Learning-Angebote gestärkt werden. Kosten und Reisezeit können gerade für überschaubare Lerneinheiten gespart werden, wenn diese in Form von Webinaren realisiert werden. Arbeiten und Lernen sollte ortsunabhängig möglich sein. Dazu müssen laut der Dezernentin für digitale Fortbildung bei der JAK auch die Medienkompetenz erweitert und mögliche Berührungspunkte abgebaut werden.¹⁰⁰

Diese Forderung kann die DJG NRW mit Nachdruck unterstreichen.

94 Vgl. Ausbildungszentrum der Justiz NRW

95 Vgl. ebenda

96 Vgl. Kölner Stadtanzeiger: Justizwachtmeister verlangen angemessene Bezahlung, Politik, Gerhardt Voogt, 02.05.23

97 Vgl. Ministerium der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen, Berufe in der Justiz NRW

98 Vgl. Justizakademie des Landes Nordrhein-Westfalen, Vorstellung der Justizakademie

99 Vgl. ebenda

100 Vgl. ebenda

7. FAZIT





Die Zukunft hat viele Namen. Für Schlaue ist sie das Unerreichbare, für Furchtsame das Unbekannte, für Mutige die Chance.

Victor Hugo

Französischer Schriftsteller und Politiker

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-jahrigere 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 gewerkschaftliche 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urnishierarchie 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 Auszubildenden 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.

POSITIONEN DER DJG NRW

Die Justiz gestalten.
Menschen vernetzen.

”

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

”

EINGRUPPIERUNG
IN DIE 9 A:
**HÄNDE WEG
VOM
ARBEITS-
VORGANG**

”

PERSONELL GUT
AUFGESTELLTER
MITTLERER DIENST
ZUR **INTERNEN
NACHWUCHS-
GEWINNUNG**

”

REGULÄRE
ANPASSUNG DER
BEZÜGE AN DAS
**NIVEAU DER
INFLATIONS-
RATE**

”

MODERNE
GESTALTUNG
DER ARBEITSZEIT:
**38 STUNDEN
IN DER
WOCHE REICHEN**

”

MODERNE
GESTALTUNG
DER ARBEITSZEIT:
**4-TAGE-WOCHE
FÜR DIE
MITARBEITENDEN**

BESOLDUNG UND TARIF



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

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

”
ADÄQUATE
EINRICHTUNG DER
ARBEITSPLÄTZE FÜR
**HOMEOFFICE
UND MOBILES
ARBEITEN**

”
ITD JUSTIZ:
**WANDEL
ZUM
AUTARKEN
DIENSTLEISTER**

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

”
INDIVIDUELLE
BEDARFS-
ORIENTIERTE
**SCHULUNGEN
DER IT-
ANWENDUNGEN**

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

DIGITALISIERUNG

POSITIONEN DER DJG NRW

Die Justiz gestalten.
Menschen vernetzen.

”

MENSCH
IM MITTELPUNKT:
**WORK-LIFE-
BALANCE
LEBEN.**

”

EINSTELLUNG
VON MENSCHEN
MIT BEHINDERUNG:
**AUSGLEICHS-
ABGABE
VERHINDERN**

”

NEUE
ARBEITSWELT
AKTIV LEBEN:
**SOZIALER
RAUM FÜR
MITARBEITENDE**

”

ERSTER
ARBEITSMARKT:
**INTEGRATION
VON AUSSEN-
ARBEITS-
PLÄTZEN**

”

SBV IN DEN
DIENSTSTELLEN
**AB DEM ERSTEN
MITARBEITENDEN
MIT
BEHINDERUNG**

”

FÜR ALLE:
**DEUTSCHLAND-
TICKET UND
JOB-RAD-LEASING**
OHNE
TARIFBINDUNG

NACHHALTIGKEIT UND
TEILHABE



”
OPTIMIERTE WEGE
DER AUSBILDUNG:
**NIEDER-
SCHWELIGE
ZUGÄNGE
SCHAFFEN**

”
AUSBILDUNG VON
DIENSTSTELLEN
LÖSEN:
**ZENTRALISIERUNG
DER
AUSBILDUNG**

”
AUSBILDUNG:
**PATEN FÜR
AUSZUBILDENDE
IN DEN
DIENSTSTELLEN**

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

”
QUALIFIZIERTE
AUSBILDUNG
ERFORDERLICH:
**ZWEIJÄHRIGE
AUSBILDUNG
JUSTIZWACHT-
MEISTER:IN**

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

”
NACHWUCHS-
GEWINNUNG:
**WERBUNG
IN DEN
RICHTIGEN
ZIELGRUPPEN**

AUSBILDUNG UND QUALIFIKATION

Literatur- und Quellenverzeichnis

1. **Ausbildungszentrum der Justiz NRW**, Internetauftritt, Rubrik Aufgaben/Justizwachmeister/
> <https://www.azj.nrw.de/aufgaben/justizwachmeister/index.php> > *aufgerufen am 17.03.23*
2. **BBW Beamtenbund Tarifunion, Landesvorstand Baden-Württemberg, Stuttgart**, Onlineartikel vom 08. September 2022:
Das 4-Säulen-Modell jetzt auf der Zielgeraden
> <https://www.bb.wdbb.de/aktuelles/news/das-4-saeulen-modell-jetzt-auf-der-zielgeraden/> > *aufgerufen am 11. März 2023*
3. **Berliner Morgenpost**, Lohnausgleich bei Inflation: Neues Modell für Deutschland? Christian Kerl, 06.09.2022,
> <https://www.morgenpost.de/wirtschaft/article236347543/loehne-gehalt-inflation-automatischer-ausgleich-belgien-eu.html>
> *aufgerufen am 12.05.23*
4. **Bezirksregierung Düsseldorf**, Pressereferentin Dagmar Groß Cecilienallee 2, 40474 Düsseldorf Tel.: 0211 475-0, www.brd.nrw.de
Datenmosaik - Pendlerverkehr und Pendlerinfrastruktur
> https://www.brd.nrw.de/system/files/migrated_documents/re_35_Datenmosaik2021_60dc7bf4651d5.pdf
> *aufgerufen am 11.02.23*
5. **Boston Consulting Group, Bucerius Law School, Legal Tech Verband**: The Future of Digital Justice: Dirk Hartung,
Florian Brunnader u.a., Juni 2022
> <https://web-assets.bcg.com/3a/4a/66275bf64d92b78b8fabe3fe705/22-05-31-the-future-of-digital-justice-bls-bcg-web.pdf>
> *aufgerufen am 22.05.23*
6. **Boston Consulting Group / Hertie School**: Deutschlands Verwaltungen bedingt zukunftsfähig - Ergebnisse der Befragung von
Führungskräften im öffentlichen Sektor, 08/2022
> <https://web-assets.bcg.com/68/6d/8124871447abb5803a525b7183dd/bcg-deutschlands-verwaltung-bedingt-zukunftsfahig-r.pdf>
> *aufgerufen am 20.12.2022*
7. **Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen**, Arbeitsmarktbeobachtung/Presse und Marketing,
November 2022: „Der Arbeitsmarkt in NRW für schwerbehinderte Menschen“
8. **Bundesministerium des Innern und für Heimat**, Tarifverhandlungen 2023: Einigung in den Tarifverhandlungen für den öffentlichen
Dienst, Onlinemeldung 22.04.23,
> <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/tvoed/tarifverhandlungen/tarifverhandlungen-2023-node.html>
> *aufgerufen am 12.05.23*
9. **Bundesministerium der Justiz**, Artikel, Digitales, Pakt für den Rechtsstaat, Stand 27.09.2022,
> https://www.bmj.de/SharedDocs/Artikel/DE/2022/0927_Pakt_Rechtsstaat.html am 08.02.23 > *aufgerufen am 20.12.2022*
10. **Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur**, Mobilität in Deutschland 2019, Studie von infas, DLR, IVT und
infas 360 (2018), www.mobilitaet-in-deutschland.de (im Auftrag des BMVI)
11. **Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)** – Öffentlichkeitsarbeit, Juli 2021: Das neue Normal? Die Arbeitswelt
nach der Corona-Pandemie
12. **Cube-Magazin**, 2014: Artikel zur Büro- und Architekturnacht Köln am 24. Oktober 2014,
> <https://www.cube-magazin.de/magazin/koeln/artikel/insight-cologne> > *aufgerufen am 10.02.23*
13. **dbb beamtenbund und tarifunion**: NRW – Deutschlandticket: Chance für attraktiveren öffentlichen Dienst vertan, 17.05.2023
> <https://www.dbb.de/artikel/deutschlandticket-chance-fuer-attraktiveren-oeffentlichen-dienst-vertan.html>
> *aufgerufen am 11.06.2023*
14. **DBB NRW**, Amtsgemessene Alimentation, Online Lexikon,
> <https://www.dbb-nrw.de/mitgliedschaft-service/lexikon/eintrag/L2xleGlrB24vdGhIbWVuYXJ0aWtlb-C9hL2FtdHNhbmdlbWVzc2VuZS1hbGltZW50YXRpb24uaHRtbA> > *aufgerufen am 12.03.23*
15. **Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK)**, Berlin, Position – das IHK-Magazin für Berufsausbildung, Innovation, Recruiting,
Sozial: Willkommen im Betrieb, 29.09.2020,
> <https://www.ihk-position.de/willkommen-im-betrieb/> > *aufgerufen am 17.04.23*
16. **DJG NRW** Top-Meldung vom 17.05.21:
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in der Justiz sinkt weiter zum 6. Mal in Folge seit 2014, Günter Uhlworm,
> <https://www.djg-nrw.de/17-05-21-beschaefigungsquote-schwerbehinderter-menschen-in-der-justiz-sinkt-weiter-zum-6-mal-in-folge-seit-2014-von-873-auf-nun-703/> > *aufgerufen am 17.05.23*
17. **Dose, Nicolai und Lieblang, Leon A.** (2020): Einführung der elektronischen Akte in der Justiz. Ergebnisse einer Umfrage an
Landgerichten, Duisburg und Dortmund, November 2020, Materna Information & Communication, Universität Duisburg-Essen,
Institut für Politikwissenschaft
18. **DSTG Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband Baden-Württemberg e.V.**, Stuttgart, Onlinearchiv
Artikel vom 23.04.2022, Kilometergeld bei Dienstreisen, Corona-Sonderzahlung, 4-Säulen-Modell
> https://www.dstg-bw.de/bw/archiv_bw_direkt.php > *abgerufen am 12.03.23*
19. **DSTG Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.**, Aktuelles Archiv Online vom 23.11.2022:
Musterwiderspruch zur Gesamtalimentation
> <https://www.dstg-nrw.de/aktuelles/aktuelles/archiv/datum/2022/11/23/musterwiderspruch-zur-gesamtalimentation-frist-31122022/> > *aufgerufen am 02.03.23*
20. **DSTG Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.**, Information für Ortsverbände Ausgabe 7/2022,
Seite 2 von 5, Stichwort „Arbeitszeit“ – Wahlprüfsteine zur Landtagswahl: Wie stehen Sie zur Arbeitszeitregelung für Beamtinnen
und Beamte in NRW?
> <https://www.dstg-nrw.de/uploads/media/07-2022.pdf> > *aufgerufen am 11.04.23*
21. **Handelsblatt Online**, 29.11.2022 - 15.27: 360.000 offene Stellen – Beamtenbund beklagt „Kannibalismus“ unter den Ländern und
fordert bessere Bezahlung
> <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/oeffentlicher-dienst-360-000-offene-stellen-beamtenbund-beklagt-kannibalismus-unter-den-laendern-und-fordert-bessere-bezahlung/28837622.html> > *aufgerufen am 02.03.23*
22. **Haufe Verlag**, Beitrag aus TVöD Professional: Prof. Dr. Klaus Hock, Antje Teichert:
Eingruppierung – Entgeltordnung (VKA) / 27.3 Der Arbeitsvorgang als Bewertungsgrundlage
> https://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/tvoed-office-professional/eingruppierung-entgeltordnung-vka-273-der-arbeitsvorgang-als-bewertungsgrundlage_idesk_P113994_H110848795.html > *aufgerufen am 27.05.23*
23. **Human Resources Manager**: Julius Bolz, 5 Gründe für Workation, 05.11.2021
> <https://www.humanresourcesmanager.de/future-of-work/5-gruende-fuer-eine-workation/> > *aufgerufen am 12.04.23*
24. **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
> https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007988/p_mbf_praxis_2021_38.pdf > *aufgerufen am 07.07.23*


25. **Carvalho, Andre**, Country Category Manager HP Schweiz: Diese Trends prägen derzeit das Geschäft mit Arbeitsplatz-IT, 19.05.23 – 14.13 Uhr, IT-Markt Magazin, Netzmedien AG
> <https://www.it-markt.ch/interviews/2023-05-03/diese-trends-praegen-derzeit-das-geschaefft-mit-arbeitsplatz-it>
> *aufgerufen am 26.05.23*
26. **Jánszky, Sven Gábor**, Trendanalyse 10/2019: Die Zukunft der Arbeit. Strategien für eine Welt der Vollbeschäftigung
> <https://www.5-sterne-redner.de/fileadmin/media/download/pdf/Trendanalysen/janszky-trendstudie-zukunft-der-arbeit.pdf>
> *aufgerufen am 08.02.23*
27. **Justizakademie des Landes Nordrhein-Westfalen**, Vorstellung der Justizakademie,
> <https://www.jak.nrw.de/behoerde/behoerdenvorstellung/index.php> > *aufgerufen am 17.06.23*
28. **Kölner Stadtanzeiger**: Land spart am Deutschlandticket, Kommentar von Peter Berger, 17.03.2023,
> <https://www.ksta.de/politik/nrw-politik/beim-deutschlandticket-verpasst-nrw-eine-grosse-chance-fuer-die-verkehrswende-534737> > *aufgerufen am 11.05.2023*
29. **Kölner Stadtanzeiger**: Justizwachtmeister verlangen angemessene Bezahlung, Politik, Gerhardt Voogt, 02.05.23 – 16.00 Uhr,
> <https://www.ksta.de/politik/justizwachtmeister-in-nrw-verlangen-angemessene-bezahlung-562730> > *aufgerufen am 12.05.23*
30. **Küttner Rechtsanwälte**, Expertenteam Öffentliche Arbeitgeber, 15.03.2021: Wundertüte Arbeitsvorgang – das Bundesarbeitsgericht setzt seine Rechtsprechung zur Eingruppierung im öffentlichen Dienst fort
> <https://kuettner-rechtsanwaelte.de/blog/wundertueete-arbeitsvorgang-das-bundesarbeitsgericht-setzt-seine-rechtsprechung-zur-eingruppierung-im-oeffentlichen-dienst-ort> > *aufgerufen am 27.05.2023*
31. **Land Nordrhein-Westfalen, Staatskanzlei Düsseldorf**, Pressemitteilung vom 28.04.2023: Minister der Justiz Limbach führt den Leitfaden zum barrierefreien Bauen in der Justiz ein,
> <https://www.land.nrw/pressemitteilung/minister-der-justiz-limbach-fuehrt-den-leitfaden-zum-barrierefreien-bauen-der>
> *aufgerufen am 17.05.2023*
32. **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,
> <https://www.cdu-nrw-fraktion.de/artikel/alle-beschaeftigten-der-justiz-sollen-mobil-arbeiten-koennen> > *aufgerufen am 17.03.23*
33. **Landesregierung Nordrhein-Westfalen**, Pressemitteilung vom 01.09.2016: Zentrales Rechenzentrum der Justiz in Münster startet den Betrieb,
> <https://www.land.nrw/pressemitteilung/zentrales-rechenzentrum-der-justiz-muenster-startet-den-betrieb>
> *aufgerufen am 25.05.23*
34. **Lufthansa Industry Solutions**, Norderstedt: Heiko Packwitz, 2/2021: new work tools collaboration leadership whitepaper: Basis einer Ende 2020 durchgeführten Studie unter 1.100 Arbeitnehmenden in Deutschland durch Corp New Media Thöring & Stuhr
35. **LTO Legal Tribune Online** 09/22: Pakt für den Rechtsstaat: Marko Buschmann lässt Bundesländer abblitzen, Hasso Suliak, 17.09.22,
> <https://www.lto.de/recht/justiz/j/streit-pakt-fuer-rechtsstaat-digitalpakt-marco-buschmann-bund-laender-gallina-eisenreich/>
> *aufgerufen am 22.05.23*
36. **Management Circle AG**, Eschborn/Ts.: Martina Große Bley, Generation Z in der Ausbildung 26.09.2017
37. **Ministerium der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen**, Schriftlicher Bericht der Landesregierung zu TOP „Ergebnisse der Marketingkampagnen“ als Vorlage zur 69. Sitzung des Rechtsausschusses des Landtags NRW am 24.02.2021, Seite 2 ff.
38. **Ministerium der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen**, Berufe in der Justiz NRW,
> <https://www.justiz-karriere.nrw/berufe/staatsanwaltschaften-und-gerichte/justizfachwirt> > *aufgerufen am 23.06.23*
39. **Ministerium der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen**, Presseerklärungen: Haushaltsplanentwurf 2024 für die Justiz, 22.06.23,
> https://www.justiz.nrw/JM/Presse/PresseJM/archiv/2023_01_Archiv/2023_06_22_PM_Haushaltsplanentwurf/index.php,
> *aufgerufen am 12.07.23*
40. **Ministerium der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen**, 2. Sitzung des Rechtsausschusses des Landtags NRW, 14.09.2022, Schriftlicher Bericht zu TOP „Bericht der Landesregierung zum aktuellen Sachstand der Digitalisierung in der nordrhein-westfälischen Justiz“,
> <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/esm/MME18-31.pdf> > *aufgerufen am 25.05.23*
41. **Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen**, Aktionsplan NRW inklusiv 2022, Beiträge der Landesregierung zur Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in Nordrhein-Westfalen
42. **Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen**, Teilhabebericht NRW (Kurzfassung), Düsseldorf, Dezember 2020
> https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/teilhabebericht_kurzfassung_bf.pdf > *aufgerufen am 25.05.23*
43. **Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen**, Strategie für das digitale Nordrhein-Westfalen 2.0, November 2021 (MWIDE21-036), www.wirtschaft.nrw
44. **recode.law** 2021: Die Digitalisierung des Rechts: Staatsaufgabe und Ausbildungsinhalt, Stellungnahme zu Workshop III / Fachkongress „Jurtech. Jurstudy“ des Ministerium der Justiz NRW, Paul F. Welter
45. **Reindl, Lanwehr, Kopinski**: Das hybride Büro: Gestaltungsansätze für New-Work-Arbeitsumgebungen anhand eines Fallbeispiels, 8. April 2022, veröffentlicht am 2. Mai 2022 als Beitrag in der Zeitschrift Gruppe, Interaktion, Organisation (GIO), Springer-Verlag,
> <https://link.springer.com/article/10.1007/s11612-022-00635-8> > *aufgerufen am 11.02.23*
46. **Richter, P.G.**: Architekturpsychologie. Eine Einführung. 5. Auflage, 2021
47. **Schöbener, Burkhard/Knauff, Matthias**, Allgemeine Staatslehre, 2016, S. 139 f.
48. **St. Gallen Business School, Dr. Martin Schnauss**: Diplomarbeit „Entwicklung der SOLL-Konfiguration einer Ausbildungseinheit im Wandel vom Wissensanbieter zum Wissensmanager, 2016
> <https://sgbs.ch/publication/entwicklung-der-soll-konfiguration-einer-ausbildungseinheit-im-wandel-vom-wissensanbieter-zum-wissensmanager/> > *aufgerufen am 19.04.23*
49. **Wertheim24**: Senat beschließt Doppelhaushalt 2024/2025, 11.07.23, Senatskanzlei Berlin
> <https://wertheim24.de/senat-beschliesst-doppelhaushalt-2024-2025-wegner-ein-zukunftshaushalt-mit-klaren-schwerpunkten/#gsc.tab=0> > *aufgerufen am 12.07.23*
50. **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)** der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf, Policy Brief WSI Nr. 79, 5/2023: 4-Tage-Woche, Yvonne Lott, Eike Windscheid, ISSN 2366-7079
> <https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008610> > *aufgerufen am 08.07.23*
51. **Zeit Online**, News, 32.000 Smartphones bei der NRW-Polizei im Einsatz, 26.10.21
> [https://www.zeit.de/news/2021-10/26/32000-smartphones-bei-der-nrw-polizei-im-einsatz#:~:text=Düsseldorf%20\(dpa%2FInw\)%20%2D,der%20Deutschen%20Presse%2DAGENTUR%20vorliegt.](https://www.zeit.de/news/2021-10/26/32000-smartphones-bei-der-nrw-polizei-im-einsatz#:~:text=Düsseldorf%20(dpa%2FInw)%20%2D,der%20Deutschen%20Presse%2DAGENTUR%20vorliegt.) > *aufgerufen am 12.07.23*
52. **Zukunftsnetz Mobilität NRW**, Handbuch Dienstadvertising, 16.02.2022
> <https://www.zukunftsnetzmobilitaet.nrw.de/media/2022/5/16/08ce91808a917403d128f17723aef7d4/znm-handbuch-dienstadvertising.pdf> > *aufgerufen am 19.04.23*

Abkürzungsverzeichnis

A (6, 7, ... 10)	Besoldungsgruppe(n) gemäß Landesbesoldungsgesetz
ad hoc	(lateinisch) „... aus dem Augenblick heraus“
AdA-Schein	Ausbildung der Ausbilder Bescheinigung der Industrie- und Handelskammern
AGJ NRW	Arbeitsgemeinschaft Justiz Nordrhein-Westfalen
Az	Aktenzeichen
AZR	Registerzeichen für Revisionsverfahren
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (jetzt BMWK)
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundesangestelltentarif
BvR	Registerzeichen beim Bundesverfassungsgericht für Verfassungsbeschwerden
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
dbb	Deutscher Beamtenbund
DBB NRW	Deutscher Beamtenbund Nordrhein-Westfalen
DJG	Deutsche Justiz-Gewerkschaft
DJG NRW	Deutsche Justiz-Gewerkschaft Landesverband Nordrhein-Westfalen
DSTG NRW	Deutsche Steuer-Gewerkschaft Nordrhein-Westfalen
GdB	Grad der Behinderung
E-Akte	Elektronische Akte
E-Bike	Fahrrad mit Elektromotor
EG (4, 5, ... 9a)	Einkommensgruppierung(en) im Tarifvertrag der Länder
FDP	Freie Demokratische Partei
5G	Mobilfunkstandard „fünfte Generation“
HSI	Hugo-Sinzheimer-Institut
IHK	Industrie- und Handelskammer
IT	Informationstechnik
ITD	Zentraler Informationstechnik-Dienstleister der Justiz des Landes NRW
JAK	Justizakademie des Landes Nordrhein-Westfalen
Kfz	Kraftfahrzeug
km	Kilometer
LPVG NRW	Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen
Mio.	Million(en)
NRW	Nordrhein-Westfalen
ÖD	Öffentliche Dienst
OLG	Oberlandesgericht
Pedelec	Fahrrad mit elektrischer Unterstützung beim Treten (Pedal Electric Cycle)
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch
TdL	Tarifunion der Länder
TV	Tarifvertrag
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
u. a.	unter anderem
UN-BRK	Behindertenrechtskonvention der Vereinen Nationen
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung
z. B.	zum Beispiel

IMPRESSUM

Herausgeber:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.
V.i.S.d.P.:	Klaus Plattes, Landesvorsitzender
Texte:	Karen Altmann, Marko David, Klaus Plattes, Klaus Zallmann sowie weitere Mitglieder des Landesvorstands und der Fachbereiche DJG NRW
Redaktion:	Klaus Zallmann
Lektorat:	Petra Herrguth
Bildnachweise:	Seite 01: Adobe Stock Nr. 53046547, Paragraph tree, Bernd Ege (Montage) Seite 06: Portrait Klaus Plattes, (c) Klaus Zallmann Seite 08: Portrait Roland Staude, (c) DBB NRW Seite 09: Portrait Andreas Hemsing, (c) Andreas Pein Seite 12: Schreibmaschine Grundbuchamt, (c) Heike Janßen, Niedermörmter Seite 18: Adobe Stock Nr. 120691942, Schild 157, Thomas Reimer Seite 26: Adobe Stock Nr. 323196969 Street sign digital vs. analogous, Thomas Reimer Seite 34: Adobe Stock Nr. 507115148 Senior woman sitting on grass, Liubomir Seite 41: Bibliothek OLG Köln, (c) Andreas Franke, Düren, Innenarchitektur Seite 44: Adobe Stock Nr. 62982707, Rollstuhlfahrer auf Hügel, RioPatuca Images Seite 49: Amtsgericht Gummersbach, Foto/Hersteller (c) meng.de Seite 50: Adobe Stock Nr. 393383525, Cheerful young skater, BullRun Seite 60: Adobe Stock Nr. 267603945, Hand holdig big tree growing on green, lovelyday12 Seite 65: Adobe Stock Nr. 563727093, Tree of life with the roots, Diatomic
Infografiken	Seite 11, 17: Klaus Zallmann
Layout und Produktion	Seite 57: Aufstiegschancen in der Justiz: David Felsner, Klaus Zallmann
Druck:	Klaus Zallmann, 2mal6 Umsetzungs- und Service GmbH, www.2mal6.de Wirmachendruck GmbH, Backnang
1. Auflage 2023:	500 Stück



Deutsche Justiz-Gewerkschaft
Landesverband Nordrhein-Westfalen
Geschäftsstelle
Freithof 22
41462 Neuss

www.djg-nrw.de