LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN
18. Wahlperiode

E 18/764

16.04.2024

Rechtsausschuss

Dr. Werner Pfeil MdL

Einladung

40. Sitzung (öffentlich, Livestream)
des Rechtsausschusses
am Dienstag, dem 23. April 2024,
15.30 Uhr bis (max.) 17.00 Uhr, Raum E3 D01

Landtag Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

Gemäß § 53 Absatz 1 der Geschäftsordnung des Landtags berufe ich den Ausschuss ein und setze folgende Tagesordnung fest:

Tagesordnung

Mehr Wertschätzung für die Justiz bedeutet auch bessere Bezahlung, ein modernes Arbeitsumfeld, professionellere Kampagnen und Achtung vor der Dritten Gewalt sowie ihren Repräsentanten und Beschäftigten

Antrag der Fraktion der FDP
Drucksache 18/6363
Stellungnahme 18/1352
Stellungnahme 18/1364
Stellungnahme 18/1370
Stellungnahme 18/1446

Anhörung von Sachverständigen

gez. Dr. Werner Pfeil
- Vorsitz -

F. d. R.

Markus Müller
Ausschussassistenz

Anlage
Verteiler

Anhörung von Sachverständigen
des Rechtsausschusses

Mehr Wertschätzung für die Justiz bedeutet auch bessere Bezahlung, ein modernes Arbeitsumfeld, professionellere Kampagnen und Achtung vor der Dritten Gewalt sowie ihren Repräsentanten und Beschäftigten
Antrag der Fraktion der FDP, Drucksache 18/6363

am Dienstag, dem 23. April 2024
15.30 bis (max.) 17.00 Uhr, Raum E3 D01, Livestream

Verteiler

Professor Dr. Gerd Hamme
w.a. Richter am Amtsgericht
Geschäftsführer
Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen e.V.
Hamm

Ralf Hinkelmann
Oberstaatsanwalt
Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im staatsanwaltlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen
Staatsanwaltschaft Münster
Münster

Klaus Plattes
Landesvorsitzender DJG
Landesvorsitzender
Amtsgericht Düsseldorf
Düsseldorf

ver.di Landesbezirk NRW
Verbindungsbüro Landespolitik
Philip-Maximilian Reuther
Düsseldorf

***

***

Rechtsausschuss

- TOP -

Mehr Wertschätzung für die Justiz bedeutet auch bessere Bezahlung, ein modernes Arbeitsumfeld, professionellere Kampagnen und Achtung vor der Dritten Gewalt sowie ihren Repräsentanten und Beschäftigten

LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN
18. Wahlperiode

Drucksache **18/6363**

17.10.2023

Antrag

der Fraktion der FDP

Mehr Wertschätzung für die Justiz bedeutet auch bessere Bezahlung, ein modernes Arbeitsumfeld, professionellere Kampagnen und Achtung vor der Dritten Gewalt sowie ihren Repräsentanten und Beschäftigten

I. Ausgangslage

Die Funktionsfähigkeit der Justiz in Nordrhein-Westfalen ist an ihre Grenzen gelangt. Zum Stichtag Ende März gab es 226.000 unerledigte Ermittlungsverfahren. Damit ist die Zahl der offenen Verfahren binnen zwei Jahren um 34 Prozent gestiegen.[1] Jüngstes erschreckendes Beispiel ist ein Tötungsdelikt, das nur deshalb durch einen Mehrfachtäter begangen werden konnte, weil die Staatsanwaltschaft Köln wegen Überlastung gar nicht erst die Ermittlungen wegen der ersten, ursprünglichen Straftat - ebenfalls ein Tötungsdelikt - aufnehmen konnte.[2]

Die Mängel in der Justiz lassen sich anhand einer Reihe von Beispielen eindrucksvoll verdeutlichen: Personalmangel, der sich in den nächsten Jahren durch Pensionierungen weiter verschärfen wird, fehlende oder unvollkommene Digitalisierung, unzureichende Bezahlung der Justizbeschäftigten, falsche Marketingmaßnahmen, fehlende Aufstiegsperspektiven, mangelnde Ausbildung und dadurch in der Summe hunderte unbesetzte Stellen.

Im Einzelnen:

Rechtsstaatlichkeitsbericht der EU kritisiert Deutschland

Im europäischen Vergleich schneidet die Wertschätzung für die Justiz in Deutschland zunehmend schlecht ab. Zu Recht wird auch international kritisiert, dass Deutschland zu wenig Geld in seine Justiz investiert. In ihrem Rechtstaatlichkeitsbericht betont die EU-Kommission die Bedeutung der Sicherstellung der langfristigen Resilienz der Justiz durch Steigerung der Attraktivität der Rechtsberufe unter anderem durch eine angemessene Vergütung.[3] Deutschland wird ausdrücklich empfohlen, adäquate Ressourcen für das Justizsystem bereitzustellen und dabei europäische Standards für die Ressourcen und die Vergütung im Justizsystem zu berücksichtigen.[4] Dieser Aufruf ist als direkter Appell an die Bundesländer zu verstehen.

---

[1] https://www.lto.de/recht/justiz/j/staatsanwaltschaft-nrw-personalmangel-demografischer-wandel-arbeitsbelastung-unbesetzte-stellen/
[2] siehe z.B. https://www.bild.de/regional/ruhrgebiet/ruhrgebiet-aktuell/justiz-versagen-in-nrw-haette-das-killer-paar-gestoppt-werden-koennen-82076870.bild.html
[3] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52022DC0500
[4] https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/17_1_193990_coun_chap_germany_de.pdf

Datum des Originals: 17.10.2023/Ausgegeben: 17.10.2023

Digitalisierung und Künstliche Intelligenz – Anfänge ohne verlässliches Ende

Auch im Bereich der Digitalisierung und Künstlichen Intelligenz hinkt die Justiz in Nordrhein-Westfalen weiter hinterher. Es gibt noch nicht einmal Bestrebungen, die Veröffentlichung anonymisierter Datenbanken zu verbessern, um sie für Künstliche Intelligenz nutzbar zu machen.[5] Alle Anträge der Opposition, die diese Themen vorantreiben sollten, wurden von der Schwarz-Grünen Mehrheit abgelehnt. Der im März 2023 von der Landesregierung eingerichtete Think-Tank ist zwar qualifiziert besetzt, fordert aber selber einen intensiveren Austausch zwischen Justiz, KI-Forschung und Wissenschaft.[6] Der Justizminister kommt dem bisher nicht nach.

Schwierige Personalsuche führt zu vorhersehbaren Problemen

Der dringende Bedarf an Neueinstellungen ist in allen Bereichen ersichtlich. Laut Mitteilung der Landesregierung[7] sollen sich diese an der Zahl der Personen orientieren, die planmäßig in den Ruhestand gehen. Es ist jedoch aktuell nicht erkennbar, wie eine solche Anzahl an neuen Fachkräften kurzfristig gewonnen werden kann. Die Landesregierung hat in ihrer Antwort auf die Kleine Anfrage 2102 vom 10. Juli 2023[8] bestätigt, dass die Auswirkungen des demografischen Wandels bereits jetzt dazu führen, dass eine Vielzahl der beamteten Planstellen in der Laufbahngruppe 1.2 des Justizdienstes (Justizfachwirtin, Justizfachwirt) aktuell nicht besetzt sind. Ursächlich hierfür seien vornehmlich vorzeitige altersbedingte Abgänge. Der demografische Wandel schreitet jedoch insgesamt voran und die gesamte Justiz verliert in den nächsten Jahren eine Vielzahl ihrer bisherigen Beamten und Angestellten in den Ruhestand. Wie die Landesregierung in ihrer Antwort auf eine Kleine Anfrage der FDP-Landtagsfraktion mitgeteilt hat,[9] werden allein in den Jahren 2025 bis 2030 an die 5.000 Beschäftigte planmäßig ausscheiden und damit auch deren juristisches Wissen verlorengehen.

Lange Wartezeiten, weil digitale Terminvergaben unzureichend sind

Kirchenaustritte können aufgrund des Personalmangels an den Amtsgerichten ebenfalls nicht zeitnah und zügig von der Justiz bearbeitet werden. Laut eines Berichts der Landesregierung (Vorlage 18/695) in der Sitzung des Rechtsausschusses vom 18. Januar 2023 beträgt die Wartezeit an den Amtsgerichten in Nordrhein-Westfalen bis zu 3,5 Monate. In Einzelfällen kann es sogar zu noch längeren Wartezeiten kommen, Berichte von 6 Monaten (bei Online-Terminvergabe) sind bekannt.

Prozesse verzögern sich, weil Geschäftsstellen unbesetzt sind

In anderen Amtsgerichten sind Geschäftsstellen nicht mehr ausreichend besetzt, so dass die Bearbeitung von Zivilverfahren ganzflächig über Monate verzögert wird. Laut Mitteilung der Landesregierung haben die Auswirkungen des demografischen Wandels dazu geführt, dass eine Vielzahl der beamteten Planstellen in der Laufbahngruppe 1.2 des Justizdienstes (Justizfachwirtin, Justizfachwirt) aktuell nicht besetzt sind.[10]

Nicht überzeugende Werbekampagne

[5] siehe die Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage 2184 der FDP-Landtagsfraktion vom 25.07.2023

[6] So auch die Sachverständigen in der Anhörung des Rechtsausschusses „Einsatz von ChatGPT im Justizbereich“ vom 13. Juni 2023

[7] Beantwortung der Frage 3 der Kleinen Anfrage 1884 (Drucksache 18/5053)

[8] Drucksache 18/5274

[9] Drucksache 18/5053

[10] siehe Antwort zu Frage 3 auf die Kleine Anfrage 2102 der FDP-Landtagsfraktion vom 10. Juli 2023

Die Justiz in Nordrhein-Westfalen hat dabei die anspruchsvolle Aufgabe, für insgesamt 27 unterschiedliche Berufsbilder Nachwuchs zu finden. Hierfür sind Werbekampagnen eine Möglichkeit, um neue Bewerber zu finden, doch mit dem Instagram-Clip bei „Conny from the blocks“ wird wohl eher das Gegenteil erreicht - er schreckt ab und wirkt verstörend. Dabei ist Werbung mit einem positiven Image so wichtig. Als nur ein Beispiel sei genannt, dass der Bereich Telemedizin im Justizbereich gerade deswegen weiter ausgebaut und gefördert werden muss, weil sich kaum mehr Mediziner und Medizinerinnen finden, die bei der Justiz hauptberuflich tätig werden wollen. In dem Bericht des Ministeriums für die Rechtsausschusssitzung am 26. Oktober 2022[11] wurde mitgeteilt, dass zu dem Zeitpunkt insgesamt 23 Justizvollzugsanstalten in Nordrhein-Westfalen telemedizinisch angebunden waren und eine Anbindung der verbleibenden 12 Justizvollzugsanstalten im Jahr 2023 geplant sei.

Die Attraktivität und Bekanntheit der Justizberufe muss gerade für junge Bewerber daher dringend erhöht und die Durchlässigkeit und Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Berufsgruppen verbessert werden. Feste Strukturen müssen überdacht und neue innovative Lösungen gefunden werden. Allerdings lehnte auch hier die Schwarz-Grüne Mehrheit einen Vorschlag der FDP-Landtagsfraktion für eine verbesserte Durchlässigkeit der Amtsanwaltschaft zur Staatsanwaltschaft ab.[12]

Aktuelle Entlohnung der Richter und Staatsanwälte behindert qualifizierte Neueinstellungen

In dem am 5. Juli 2023 vorgestellten Bericht über die Rechtsstaatlichkeit 2023 empfiehlt die EU-Kommission Deutschland ausdrücklich, angemessene Ressourcen gerade auch in Bezug auf die Besoldung von Richterinnen und Richtern zur Verfügung zu stellen und dabei europäische Standards für die Ressourcen und die Vergütung im Justizsystem zu berücksichtigen. Diese Forderungen waren bereits Bestandteil des europäischen Rechtsstaatlichkeitsberichts 2022.[13] Die Richterbesoldung in Deutschland ist im Verhältnis zu dem Durchschnittseinkommen der Bevölkerung weiterhin eine der niedrigsten in allen 46 Mitgliedstaaten des Europarates. Dies gilt sowohl für das Einstiegsgehalt als auch für die oberste Besoldungsstufe.[14]

In der Beantwortung der Kleinen Anfrage 392 vom 31. August 2022 „Richterbesoldung und Nachwuchsfindung im europäischen Vergleich“[15] behauptet die Landesregierung lediglich lapidar, dass ein Vergleich der Besoldung von Richterinnen und Richtern der Mitgliedstaaten der Europäischen Union aufgrund der bestehenden Unterschiede der Rechtssysteme einerseits und der jeweiligen Vergütungssysteme andererseits nicht möglich sei und verweist weiterhin auf die Beantwortung der Kleinen Anfrage 174 „Kritik der EU-Kommission und des Deutschen Richterbundes an der Richterbesoldung“.[16] Darin stützt sich die Landesregierung allerdings insbesondere auf die Vergleichbarkeit der Besoldung innerhalb der Bundesrepublik. Maßgebliche Aussage des Rechtsstaatlichkeitsberichts war aber vor allem auch die Dimension im europäischen Vergleich. Auch die Kleine Anfrage der FDP-Landtagsfraktion 2101 vom 10. Juli 2023[17] zum Thema „Nordrhein-Westfalen und die Richterbesoldung nach dem Rechtsstaatlichkeitsbericht der EU vom 5. Juli 2023“ wurde von der Landesregierung nur unzureichend beantwortet. Einer ernsthaften Auseinandersetzung mit der Problematik geht die Landesregierung damit aus dem Weg.

[11] Vorlage 18/284
[12] siehe Antwort des Landesregierung auf die Kleine Anfrage der FDP-Landtagsfraktion vom 9. Dezember 2022 (Drucksache 18/2362)
[13] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_22_4467
[14] https://rm.coe.int/overview-avec-couv-18-09-2018-en/16808def7a
[15] Drucksache 18/1083
[16] Drucksache 18/574
[17] Drucksache 18/5285

Unzureichende Entlohnung der Justizbeschäftigten könnte verfassungswidrig sein

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat mit seinen Beschlüssen vom 4. Mai 2020 (2 BvL 6/17,[18] u.a. und 2 BvL 4/18[19]) die verfassungsrechtlichen Maßstäbe für die Ermittlung und Berechnung einer amtsangemessenen Alimentation fortgeschrieben. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts ist ein Mindestabstand von 15 Prozent zur Grundsicherung stets einzuhalten.

Die frühere Landesregierung von FDP und CDU hat dies in ihrer Regierungszeit in der 17. Legislaturperiode berücksichtigt und bei der Besoldung erkennbare Verbesserungen vorgenommen. Nach dem Rechtsstaatlichkeitsbericht 2023[20] ist es fraglich, ob die aktuelle Besoldung noch immer den rechtlichen Mindestanforderungen genügt. Im internationalen Vergleich hinkt Nordrhein-Westfalen immer stärker hinterher, vor allem vor dem Hintergrund der Inflation und Preissteigerung.

Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, die Beamten und ihre Familie lebenslang angemessen zu bezahlen. Die Höhe richtet sich dabei nicht nur nach ihrem Dienstrang, sondern auch nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach Maßgabe der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit. Zudem wird dabei die Entwicklung der wirtschaftlichen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards berücksichtigt. Im Frühjahr 2020 hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass der Abstand in der untersten Besoldungsgruppe zum Grundsicherungsniveau nicht mehr gegeben sei und die Politik zum Handeln aufgefordert.[21]

Gerade vor dem Hintergrund der Einführung des Bürgergeldes und dessen erneuter Anhebung um weitere 12 Prozent im kommenden Jahr[22] ist zu untersuchen, ob der zur Verfassungskonformität nötige Mindestabstand der Besoldung zum Grundsicherungsniveau noch eingehalten wird. Bei der Betrachtung der Amtsangemessenheit ist auch die Inflationsentwicklung in den Blick zu nehmen.

In Nordrhein-Westfalen fehlen 200 Staatsanwälte und 372 Rechtspfleger und Amtsanwälte

Der Deutsche Richterbund rügt das Fehlen von 121 Staatsanwältinnen und Staatsanwälten[23] und fordert, dass weitere 200 neu eingestellt werden,[24] um in Vollzeit zeitnah Strafverfahren abzuarbeiten.

Da Amtsanwältinnen und Amtsanwälte Aufgaben der Staatsanwaltschaft wahrnehmen und in Strafsachen vor dem Amtsgericht auftreten,[25] verstärkt fehlendes Personal auf Ebene der

[18] https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2020/05/ls20200504_2bvl000617.html
[19] https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2020/05/ls20200504_2bvl000418.html
[20] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_23_3631
[21] Az. 2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17
[22] https://www.zdf.de/nachrichten/politik/buergergeld-erhoehung-heil-100.html#:~:text=Das%20B%C3%BCrgergeld%20soll%20steigen.,Das%20hat%20Arbeitsminister%20Heil%20angek%C3%BCndigt.
[23] https://www1.wdr.de/nachrichten/landespolitik/richter-staatsanwaelte-ueberlastung-100.html
[24] https://www.lto.de/recht/justiz/j/staatsanwaltschaft-nrw-personalmangel-demografischer-wandel-arbeitsbelastung-unbesetzte-stellen/
[25] https://www.amtsanwaltsverein.de/Berufsbild.html

Amtsanwälte die Problematik weiter. Der Deutsche Amtsanwaltsverein beklagt fehlende Attraktivität und Aufstiegsmöglichkeiten. Der Forderung der Einführung eines neuen Spitzenamtes „Erste Oberamtsanwältin/ Erster Oberamtsanwalt“ in der Besoldungsgruppe A 14 hat die Landesregierung bereits eine Absage erteilt.[26]
Die Rechtsstaatlichkeit kommt jedoch an ihre Grenzen, wenn eine wirksame und zeitnahe Strafverfolgung nicht mehr gegeben ist, weil Staatsanwälte und Amtsanwälte im System fehlen.
In Köln ist die Staatsanwaltschaft offenbar bereits jetzt so überlastet, dass sie aufgrund „vorrangiger Haftsachen“ weder zu effizienter Strafverfolgung noch zur Erfüllung von Rechtshilfeersuchen kommt. Dies ist wenig verwunderlich, wenn bei der Staatsanwaltschaft Köln 32.000 Akten und in Duisburg 23.000 Fälle „auf Halde liegen“.[27]

Überlastungsanzeigen der Gerichte

Seit Jahresbeginn liegen 105 Überlastungsanzeigen in Nordrhein-Westfalen vor. Im ganzen Jahr 2022 waren es 71, im Jahr 2020 waren es 85 Überlastungsanzeigen. Hiervon betroffen sind die Staatsanwaltschaften aber auch die Gerichte. Wie der Landesverband Nordrhein-Westfalen des Deutschen Richterbundes mitteilte, hat das Justizministerium gerade erst für jeden Staatsanwalt eine Arbeitsbelastung von 143 Prozent prognostiziert. In der Haushaltsplanung 2024 sieht das Justizministerium gerade einmal 20 zusätzliche Planstellen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und weitere 20 Stellen im Servicebereich vor.

Prekäre Lage von Gerichtsvollziehern in Nordrhein-Westfalen

Es wird höchste Zeit, dass diese für die Gesellschaft und eine funktionierende Justiz so wichtige Berufsgruppe der Gerichtsvollzieher die erforderliche Aufmerksamkeit und Wertschätzung erfährt. In den beiden Stellungnahmen der Sachverständigen (Stellungnahme 18/652, Stellungnahme 18/643 zur vorgenommenen Anhörung) wurde im August 2023 bestätigt, dass sich die Arbeitsweise und Aufgaben der Gerichtsvollzieher in den letzten Jahren massiv geändert haben.

Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher müssen nunmehr verstärkt Bürotätigkeiten erledigen und absolvieren weniger Außentermine. Seit 2022 gilt der obligatorische elektronische Rechtsverkehr, seit Juni 2023 das elektronische Bürger- und Organisationspostfach (eBO). Hierdurch hat sich auch die Notwendigkeit des Ausdruckens von Unterlagen örtlich von den Gerichten auf die Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher verlagert.

Ebenfalls bestätigt wurde von den Sachverständigen, dass die gesetzlichen Änderungen und Anforderungen im Rahmen der Digitalisierung gestiegen sind, ohne dass die Regelungen über die Entschädigung bei den Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher angepasst wurden. Aufgrund der von der Landesjustizverwaltung in Nordrhein-Westfalen vorgegebenen Auslegung und damit verbundenen restriktiven Anwendung der Vorschriften der ZPO und des GVKosG entstehen für die Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher Mehrkosten, die aus der derzeitigen Vergütung nicht mehr zu decken sind. Die Bürokostenentschädigungen und Wegegelder sind bei monatlicher Betrachtung in dem Zeitraum von 2017 bis heute um 2/5

[26] siehe VORLAGE 18/453 zur Sitzung des Rechtsausschusses am 16. November 2022, Beantwortung Frage 9
zu TOP „Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2023“
[27] https://www.ksta.de/politik/nrw-politik/krise-in-nrw-justiz-richter-und-staatsanwaelte-sind-ueberlastet-640646

zurückgegangen. Folglich herrscht auch bei der Vergütung dieser Berufsgruppe dringender Anpassungsbedarf.

Ausweitung der Ausbildung für Justizwachtmeister

Die Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister sind essentieller Bestandteil einer funktionierenden Justiz in Nordrhein-Westfalen. Ihre Aufgaben sind vielfältig: Sie gewährleisten Sicherheit und Ordnung an unseren Gerichten, sind in der Gerichtsverwaltung tätig und übernehmen handwerkliche Aufgaben.

Durch die zunehmende Digitalisierung kommen neue Aufgaben auf den Beruf des Justizwachtmeisters zu. Die in Nordrhein-Westfalen bestehende Ausbildung von neun Monaten ist vor diesem Hintergrund nicht mehr geeignet, die Anwärter auf ihren Beruf vorzubereiten. Die Installierung einer umfassenderen Berufsausbildung ist daher dringend geboten. So kann der Beruf in Zeiten des Fachkräftemangels attraktiver gestaltet werden.

Andere Bundesländer wie Thüringen und Bayern haben daher auch den Ausbildungsweg zum Justizwachtmeister reformiert und die Berufsausbildung auf 18 Monate angelegt. In Bayern und Baden-Württemberg ist eine Besoldung auf Ebene des mittleren Dienstes (A9) möglich.

II. Beschlussfassung:

Der Landtag stellt fest:

- Die Justiz in Nordrhein-Westfalen bedarf einer finanziell auskömmlichen Ausstattung.
- Hierbei ist auch der aktuelle Rechtsstaatsbericht der EU zu berücksichtigen, der das Land Nordrhein-Westfalen auffordert, adäquate Ressourcen für das Justizsystem bereitzustellen und hierbei europäische Standards einzuhalten.
- Der demografische Wandel ist in allen Justizberufen erkennbar.
- Die Justiz muss auch in Zukunft für Berufseinsteiger attraktiv bleiben.
- Die Situation der Gerichtsvollzieher hat sich durch die Digitalisierung verändert.
- Die Ausbildung der Justizwachtmeister ist für aktuellen Aufgaben nicht mehr angemessen und muss reformiert werden.

Der Landtag beauftragt die Landesregierung:

- ein Konzept zur angemessenen Bezahlung von Richtern, Staatsanwälten, Rechtspflegern, Gerichtsvollziehern, Wachtmeistern und weiteren Beschäftigten der Justiz zu erarbeiten, welches die Leistungen des gesamten Justizpersonals gebührend wertschätzt,
- umfassende Einstellungsoffensiven in allen 27 Justizberufen durch ein professionelles Marketing durchzuführen, um unbesetzte Stellen in der Justiz zeitnah zu besetzen,
- die Attraktivität der Justizberufe durch höhere Durchlässigkeit und Flexibilität innerhalb der Berufsgruppen zu erhöhen,
- die Gebühren der Gerichtsvollzieher zeitnah einer Evaluierung zu unterziehen,

- die Ausbildung der Justizwachtmeister zu reformieren und auszuweiten,
- für eine breitere Veröffentlichung von Gerichtsentscheidungen zu sorgen und so Künstliche Intelligenz in der Justiz besser nutzbar zu machen,
- die Digitalisierung und Künstliche Intelligenz in der Justiz und öffentlichen Verwaltung voranzutreiben.

Henning Höne
Marcel Hafke
Werner Pfeil
Marc Lürbke
Ralf Witzel

und Fraktion

BUND DER RICHTER UND STAATSANWÄLTE
IN NORDRHEIN-WESTFALEN E.V.

An den Präsidenten
des Landtags Nordrhein-Westfalen
André Kuper
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/1352

A14

Hamm, 12. März 2024

Stellungnahme zum Antrag der Fraktion der FDP „Mehr Wertschätzung für die Justiz bedeutet auch bessere Bezahlung, ein moderneres Arbeitsumfeld, professionellere Kampagnen und Achtung vor der Dritten Gewalt sowie ihren Repräsentanten und Beschäftigten", Landtag Nordrhein-Westfalen, 18. Wahlperiode Drucksache 18/6363

Schreiben vom 26. Februar 2024
I.A.2 / A14

Sehr geehrter Herr Präsident!

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete!

Ich bedanke mich im Namen des Bundes der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen (DRB-NRW) für die Gelegenheit, als Sachverständiger zu dem Antrag der FDP-Fraktion Stellung zu nehmen. Ich werde mich im Folgenden auf die Teilaspekte beschränken, welche unmittelbar die Belange von Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte betreffen. Die Fraktion der FDP hat ihren Antrag unterteilt in zwei Teile, einen Feststellungsantrag und einen Antrag zur Beauftragung der Landesregierung. Ich werde zunächst zum Feststellungsantrag Stellung nehmen (I.), dann zum Antrag an die Landesregierung (II.) und schließlich ans Ende eine Zusammenfassung meiner Kernaussagen stellen (III.)

Die folgenden Kernaussagen sind vorab herauszustellen:

Die bisherige Besoldungspolitik gefährdet die Nachwuchsgewinnung und damit Demokratie und Rechtsstaat in schwierigen Zeiten. Auch deswegen ist zeitnah eine deutliche Anhebung der Grundbesoldung für die Entscheidungsträger in der Justiz zu fordern.

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

I.

Von dem Feststellungsantrag betreffen die folgenden Teile die Belange der Richterschaft und der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte:

Die Fraktion der FDP beantragt, dass der Landtag folgendes feststellen möge:

- Die Justiz in Nordrhein-Westfalen bedarf einer finanziell auskömmlichen Ausstattung.
- Hierbei ist auch der aktuelle Rechtsstaatsbericht der EU zu berücksichtigen, der das Land Nordrhein-Westfalen auffordert, adäquate Ressourcen für das Justizsystem bereitzustellen und hierbei europäische Standards einzuhalten.
- Der demographische Wandel ist in allen Justizberufen erkennbar.
- Die Justiz muss auch in Zukunft für Berufseinsteiger attraktiv bleiben.

Dieser Teil des Antrags bedarf meines Erachtens keiner ergänzenden Ausführungen durch einen Sachverständigen. Ich kann mir schlicht und ergreifend nicht vorstellen, dass eine Abgeordnete oder ein Abgeordneter des Landtags Nordrhein-Westfalen diese Feststellungen nicht zu 100 % unterschreiben kann, ganz unabhängig von Fraktionszugehörigkeit und Haushaltslage. Man kann es auch anders formulieren: Ein funktionierender Rechtsstaat benötigt eine funktionierende Dritte Staatsgewalt und **muss** diese daher entsprechend ausstatten – einschließlich einer konkurrenzfähigen, am besten sogar attraktiven Besoldung.

Sollte dennoch Erläuterungsbedarf hierzu bestehen, kann ich gerne in der mündlichen Anhörung Fragen hierzu beantworten.

II.

Nach dem zweiten Teil des Antrages sollte der Landtag die Landesregierung – unter anderem - wie folgt beauftragen:

1) Ein Konzept zur angemessenen Bezahlung von Richtern und Staatsanwälten zu erarbeiten, welches die Leistungen gebührend wertschätzt,
2) umfassende Einstellungsoffensiven durch ein professionelles Marketing durchzuführen, um unbesetzte Stellen in der Justiz zeitnah zu besetzen,
3) für eine breitere Veröffentlichung von Gerichtsentscheidungen zu sorgen und so Künstliche Intelligenz in der Justiz besser nutzbar zu machen,

4) die Digitalisierung und Künstliche Intelligenz in der Justiz und öffentlichen Verwaltung voranzutreiben.

Auch wenn die Punkte 1) und 2) einerseits und 3) und 4) andererseits teilweise zusammengehören, soll sich die Darstellung im Folgenden in diese vier Punkte untergliedern. Aus Zweckmäßigkeitserwägungen werde ich jedoch auf den Punkt 4) vor Punkt 3) eingehen.

1) Ist ein Konzept zur angemessenen Bezahlung von Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten, welches die Leistungen gebührend wertschätzt, erforderlich?

Ausgangspunkt für die Beantwortung dieser Frage soll ein Blick auf die Entwicklung der Besoldung seit dem Jahr 1957 sein. Ab diesem Zeitpunkt lassen sich ausreichend verlässliche und lückenlose Daten zur Entwicklung der Besoldung einerseits und relevante Vergleichswerte andererseits finden. Im Anschluss daran soll basierend auf den Feststellungen zur Entwicklung der Besoldung auf die Notwendigkeit eines Konzeptes zur angemessenen Bezahlung eingegangen werden.

a) Entwicklung der Besoldung seit dem Jahr 1957

Zur Analyse wurde die Besoldung insbesondere ins Verhältnis zur Entwicklung des durchschnittlichen Lohns in der Bundesrepublik für eine Vollzeittätigkeit gesetzt. Dabei wurde sowohl die Besoldung für das Eingangsamt, als auch der letzten Erfahrungs- bzw. ehemals Dienstaltersstufe der Richterlaufbahn herangezogen. Bis 1974 wurden Richter noch nach der Besoldungsordnung A, im Einstiegsamt in der Stufe 13, besoldet. Seit Einführung der Besoldungsordnung R 1975 wurde dann die R1-Besoldung herangezogen, bis 2003 nach der bundeseinheitlichen Besoldung, ab 2004 sodann nach den in NRW gültigen Besoldungstabellen.

Es zeigt sich, dass Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte zu Beginn des Betrachtungszeitraums im Vergleich zum bundesweiten Durchschnittseinkommen deutlich besser dastanden, als dies heutzutage der Fall ist.

Bereits die Einstiegsbesoldung betrug 1957 das 2,17-fache des Durchschnittseinkommens eines Angestellten. Dieser Besoldungsabstand zum Durchschnittsverdienst verringerte sich jedoch schon bis Ende der 1960er-Jahren auf etwa das 1,6-fache und schrumpfte in den 70er Jahren dann - trotz der 1964 eingeführten und seit dem Jahr 1974 ein ganzes Monatsgehalt betragenden Sonderzulage („Weihnachtsgeld“) sowie des ab 1977 gewährten Urlaubsgelds (zunächst in Höhe von 150 DM, ab 1979 in Höhe von 300 DM und ab 1992 dann 500 DM) - auf etwa das 1,35-fache bei der Einstiegsbesoldung. In den 1980er-Jahren betrug die Einstiegsbesoldung dann nur noch etwa 125% des Durchschnittseinkommens.

Bis Ende der 1990er-Jahre und um die Jahrtausendwende bewegte sich die Einstiegsbesoldung dann im Bereich von 120% des durchschnittlichen Lohns in der Bundesrepublik. Durch schrittweise Abschaffung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes ab Ende der 1990er- bzw. Anfang der 2000er-Jahre erreichte die Einstiegsbesoldung Mitte der 2000er-Jahre einen Tiefstand von ca. 110 % des Durchschnittseinkommens.

Die Entwicklung bei der höchsten Dienstaltersstufe (heute Erfahrungsstufe) von R1 (also ungeachtet der relativ spärlichen Beförderungsmöglichkeiten) ist ähnlich. Während der Ausgangswert des Jahres 1957 bezogen auf den Durchschnittsverdienst bei 275% lag, sank das bis zum Ende eines Dienstlebens erreichbare Besoldungsniveau (R1) seit dem Ende der 60er Jahre (200%) auf jetzt etwa 170%.

In etwa auf diesem Niveau bewegt sich die Besoldung noch heute mit absteigender Tendenz, wie noch aufgezeigt werden wird.

Es ist also festzustellen, dass der Bundesrepublik Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte Ende der 1950er-Jahre schon im Einstiegsamt mehr als das Doppelte des bundesweiten Durchschnittseinkommens wert waren, während das Einkommen der Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen seit geraumer Zeit zu Beginn ihrer Laufbahn gerade mal etwa 10 % über dem Einkommensschnitt der Bundesrepublik liegt. Unberücksichtigt blieb hierbei die Herabsetzung des Ruhegehaltshöchstsatz von 75 % auf 71,75 % sowie des Witwengelds von 60 % auf 55 %. Da es sich hierbei um nur mittelbar mit der Besoldung im Zusammenhang stehende Leistungen handelt, soll dies lediglich zur weiteren Veranschaulichung dienen, wie der Staat bzw. das Land an seinen Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten spart. Wenn man bedenkt, dass in der bisher betrachteten Vergleichsgruppe **alle** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf Ausbildung und Qualität von Abschlüssen, Schul- und Hochschulabschlüssen berücksichtigt wurden, erscheint diese Entwicklung umso alarmierender.

Versucht man, sich einer Vergleichsgruppe von Personen mit universitären Abschlüssen zu nähern, sind die Zahlen noch dramatischer.

Nach einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes im April 2022 lag das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen von Vollzeitbeschäftigten mit einem Diplom, Magister, Master oder Staatsexamen bei 6.188 Euro und damit ca. 32 % **über** der Einstiegsbesoldung (in NRW). Zwar ist insofern zu berücksichtigen, dass der isolierte Vergleich der niedrigsten Erfahrungsstufe mit dem Durchschnittsverdienst, also auch über alle Altersgruppen hinweg, hinkt. Aber auch die Besoldung der höchsten Erfahrungsstufe der Besoldung R1 liegt indes nur knapp 17 % über diesem Durchschnitt – statt 70% im Verhältnis zur Vergleichsgruppe aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer!

Zwar kann ich mangels entsprechender Datengrundlage keinen wissenschaftlich belastbaren Durchschnitt aller Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte bilden, doch dürfte dieser allenfalls im Bereich des vom Statistischen Bundesamt ermittelten Schnitts liegen. Es bleibt im Wesentlichen also der Trost, dass gegenüber der privaten Wirtschaft mehr Netto vom Brutto übrigbleibt. Eine spürbare Honoration der langen Ausbildung und der überdurchschnittlichen Anforderungen hinsichtlich der Qualifikation sieht indes nach hiesiger Auffassung anders aus, als „Durchschnitt“.

Gerade seit 2021 wird die Besoldung auch durch die stark angezogene Inflation zusätzlich entwertet. Nachdem die jährliche Inflationsrate seit Mitte der 1995er-Jahre bis 2020 kaum bzw. nur geringfügig den von der Europäischen Zentralbank (EZB) angestrebten Wert von 2,0 % überschritten hat, lag sie im Jahr 2021 bei 3,1 %, 2022 gar bei 6,9 % und zuletzt in 2023 bei 5,9 %. Gegenüber dem Niveau von Ende 2020 (Basiswert) sind die Verbraucherpreise also bis jetzt um 16,72 % gestiegen. Im selben Zeitraum wurde die Besoldung in NRW zum 01.01.2021 um 1,4 % und zum 01.12.2022 um 2,8 % angehoben, also nur um 4,24%. Selbst wenn man die erste der beiden genannten Anhebungen einbezieht (obwohl man sie auch dem vorhergehenden Zeitraum zuschlagen könnte), ist die Besoldungsentwicklung also in den letzten drei Jahren über 12 % hinter der Verbraucherpreisentwicklung zurückgeblieben.

Bund und Länder haben in den vergangenen Monaten Tarifabschlüsse für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst erzielen können. Nach diesen Tarifabschlüssen werden die Tabellenentgelte um einen Sockelbetrag von 200,00 Euro angehoben und dann der sich hieraus ergebende Betrag linear um 5,5 % erhöht. Hieraus ergeben sich in Summe in den untersten Entgeltgruppen Erhöhungen um bis zu 16,87 %, während in der höchsten Entgeltgruppe eine Erhöhung um 8,45 % gewährt wird. Nunmehr wurde im Dezember 2023 verkündet, dass der Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen sowie der Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst der Länder 1:1 auf Beamte in NRW übernommen werde. Die Erhöhung der Tabellenentgelte soll dabei (erst!) zum 01.11.2024 erfolgen. Die lineare Erhöhung der sich hieraus ergebenden Beträge um 5,5 % soll sogar bis zum 01.02.2025 verschoben werden. Im Fall der Besoldungsordnung R1 in NRW ergibt dies eine Anhebung von 9,48 % für die Erfahrungsstufe 2, die jetzt die Einstiegsbesoldung abbildet, bis hin zu nur noch 7,90 % für die Erfahrungsstufe 12. Bei der Besoldungsordnung R2 beliefe sich die Anhebung auf 8,86 % für die Erfahrungsstufe 3 bis hin zu 7,67 % für die Erfahrungsstufe 12. Dies käme angesichts der Inflationsraten (s.o.) einer fortgesetzten Abwertung gleich. Da die Anhebung der Grundbesoldung erst Ende 2024 bzw. Anfang 2025 erfolgen soll, müsste bei ungeschönter Betrachtung auch die bis dahin noch zu erwartende Inflation berücksichtigt werden. Insofern liegen die Erwartungen für 2024 zwischen 2,6 % (Bundesregierung) und 3,1 % (Europäische Kommission). Damit ergibt sich gegenüber Ende 2020 also eine Steigerung der Verbraucherpreise um ca. 20 % bei einer Erhöhung der Besoldung im selben Zeitraum um ca. 12,2 % (R2 Erfahrungsstufe 12) bis 14 % (R1 Erfahrungsstufe 2). Angesichts der Anhebung zum 01.02.2025 ist zudem davon auszugehen, dass es bis mindestens 2026 auch dabei bleiben soll,

während die Inflation zumindest auf dem mäßigen für 2024 erwarteten Niveau oder aber leicht darunter fortschreiten wird.

Dabei liegt nicht nur eine Abwertung der Kaufkraft für sich vor, sondern auch relativ eine fortgesetzte Abwertung gegenüber nahezu dem gesamten öffentlichen Dienst und auch den meisten übrigen Besoldungsgruppen, insbesondere der Besoldungsordnung A. Hierbei wird ein bereits lange anhaltender Trend fortgesetzt. 1979 betrug das Grundgehalt eines Beamten in der ersten Dienstaltersstufe (später Erfahrungsstufen) des Eingangsamts der Laufbahn des einfachen Dienstes etwa 30 % des Grundgehalts eines Richters in der ersten Dienstaltersstufe des Eingangsamts. 2020 waren es schon 51,6 %. Nach der nun bevorstehenden Erhöhung wird der Wert weiter auf 53,6 % steigen. Im höheren Dienst ist die Lücke mittlerweile ganz geschlossen. Während das Grundgehalt in der Eingangsstufe von A 13 (z.B. Lehrer am Gymnasium bzw. ab 2026 alle Lehrkräfte der Primarstufe und Sekundarstufe I) 1979 noch weniger als 80 % des Grundgehalts der Eingangsstufe von R1 betrug, waren es 2020 bereits 100 %.

Um Missverständnisse zu vermeiden, möchte ich betonen, dass ich *nicht* meine, die anderen Ämter seien zu hoch bewertet – die richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Ämter sind im Vergleich nur wirtschaftlich unattraktiv gemacht worden!

Daneben hält der Anstieg der Richterbesoldung mit der Entwicklung der Grundsicherung nicht Schritt. Während der Regelsatz für Alleinstehende 2022 noch 449 Euro im Monat betrug, stieg er mit Einführung des „Bürgergeldes“ zu Beginn des letzten Jahres auf 502 Euro an, mithin um 11,8 %. Zu Beginn dieses Jahres erfolgte dann eine weitere Anhebung auf 563 Euro bzw. um 12,2 %. Begründet wurden die Anhebungen im Übrigen mit Verweis auf die extrem gestiegenen Lebenshaltungskosten und Energiepreise, wobei angemerkt sein darf, dass gerade die Heiz- und Stromkosten, die wesentlichen Anteil an den gestiegenen Verbraucherpreisen hatten, nicht vom Regelsatz gezahlt werden müssen, sondern mit den Wohnkosten zusätzlich bereitgestellt werden.

Die Besoldungsentwicklung hält im Übrigen nicht mit der Lohnentwicklung der Juristen in der Privatwirtschaft und der Rechtsanwaltschaft schritt. Diese ist nach den Erkenntnissen der neuesten Kienbaum-Studie von 2017 bis 2022, also noch vor dem erheblichen Anstieg der Inflation, um 12-17 % gestiegen, die Richterbesoldung in diesem Zeitraum dagegen nur um etwa 10 % (auf Grundlage der Bundesbesoldung).

Schließlich sei noch darauf hingewiesen, dass die Erhöhung der Besoldung durch fixe Sockelbeträge, was sich immer mehr etabliert, auch dem besoldungsrechtlichen Leistungsprinzip widerspricht. Das Leistungsprinzip bezeichnet in seinem Kern zunächst das Prinzip der Bestenauslese, betrifft aber nicht nur den erstmaligen Zugang zu einem öffentlichen Amt beim Eintritt in das Beamtenverhältnis, sondern beinhaltet auch

die Anerkennung und rechtliche Absicherung des Beförderungserfolges, den der Beamte bei der Bestenauslese aufgrund von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erlangt hat.

Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Entwicklung über die vergangenen Jahre und Jahrzehnte sei in diesem Zusammenhang noch erwähnt, dass das Land NRW sich über die vergangenen 10 Jahre mit Ausnahme des Pandemie-Jahres 2020 stetig und kräftig steigender Steuereinnahmen hat erfreuen dürfen. Diese sind von 2012 bis 2022 durchschnittlich (also auch inklusive des Jahres 2020) um 5,56 % gestiegen auf 74.100 Mio. Euro im Jahr 2022. Angesichts dieser starken Zuwächse stellt sich die stetige Absage gegenüber Forderungen nach besserer Besoldung eher als fehlende Priorisierung denn als faktische Unmöglichkeit dar.

Nun einige Sätze zur aktuellen Rechtsprechung zur Besoldung der Richter und Staatsanwälte:

Das Bundesverfassungsgericht hat sich (neben verschiedenen Verwaltungsgerichten) in den vergangenen Jahren für verschiedene Besoldungsgruppen und –stufen mit der Frage ihrer Amtsangemessenheit beschäftigt. Zu welchem Ergebnis es dabei kam und welche Maßstäbe es für seine Beurteilung ansetzt, soll nachfolgend beschrieben werden. Vorweg muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass sich das Bundesverfassungsgericht aufgrund der Prozessdauer regelmäßig mit bereits (sehr) lang zurückliegenden Sachverhalten bzw. Zeiträumen beschäftigt und sich hieraus nicht unmittelbar ableiten lässt, wie es um die aktuelle Besoldung steht.

Ausgangspunkt ist das Alimentationsprinzip, welches den Dienstherren verpflichtet, Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem *Amt* verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung der rechtsprechenden Gewalt und des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechende Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren.

Viel Beachtung hat in den vergangenen Jahren insbesondere das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 05.05.2015 (2 BvL 17/09) gefunden. Das Gericht entschied in diesem Verfahren, dass die Besoldung von Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten in Sachsen-Anhalt in den Jahren 2008 bis 2010 verfassungswidrig zu gering gewesen ist, während sie in NRW und Rheinland-Pfalz (in den Kalenderjahren 2003 bzw. 2012, auf die sich die dortigen Vorlagen bezogen) als noch verfassungsgemäß angesehen wurde. Im Rahmen dieser Entscheidung hat das BVerfG seine Kriterien konkretisiert, nach denen die Besoldung auf ihre Amtsangemessenheit zu prüfen ist.

Im ersten Schritt wird anhand von fünf Kriterien ermittelt, ob eine Vermutung für eine verfassungswidrige Unteralimentierung besteht oder nicht. Sind mindestens drei Parameter erfüllt, besteht die Vermutung der Unteralimentierung. Die in den Blick zu nehmenden Parameter sind:

- Deutliche Differenz zwischen der Besoldungsentwicklung und den Tarifergebnissen im öffentlichen Dienst (immer bezogen auf das jeweils betroffene Land)
- deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Nominallohnindex im jeweils betroffenen Land
- deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Verbraucherpreisindex in dem jeweils betroffenen Land
- systeminterner Besoldungsvergleich
- Quervergleich mit der Besoldung des Bundes beziehungsweise anderer Länder

Besteht danach die Vermutung einer verfassungswidrigen Unteralimentation, kann diese im Rahmen einer Gesamtabwägung durch Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien widerlegt oder erhärtet werden. Diese Kriterien sind:

- Ansehen des Amtes in der Gesellschaft und vom Amtsinhaber geforderte Ausbildung und Beanspruchung
- qualitätssichernde Funktion der Höhe der Alimentation in Bezug zur besonderen Qualität der Tätigkeit und Verantwortung
- Bewertung der Alimentation unter Einbeziehung des Beihilfeniveaus und der Versorgungsleistungen
- Vergleich der Besoldungshöhe mit den durchschnittlichen Bruttoverdiensten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung in der Privatwirtschaft

In einem letzten Schritt ist ggf. eine Abwägung mit kollidierenden verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen anzustellen, wie dem Neuverschuldungsverbot (Art. 109 Abs. 3 Satz 1 GG „Schuldenbremse“). Das bedeutet, dass im Ausnahmefall eine Unteralimentierung verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein kann.

Erläuterungsbedürftig mag insofern im Gegensatz zu den wohl ansonsten selbsterklärenden Kriterien der systeminterne Besoldungsvergleich sein. Insofern ist neben der Veränderung der Abstände zu anderen Besoldungsgruppen in den Blick zu nehmen, ob in der unteren Besoldungsgruppe der gebotene Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau eingehalten ist. Hierauf dürfte künftig ganz besonders zu achten sein.

Etwas jenseits der klassischen Kriterien, aber bereits von Anfang an hat das BVerfG auch immer auf die qualitätssichernde Funktion einer amtsangemessenen Besoldung hingewiesen. Dabei hat es umgekehrt steigende Probleme bei der Gewinnung von gut qualifiziertem Nachwuchs als Indiz für eine amtsunangemessene Besoldung gewertet. Genau vor diesen Problemen steht Nordrhein-Westfalen aktuell.

Während die Absolventenzahlen nach gut zwei Jahrzehnten permanenten Rückgangs seit 2020 wieder um gut 20% auf zuletzt (2023) 1782 gestiegen sind, sind die Bewerberzahlen (ordentliche Gerichtsbarkeit) im *selben* Zeitraum um etwa 30% auf zuletzt 265 gesunken. Verglichen mit dem Jahr 2016 (578 Bewerber) haben sich 2023 sogar nur noch weniger als die Hälfte für eine Justizkarriere beworben (-54%)!

Wer 2015 bei der Urteilsverkündung anwesend war, wird sich hoffentlich an die mündlich erteilte Ermahnung des Senatsvorsitzenden in Richtung der Politik erinnern: Diese Regeln sollten *nicht* als Bastelanleitung für eine rechtlich nicht angreifbare Minimalbesoldung verstanden werden!

Leider hat sich anscheinend genau diese Befürchtung des BVerfG realisiert. Da die Geduld des BVerfG langsam erschöpft zu sein scheint, so kann man die weiteren Entscheidungen verstehen.

Mit Beschlüssen vom 04.05.2020, 2 BvL 4/18 und 2 BvL 6-8/17 hat das Bundesverfassungsgericht sodann entschieden, dass die Besoldung der Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in Berlin in den Jahren 2009 bis 2015 sowie in der Besoldungsgruppen R 2 mit drei bzw. vier Kindern in NRW in den Jahren 2013 bis 2015 nicht amtsangemessen bzw. verfassungswidrig zu gering waren. Letztere Beschlüsse mündeten in den zuletzt erfolgten Anhebungen der Familienzuschläge Stufen 4 und 5.

Zuletzt befasste sich das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss vom 10.11.2022 (1 BvR 1623/17) zumindest am Rande mit der Besoldung. Im Kern ging es hierbei zwar um die Frage, wann eine mangelhafte Stellenbesetzung bei Gerichten zu einer Verletzung des Rechts auf den gesetzlichen Richter nach Art. 101 GG führen kann. Das Gericht führte in diesem Zusammenhand mit Verweis auf die eigene diesbezügliche Rechtsprechung jedoch auch aus, dass „die richterliche Unabhängigkeit auch durch die amtsangemessene Besoldung der Richterinnen und Richter zu gewährleisten ist“. Insofern spielt es also auf qualitätssichernde Funktion der Alimentation an, die es auf der zweiten Stufe der oben dargestellten Prüfung berücksichtigt. Im vergangenen Jahr hat zuletzt das VG Berlin gleich für mehrere Konstellationen (Besoldungsgruppen R 1 und R 2, teilweise mit vielen (4) Kindern, Vorlagebeschlüsse gefasst, nachdem es zu der Auffassung gekommen ist, dass die dortige Besoldung in verschiedenen Zeiträumen zwischen 2011 und 2017 verfassungswidrig zu niedrig gewesen ist (VG 26 K 245/23, VG 26 K 459/23).

Eins dürfte sicher sein. Solange der Gesetzgeber die Besoldung weiter am verfassungsmäßigen Minimum hält und nicht grundlegend neu ordnet und auf ein Niveau anhebt, mit dem es die Laufbahnen der Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wieder finanziell attraktiv und auch deshalb zu einer guten Alternative

für einen größeren Kreis guter Absolventen macht, wird dies zu erheblichen Problemen führen.

Anders ausgedrückt: Die Politik muss endlich aufhören, die Entscheidungen des BVerfG ganz bewusst als Bastelanleitung falsch zu verstehen und stattdessen politisch sinnvolle und verantwortliche, dringend gebotene Besoldungserhöhungen vornehmen!

b) Notwendigkeit eines Konzeptes zur angemessenen Bezahlung

Demokratie und Rechtsstaat sind in Deutschland und Nordrhein-Westfalen aktuell so gefährdet wie noch nie seit dem Bestehen der Bundesrepublik Deutschland. Populistische Strömungen und politische Parteien, die teilweise vom Verfassungsschutz beobachtet werden, gefährden unsere freiheitliche Grundordnung. Eine Demokratie ist wegen ihrer großen Freiheitsrechte vom Wesen her eine besonders leicht angreifbare Staatsform. Trotzdem oder gerade deswegen ist es erforderlich, die Demokratie und den hiermit verbundenen Rechtsstaat für stürmische Zeiten wetterfest zu machen.

Entwicklungen aus der jüngeren Geschichte in mehreren Ländern Europas belegen die Aktualität der Gefahrensituation. So sehr es zu begrüßen ist, dass viele Teile der Bevölkerung ihre Unterstützung für die Demokratie und den Rechtsstaat in letzter Zeit durch Demonstrationen unterstreichen, so ist dies doch auch ein klares Indiz dafür, dass Handlungsbedarf besteht.

Die EU-Kommission untersucht regelmäßig die Situation der Rechtsstaatlichkeit in den einzelnen Mitgliedstaaten der EU. Sowohl 2022 als auch 2023 hat die EU-Kommission für Deutschland Defizite aufgezeigt bei der finanziellen Ausstattung der dritten Staatsgewalt, insbesondere bei der Vergütung von Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten. Hier besteht dringend Handlungsbedarf. Die Grundbesoldung muss dringend deutlich angehoben werden. Es gelingt schon jetzt nicht, sämtliche Positionen in den Staatsanwaltschaften und Gerichten mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen. Der Grund hierfür liegt auf der Hand. Qualifizierte Absolventinnen und Absolventen entscheiden sich zunehmend für Berufe in der freien Wirtschaft oder der Anwaltschaft, weil sie dort vergleichsweise deutlich besser verdienen. Richter- und Staatsanwaltsberuf sind weiterhin grundsätzlich attraktiv. Trotzdem entscheiden sich gute Absolventinnen und Absolventen gegen eine Tätigkeit im Staatsdienst, weil die Vergütung im Verhältnis deutlich schlechter ist. Die Situation wird sich weiterhin erheblich zuspitzen, wenn in wenigen Jahren die Pensionierungswelle beginnt.

Die Idee des Justizministeriums, die Einstellungsanforderungen herabzusetzen, ist nicht nur keine gute Lösung, sie verschärft das Problem. Eine solche Vorgehensweise würde die Akzeptanz der Justiz in der Bevölkerung weiter untergraben. Gerade in angespannten Zeiten ist eine gut qualifizierte Richterschaft und Besetzung der Staatsanwaltschaften besonders wichtig. Es geht also darum, dass die Landespolitik Rahmenbedingungen schafft, damit gut qualifizierte Juraabsolventinnen und -absolventen sich wieder in ausreichender Zahl für die Tätigkeiten in Gerichten und Staatsanwaltschaften bewerben. Letztlich ist hierfür kein Konzept erforderlich, sondern einfach eine deutliche Anhebung der Grundbesoldung für Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Die sollte der Landtag beschließen und zwar zeitnah. Die Zeit drängt. Insbesondere in den Staatsanwaltschaften sieht die Situation im Moment dramatisch aus. Auch schon ohne die Probleme, die das CannabisG der Justiz vielleicht bescheren wird, können schon jetzt viele tausend Ermittlungsverfahren nicht in angemessener Zeit bearbeitet werden. Wenn Unrecht im Rechtsstaat nicht zeitnah und konsequent verfolgt wird, ist dies eine große Gefahr für das Gesamtsystem.

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass eine deutliche Anhebung der Grundbesoldung für Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte zeitnah erforderlich ist. In Anbetracht der insgesamt geringen Zahl der genannten Entscheidungsträger in der Justiz dürften sich die Auswirkungen auf den Gesamthaushalt sehr in Grenzen halten. Es handelt sich dabei um eine sinnvolle und notwendige Investition in die Stabilisierung unseres Rechtsstaats und unserer Demokratie.

2) Sind umfassende Einstellungsoffensiven durch ein professionelles Marketing durchzuführen, um unbesetzte Stellen in der Justiz zeitnah zu besetzen?

Tatsächlich ist in den zurückliegenden Jahren hier einiges passiert. Es sind verschiedenste Marketingaktionen und Einstellungsinitiativen für alle Dienstzweige ins Leben gerufen oder intensiviert worden. Unabhängig davon, wie die Qualität dieser Maßnahmen zu bewerten ist, sind diese jedoch nicht geeignet die Personalprobleme im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Bereich zu lösen. Diese Probleme haben ganz deutlich eine Hauptursache, nämlich die zu geringe Besoldung in diesen Berufen im Vergleich zu entsprechenden Tätigkeiten in der Rechtsanwaltschaft oder der Wirtschaft. So wichtig wie eine Arbeitgebermarke und Marketingaktionen der Justiz möglicherweise für die anderen Berufsbilder in der Justiz sein mögen; Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in ausreichender Zahl mit entsprechender Qualifizierung wird man allein damit nicht gewinnen. Die Mittel hierfür sollten vielmehr für die Aufstockung der Grundbesoldung der genannten Entscheidungsträger verwendet werden.

3) Ist die Digitalisierung und Künstliche Intelligenz in der Justiz voranzutreiben?

Die Digitalisierung in der Justiz hat sich in den letzten Jahren deutlich weiterentwickelt. Elektronische Akte und elektronischer Rechtsverkehr sind in weiten Teilen der Justiz eingeführt. Vor allem aber im Bereich der Strafjustiz gibt es hier noch große Herausforderungen zu meistern.

Aber auch angesichts der erheblichen Fortschritte in vielen Bereichen, kann ich den Gesamtstand der Digitalisierung in der Justiz mit Schulnoten nur als „mangelhaft“ bewerten. Der Grund für diese überraschend schlechte Benotung liegt darin, dass die IT-Struktur, IT-Ausstattung und Performance so ungenügend ist, dass sich die Arbeitszeit von Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten um mindestens 20% erhöht gegenüber der Arbeitszeit, die anfallen würde, wenn die Justiz eine durchschnittlich funktionierende IT hätte. Abgesehen davon, dass diese Feststellung an sich eine katastrophale Bilanz ist, kommt hinzu, dass der Minister der Justiz diese Mehrbelastung in seiner Personalplanung nicht berücksichtigt. Dies führt zu überlasteten und demotivierten Kolleginnen und Kollegen.

Um die IT-Probleme der Justiz zu veranschaulichen, möchte ich zwei Beispiele aus eigener Erfahrung aus aktueller Zeit geben: An einem Werktag in der 8. Kalenderwoche dieses Jahres versuchte ich morgens gegen 9 die Anmeldung an meinem Computer im Amtsgericht Essen. Gegen 13 Uhr gelang dies erstmalig. Die vier Stunden dazwischen war ich überwiegend damit befasst, das Anmeldeproblem zu lösen. Beispiel zwei: Die Anfertigung dieses Textes erfolgte mit einem Word-Dokument und der von der Justiz erworbenen Spracherkennungssoftware Dragon. Während des Diktierens ist das Word-Dokument mindestens 40 Mal plötzlich geschlossen worden, ohne dass der zuvor diktierte Text gespeichert wurde. Auf die Lösung des Problems habe ich mehrere Stunden Zeit verwendet. Es ist nicht gelöst worden. Im Ergebnis musste ich diesen Text mit privater IT fertigstellen.

Diese zwei Beispiele schildere ich Ihnen, weil sie meines Erachtens, in der Justiz normal sind. Jede Woche verschwendet jeder Anwender viele Stunden mit sinnlosem Warten, weil nicht gearbeitet werden kann, weil die IT gar nicht oder viel zu langsam funktioniert. Als Privatperson hätte ich meinem IT-Dienstleister längst die fristlose Kündigung übermittelt. An der rechtlichen Wirksamkeit der Kündigung dürften keine Zweifel bestehen.

In der Justiz besteht ganz erheblicher Handlungsbedarf im Bereich der Digitalisierung. Seit Jahren gelingt es nicht die Grundprobleme in den Griff zu bekommen. Hier muss ganz dringend Geld in die Hand genommen werden, um dort, wo erforderlich, spezielles Know-how und wirklich gute, aktuelle Hardware einkaufen zu können. Die fehlenden Investitionen in eine funktionierende IT führen im Übrigen dazu, dass die vorhandenen Kolleginnen und Kollegen demotiviert werden. Für die Gewinnung des Nachwuchses, der spätestens im juristischen Referendariat mitbekommt, auf welchem

Stand die Justiz in Nordrhein-Westfalen sich hier befindet, ist dies auch kein Werbeargument. Schließlich erhöht es nicht die IT-Sicherheit, wenn die zur Verfügung gestellten Computersysteme so ungeeignet sind, das private Geräte benutzt werden müssen und so dann ein Datenaustausch mit der IT der Justiz erfolgt. Dieses Sicherheitsrisiko ist eine automatische Folge der Qualitätsmängel der bisherigen Digitalisierung.

Künstliche Intelligenz wird das Leben aller Menschen in vielen Bereichen verändern. Diese Veränderungen werden auch juristische Berufe betreffen und die Justiz verändern. Die Entwicklung steht gerade erst am Anfang. Chancen aber auch Risiken sind beachtlich. Es ist deshalb meines Erachtens eine Pflichtaufgabe der Justiz, sich mit dem Thema, den Chancen und Risiken ausführlich zu befassen. Hier passiert in der Bundesrepublik einiges. Nordrhein-Westfalen ist hier vielleicht nicht Schlusslicht, aber leider jedenfalls ganz weit hinten. Das Land muss hier viel mehr Geld investieren, um eine Position zu finden, den Prozess zu begleiten und sich an Projekten zu beteiligen. Der vorhandene Think-Tank zu diesem Thema, der beim zentralen IT-Dienstleister angedockt ist, ist ein guter Ansatz, hat aber zu wenig Personal, Unterstützung und Mittel, um eigene Projekte zu fördern und zu unterstützen. Ganz allgemein gilt, dass es aus der Fläche anscheinend sehr viel mehr Ideen zu diesem Thema gibt, was man alles aufsprobieren könnte – und vielleicht auch sollte – als man mit den vorhandenen Strukturen umsetzen kann und will. Hier muss mehr geschehen, damit wir in der Lage sind, die Entwicklung für die Justiz zu nutzen, statt uns von ihr überrollen zu lassen.

4) Ist für eine breitere Veröffentlichung von Gerichtsentscheidungen zu sorgen und so Künstliche Intelligenz in der Justiz besser nutzbar zu machen?

Veröffentlichungen von Gerichtsentscheidungen erfolgen vor allem dann, wenn man meint, dass sich aus der Entscheidung irgendetwas Neues für den wissenschaftlichen Diskurs oder die praktische Handhabung bestimmter Rechtsprobleme ergibt. „Standardware“ wird aktuell im Regelfall nicht veröffentlicht, weil sie im Hinblick auf die Adressaten zu trivial erscheint. Die Veröffentlichungsquote der Gerichtsentscheidungen in Nordrhein-Westfalen liegt demgemäß unter 3%. Die Erfordernisse für die Anwendung von künstlicher Intelligenz sind andere. Die Veröffentlichungsquote von unter 3% erscheint zu gering, um eine Datengrundlage für künstliche Intelligenz zu bilden. Der aktuelle Sachstand zu den Bemühungen des Landes, die Veröffentlichungsquote deutlich zu erhöhen, ist mir nicht bekannt. Hierzu mag der Minister der Justiz Auskunft geben.

III.

Zusammenfassung der wesentlichen Feststellungen:

1. Ein funktionierender Rechtsstaat benötigt eine funktionierende Dritte Staatsgewalt und muss diese daher entsprechend ausstatten – einschließlich einer konkurrenzfähigen, am besten sogar attraktiven Besoldung.
2. Die Entwicklung der Besoldung von Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten hält mit der Entwicklung der Grundsicherung, der allgemeinen Lohnentwicklung und insbesondere mit der Einkommensentwicklung in vergleichbaren Berufen in der Privatwirtschaft nicht Schritt.
3. Die bisherige Besoldungspolitik gefährdet die Nachwuchsgewinnung und damit Demokratie und Rechtsstaat in schwierigen Zeiten.
4. Es ist zeitnah eine deutliche Anhebung der Grundbesoldung für die Entscheidungsträger in der Justiz erforderlich.
5. So wichtig wie eine Arbeitgebermarke und Marketingaktionen der Justiz möglicherweise für die anderen Berufsbilder in der Justiz sein mögen; Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in ausreichender Zahl mit entsprechender Qualifizierung wird man allein damit nicht gewinnen. Die Mittel hierfür sollten vielmehr vorrangig für die Aufstockung der Grundbesoldung der genannten Entscheidungsträger verwendet werden.
6. In der Justiz besteht ganz erheblicher Handlungsbedarf im Bereich der Digitalisierung. Seit Jahren gelingt es nicht die Grundprobleme (Performance) in den Griff zu bekommen. Hier muss ganz dringend Geld in die Hand genommen werden, um dort, wo erforderlich, spezielles Know-how und wirklich gute, aktuelle Hardware einkaufen zu können.
7. Das Land muss viel mehr Geld investieren, um beim Thema „Künstliche Intelligenz“ nicht den Anschluss zu verlieren.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Gerd Hamme
Geschäftsführer

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/1364

A14

Stellungnahme

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di Landesbezirk
NRW

Karlstr. 123-127
40210 Düsseldorf

Telefon: 0211-61824-0
Durchwahl: 0211 61824-324
Telefax: 0211 61824-447

www.verdi.de

der
Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
zum

Datum	26. März 2024
Ihre Zeichen	gk/lw
Unsere Zeichen	

Antrag der Fraktion der FDP vom 17.10.2023 (Drucksache 18/6363):

Zum Antrag der FDP-Fraktion des Landtages NRW vom 17.10.2023, Drucksache 18/6363, nimmt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), im Folgenden ver.di genannt, wie folgt, Stellung:

Zur Ausgangslage

Die Beschreibung im Antrag entspricht für den Bereich der Staatsanwaltschaften auch unserer Wahrnehmung. Die Staatsanwaltschaften – nicht nur die Staatsanwaltschaft Köln – sind an ihre Belastungsgrenzen gekommen bzw. haben diese bereits überschritten. Dies betrifft nicht nur Staatsanwält*innen, sondern auch den Bereich der Rechtspfleger*innen, Amtsanwält*innen, der Fachwirt*innen und der Justizfachangestellten (Servicekräfte).

Der beschriebene Personalmangel, durch den überall eintretenden demographischen Wandel, schlägt auch in der Justiz durch und führt bei gleichzeitiger Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs und der elektronischen Akte in den oben beschriebenen Laufbahnen zu großen personellen Problemen.

Rechtsstaatlichkeitsbericht der EU kritisiert Deutschland

Die Tarif- und Besoldungsstrukturen der Justizmitarbeiter*innen orientieren sich überwiegend an den Strukturen des öffentlichen Dienstes insgesamt. Versuche, die Attraktivität der Justizberufe aufzuwerten, scheitern fast immer an diesem Vergleich und führen zu Fluktuation in andere Bereiche der öffentlichen Verwaltung, die bessere Tarif- und Besoldungsstrukturen (Kommunen, Bund) und oft auch attraktivere Arbeitsbedingungen (u.a. Home-Office, Wohnortnähe, flexiblere Arbeitszeiten) bieten können. Dies trifft die Justiz insbesondere, da sie sich nicht – wie andere Verwaltungen – auf dem freien Arbeitsmarkt bedienen kann, sondern überwiegend auf selbst fachspezifisch ausgebildete Anwärter*innen (Amtsanwälte*innen, Rechtspfleger*innen und

Justizfachwirte*innen) und Justizfachangestellte zurückgreifen muss. Externe Einstellungen sind nur punktuell möglich und gefährden die bisher gute Qualität der Arbeit der Justiz insgesamt. Dies kann auch Auswirkungen auf die Wahrnehmung der Justiz bei Bürger*innen haben.

Die Einstellung von Volljurist*innen für die Bereiche der Amtsanwälte*innen und Rechtspfleger*innen lehnt ver.di ab. Bisherige Versuche waren aus Sicht von ver.di nicht erfolgreich und führen zu Akzeptanzproblemen bei den Beteiligten. Sie können nur als vorübergehende „Notlösungen" punktuell helfen und führen unter Umständen zu einer weiteren Belastung der anderen Mitarbeiter*innen in der Justiz (mühsame Einarbeitung, keine volle Einsetzbarkeit mit allen Aufgaben z. B. nach dem Rechtspflegergesetz, schwierige Geschäftsverteilung, weitere Unzufriedenheit bei fehlenden Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten für Volljurist*innen).

Digitalisierung und künstliche Intelligenz – Anfänge ohne verlässliches Ende

Die Mitarbeiter*innen in der Justiz sind derzeit mit der Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs und der elektronischen Akte mehr als belastet. ver.di kann nicht erkennen, wie daneben weitere Digitalisierungsmaßnahmen oder Projekte zur künstlichen Intelligenz vorangetrieben werden können. Gerade in der Justiz dürfen die Entscheidungen und der Kontakt zu Bürger*innen nicht durch künstliche Intelligenz ersetzt werden. Allenfalls eine Unterstützung zur Vorbereitung und Informationsbeschaffung ist vielleicht vorstellbar, könnte aber auch das Vertrauen in die gute Arbeit der Justiz gefährden.

Schwierige Personalsuche führt zu vorhersehbaren Problemen

Derzeit sind viele Stellen für Richter*innen, Staatsanwält*innen, Beamt*innen und Tarifbeschäftigte unbesetzt. Aus Sicht von ver.di haben alle Landesregierungen der letzten Jahrzehnte die Nachwuchsgewinnung für die Landesverwaltung sträflich vernachlässigt. Die demographische Entwicklung war lange absehbar und trifft die öffentliche Verwaltung insgesamt und ganz besonders auch die Justiz. ver.di und die Personalvertretungen haben in den zurückliegenden Jahren immer wieder darauf hingewiesen und wurden von den Verantwortlichen überhört.

ver.di begrüßt den in den letzten Jahren vorgenommen Aufbau des Ausbildungszentrums der Justiz in Essen und den zweiten Standort der Fachhochschule für Rechtspflege in Essen sowie die Erhöhung der Ausbildungskapazitäten für Rechtspfleger*innen und Fachwirt*innen. Hinzu kommt auch die gute und nach dem Berufsbildungsgesetz angebotene Ausbildung zur / zum Justizfachangestellten vor Ort in den Amtsgerichten.

Die zentralen Ausbildungsstandorte der Justiz und die Ausbildungsbehörden stoßen an ihre Kapazitätsgrenzen. Punktuell ist vielleicht noch eine Erhöhung der Ausbildungsplätze für den Beruf der / des Justizfachangestellten möglich.

ver.di fordert die Fortsetzung der Ausbildungsoffensive zur Nachwuchsgewinnung und eine Verstetigung der im Jahre 2024 angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten für Anwärter*innen und Justizfachangestellte. Nur so kann in den nächsten Jahren der personelle Aderlass durch Pensionierungen und Renteneintritt halbwegs ausgeglichen werden. Die fehlenden Fachkräfte führen zu einer hohen Belastung der Belegschaften

in Gerichten und Staatsanwaltschaften, die dann oft auch zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, die nicht hinnehmbar sind.

Lange Wartezeiten, weil digitale Terminvergaben unzureichend sind

Nach vorsichtiger Einschätzung von ver.di würden lange Wartezeiten auch ohne digitale Terminvergabe entstehen und ggf. noch zu größerem Unmut der betroffenen Bürger*innen führen. Die digitale Terminvergabe hat – gerade auch zu Corona-Zeiten – zu einer Verringerung der sonst üblichen Wartezeiten geführt und ist ein Steuerungsinstrument, das die Arbeit für die Justizmitarbeiter*innen in erträgliche und zumutbare Bahnen lenkt.

Prozesse verzögern sich, weil Geschäftsstellen unbesetzt sind

ver.di ist nicht bekannt, dass durch unbesetzte Stellen in Service-Einheiten und Geschäftsstellen die Bearbeitung von Zivilverfahren ganzflächig über Monate verzögert wird. Die Mitarbeiter*innen bei Gerichten und Staatsanwaltschaften in Service-Einheiten und Geschäftsstellen leisten gute Arbeit und versuchen Vakanzen aufzufangen. Sie zeigen überobligatorischen Einsatz, leisten Mehrarbeit und Überstunden.

In der Laufbahngruppe 1.2 sind viele Stellen unbesetzt. Dies betrifft aber nicht nur Justizfachwirt*innen sondern auch Justizbeschäftigte (Ausbildung zur / zum Justizfachangestellten).

Nachwuchs für die unterschiedlichen Berufsbilder in der Justiz zu finden ist eine Herausforderung. Die derzeit vom Ministerium der Justiz eingesetzte Marketingagentur scheint aber deutlich bessere Ergebnisse zu erzielen als ihre Vorgänger. Der angesprochene Instragram-Clip „Conny from the blocks“ hat sicherlich bei vielen Mitarbeiter*innen in der Justiz für Irritationen gesorgt. Interessanterweise haben aber die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen überwiegend positiv reagiert.

ver.di unterstützt die Durchlässigkeit und Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Berufsgruppen und würde sich gerade eine regelmäßigere Durchführung von Lehrgängen im Rahmen des prüfungserleichterten Aufstiegs wünschen. Hier werden und wurden in der Vergangenheit gute Erfahrungen gemacht. Auch eine Qualifizierung von Justizbeschäftigten der Laufbahngruppe 1.2 für Verwaltungsaufgaben des gehobenen Dienstes erscheint überfällig und zeitgemäß. So kann die Attraktivität auch gegenüber anderen Arbeitgebern gesteigert und gutes Personal gehalten werden.

Aktuelle Entlohnung der Richter und Staatsanwälte behindert qualifizierte Neueinstellungen

Die Entlohnung der Richter*innen und Staatsanwält*innen kann nach Ansicht von ver.di nicht losgelöst von der übrigen Entlohnung der Mitarbeiter*innen der Justiz gesehen werden.

Eine gute Bezahlung / Entlohnung ist für alle Mitarbeiter*innen in der Justiz wichtig und ein Zeichen der Wertschätzung und Attraktivität.

Unzureichende Entlohnung der Justizbeschäftigten könnte verfassungswidrig sein

In bisher drei Dienstrechtsreformen haben die jetzige und frühere Landesregierungen versucht, den Vorgaben der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gerecht zu werden.

Aus Sicht von ver.di bestehen nach wie vor große Zweifel, ob die Besoldung der Beamt*innen und Richter*innen dem Alimentationsprinzip und dem Abstandsgebot entspricht.

ver.di fordert seit langem neue Eingangsämter für die Laufbahngruppen 1.2 (mindestens A 7 LBesO) und 2.1. (mindestens A 10 LBesO) sowie ein neues Spitzenamt für die LG 1.1. – A 8 LBesO).

Andere Bundesländer haben diese Schritte längst getan (vgl. Land Baden-Württemberg).

Dies könnte ein erster Schritt zu einer verfassungsgemäßen Besoldung sein.

In Nordrhein-Westfalen fehlen 200 Staatsanwälte und 372 Rechtspfleger und Amtsanwälte

Das Fehlen von Staatsanwält*innen und Rechtspfleger*innen kann nicht losgelöst von weiteren Mitarbeiter*innen in der Justiz gesehen werden.

Sogenannte Arbeitsverursacher benötigen auch Mitarbeiter*innen in Service-Einheiten und Geschäftsstellen. Ein Zuwachs an Staatsanwält*innen und Rechtspfleger*innen bzw. Amtsanwält*innen erfordert auch einen Aufbau bei Mitarbeiter*innen in Serviceeinheiten. Anderenfalls stapeln sich die unerledigten Akten dort.

Mehr Anklagen durch zusätzliche Staatsanwält*innen und Amtsanwält*innen erfordern später auch mehr Personal bei den Gerichten. Dies muss und sollte mit bedacht werden.

Überlastungsanzeige der Gerichte

Die Anzahl von Überlastungsanzeigen kann durch ver.di nicht bestätigt werden. Aber es gibt sie sicherlich.

Das Personalbedarfsberechnungssystem „PEBB§Y“ spiegelt aus Sicht von ver.di schon lange nicht mehr die wirkliche Belastung in den Gerichten und Staatsanwaltschaften wider. Zum einen wegen vieler unbesetzter Stellen, zum anderen wegen vieler zusätzlicher Aufgaben, die im Zeitalter der elektronischen Akte und des elektronischen Rechtsverkehrs nicht mehr oder anders abgebildet werden.

Viele Mitarbeiter*innen sind bzw. fühlen sich durch die Einführung der elektronischen Akte deutlich mehr belastet. Nicht jede Einführung der elektronischen Akte in einem Fachverfahren erleichtert die Arbeit (z. B. Mobiliarvollstreckungssachen, Nachlasssachen u.a.). Oft müssen daneben noch Handstücke und Handakten in Papierform geführt werden. Dies ist / wird als deutliche Mehrarbeit wahrgenommen. Aus Sicht von ver.di muss hier dringend nachgearbeitet werden.

Prekäre Lage der Gerichtsvollzieher in Nordrhein-Westfalen

ver.di kann bestätigen, dass sich die Aufgaben der Gerichtsvollzieher*innen in den letzten Jahren erheblich geändert und zu deutlichen finanziellen Einbußen geführt haben.

Hier besteht dringender Nachholbedarf und die Prozesse zur Anpassung der Regelungen zu Bürokostenentschädigungen und Vergütungen dauern erheblich zu lange und frustrieren engagierte Gerichtsvollzieher*innen.

Positiv bewertet werden kann die Ausstattung der Gerichtsvollzieher*innen mit Schutzwesten und dem mobilen Alarmierungssystem.

Ausweitung der Ausbildung für Justizwachtmeister

Auch ver.di sieht Bedarf für eine Verbesserung der Aus- und Fortbildung der Justizwachtmeister*innen. Ihre Aufgaben haben sich und werden sich weiter verändern.

Eine Anpassung und Ausweitung der Ausbildungsinhalte ist erforderlich und angebracht.

Wichtiger erscheint ver.di aber die Schaffung zusätzlicher Beförderungsmöglichkeiten. Ohne Funktionsstellen haben die Mitarbeiter*innen des Justizwachtmeisterdienstes in ihrem Berufsleben nur ein Beförderungsamt (von A 5 nach A 6 LBesO). Hier wäre eine Ausweitung und Anpassung bis zu einem neuen Spitzenamt für Leiter*innen großer Wachtmeistereien nach A 8 LBesO zur Attraktivitätssteigerung dringend erforderlich. Andere Bundesländer haben diesen Schritt bereits vollzogen.

Ein weiteres Zeichen der Wertschätzung wäre auch eine regelmäßigere Anpassung des Dienstkleidungszuschusses, der zuletzt im Jahre 2016 angepasst wurde und angesichts der Preis- und Inflationsentwicklung nicht mehr ausreicht. Der Dienstkleidungzuschuss beträgt derzeit 35,00 € monatlich.

DEUTSCHE JUSTIZ-GEWERKSCHAFT
LANDESVERBAND NORDRHEIN-WESTFALEN
Mitglied im dbb beamtenbund und tarifunion

DJG NRW

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

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/1370

A14

Per E-Mail: anhoerung@landtag.nrw

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

Sehr geehrtes Präsidium, sehr geehrte Abgeordnete,

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

Stellungnahme
„Mehr Wertschätzung für die Justiz bedeutet ...“

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

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

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

...

Fortsetzung von Seite 1

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

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

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

Unzureichende Entlohnung der Justizbeschäftigten

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

Zu II:
Beschlussfassung

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

Mit freundlichen Grüßen
DJG NRW Landesvorstand

Klaus Plattes
Landesvorsitzender

Anlage

POSITIONEN

Die Justiz gestalten. Menschen vernetzen.

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

Deutsche Justiz-Gewerkschaft
Landesverband Nordrhein-Westfalen

1. ZUKUNFTSFÄHIGKEIT DER VERWALTUNG

Einführung

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

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

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

So wird festgestellt, „ … dass Institutionen mit klar definiertem Daseinszweck profitieren, weil ihre Mitarbeitenden nicht nur verstehen, was zu tun ist, sondern auch, warum ihre Arbeit wichtig ist." [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]

Abbildung: Verwaltung der Zukunft

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

WERTSCHÄTZENDE IDEEN FÜR NORDRHEIN-WESTFALEN

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

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

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

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!"

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

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

BESOLDUNG UND TARIF

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

Amtsangemessene Alimentation

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

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

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 Rollout 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.

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 Personalratssitzungen und durch § 45 LPVG NRW Personalversammlungen digital durchgeführt und Beschlüsse rechtskräftig gefasst werden können, als eine zukunftsorientierte und sinnvolle Entscheidung.

36 Vgl. Carvalho, Andre, Country Category Manager HP Schweiz: Diese Trends prägen derzeit das Geschäft mit Arbeitsplatz-IT, 19.05.23
37 Vgl. Wertheim24: Senat beschließt Doppelhaushalt 2024/2025, 11.07.23, Senatskanzlei Berlin
38 Vgl. Zeit Online, News, 32.000 Smartphones bei der NRW-Polizei im Einsatz, 26.10.21
39 Vgl. Ministerium der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen, Presseerklärungen: Haushaltsplanentwurf 2024 für die Justiz, 22.06.23

Richtig kommunizieren bei der Gewinnung von Nachwuchskräften

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

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

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

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 gruppendynamische 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 Ausbildereignungsprüfung der IHK (AdA-Schein) sollte sichergestellt werden, dass Ausbildende nicht nur fachlich qualifiziert sind, sondern auch didaktische Eignung und eine adäquate Sozialkompetenz haben.

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

Stärkung des Justizwachtmeisterdienstes

Justizwachtmeister:innen nehmen hoheitliche Aufgaben bei Gerichten und Staatsanwaltschaften wahr – sie sorgen für Sicherheit und Ordnung in den Justizbehörden. Die Einstellung erfolgt zunächst in ein tarifliches Beschäftigungsverhältnis. [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]

QUALIFIZIERTE AUSBILDUNG ERFORDERLICH: **ZWEIJÄHRIGE AUSBILDUNG JUSTIZWACHTMEISTER:IN**

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

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

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

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-jährige Tradition zurück. Auf diese Zeit sind wir stolz auf das Erreichte in 75 Jahren und danken allen aktiven Mitstreitenden dieser Jahre für das ehrenamtliche Engagement.

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

Zu Beginn der Arbeit für diese Positionen wurde in fachbereichsbezogenen Workshops und im Landesvorstand über die relevanten Themen und Herausforderungen der Praxis diskutiert. Untermauert wurden die Ergebnisse dann mit der Studie zur zukunftsfähigen Verwaltung der Boston Consulting und Hertie Business School. Diese lässt sich in einer Pyramide in Anlehnung an die Maslowsche Bedürfnishierarchie 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 Ämteranhebung von A7 bis A10
- Interne Nachwuchsgewinnung durch eine breit aufgestellte Laufbahngruppe 1.2
- Eingruppierung in die EG 9a für die Tarifbeschäftigten und keine Neudefinition von Arbeitsvorgängen
- Kopplung von Entgelt und Inflationsrate durch automatisierte Anpassungsmechanismen ohne Tarifverhandlungen

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

Digitalisierung

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

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

Neue Arbeitswelt, Nachhaltigkeit und Teilhabe

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

- Der Mensch im Mittelpunkt:
  Work-Life-Balance-Strategien fördern
- Adäquate Einrichtung der Arbeitsplätze für Homeoffice und mobiles Arbeiten
- Neue Arbeitswelt aktiv leben:
  Sozialer Raum für Mitarbeitende
- Nachhaltige Strategien auch auf dem Weg zur Arbeit:
  Deutschland-Ticket und Job-Rad-Angebote (ohne Tarifbindung) für die Justiz
- Einstellung von Menschen mit Behinderung zu deren Förderung und der Verhinderung von zu zahlenden Ausgleichsabgaben
- Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt verstetigen
- Vertretung von schwerbehinderten Menschen ab dem ersten Mitarbeitenden mit Behinderung in den Dienststellen
- Teilhabe durch barrierefreien Ausbau der Behörden und Dienststellen

Ausbildung und Qualifikation

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

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

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

FAZIT

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/1446

A14

Die Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im staatsanwaltlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen

Die Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im staatsanwaltlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen, 48135 Münster

Datum: 17. April 2024

Präsidenten des Landtags Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

Dienstgebäude:
Staatsanwaltschaft Münster
Gerichtsstraße 6
48149 Münster
Telefon 0251 494-0
Telefax 0251 494-2555
poststelle@sta-muenster.nrw.de

Mehr Wertschätzung für die Justiz bedeutet auch bessere Bezahlung, ein modernes Arbeitsumfeld, professionellere Kampagnen und Achtung vor der Dritten Gewalt sowie ihren Repräsentanten und Beschäftigten

Ihr Schreiben vom 26. Februar 2024 – I.A.2 / A14

Stellungnahme zum Antrag der Fraktion der FDP vom 17.10.2023

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete des Landtags,

als Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im staatsanwaltlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen nehme ich zu dem Antrag der Fraktion der FDP vom 17.10.2023 gerne Stellung.

Ich habe mir zu dem Antrag und zu den darin beschriebenen Herausforderungen und Verbesserungsvorschlägen zunächst ein Meinungsbild in meiner Behörde und bei den von mir vertretenen schwerbehinderten Menschen im staatsanwaltlichen Dienst eingeholt:

Nach Ansicht eines Abteilungsleiters einer Staatsanwaltschaft gingen die Vorschläge in die richtige Richtung und dürften zu einer Verbesserung der Gesamtsituation führen. Er habe aber in den letzten Jahren den Eindruck gewonnen, dass insbesondere im Leitungsgefüge vom Ministerium über die Generalstaatsanwaltschaften bis zu den einzelnen Behörden das Verhältnis untereinander schlechter geworden sei. Man lasse die örtlichen Behörden immer öfter „im Regen“ stehen, wenn es um die Frage

gehe, wie die zusätzlichen Aufgaben, seien es die DNA-Rückstellproben oder jetzt das „unselige“ Cannabis-Gesetz, umgesetzt werden sollen. Eigentlich sollte man da etwas mehr Unterstützung bei der konkreten Umsetzung erwarten dürfen. Es wäre schon sehr viel gewonnen, wenn man sich wieder mehr auf die eigentliche Strafverfolgung konzentrieren könnte und sich nicht stundenlang mit überflüssigen Berichtsaufträgen rumschlagen müsste.

Eine Geschäftsstellenmitarbeiterin regte an, in Zeiten schwieriger Nachwuchsgewinnung und spürbarer Abwanderungstendenzen die langjährige Treue zum Dienstherrn durch eine Ausweitung der Jubiläumszuwendungsverordnung zu honorieren. Es sei neben der bisherigen Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer 25-, 40- oder 50-jährigen Dienstzeit auch (und bereits) nach zehn, 20 und 30 Dienstjahren eine wertschätzende Anerkennung wünschenswert.

Ein Abteilungsleiter einer Staatsanwaltschaft rät dringend dazu, die Ausbildung der eigenen Geschäftsstellenkräfte im mittleren Dienst wieder in die Staatsanwaltschaften zurückzuholen und sie nicht allein den Amtsgerichten zu überlassen. Derzeit fehlten in diesem Dienstzweig immer häufiger gut ausgebildete und fähige Kräfte. Daneben bedürfe die Rundverfügung vom 23. Juli 2021 (4100 - III. 133) „Einstellung von Ermittlungsverfahren gegen Erwachsene nach § 153 Absatz 2, § 153a Absatz 2 StPO“ jedenfalls in Bezug auf Punkt 3.6 dringend der Überarbeitung. Eine Wertobergrenze von 50,- € sei zu niedrig und wirke sich bei der aktuellen Belastungssituation nachteilig für eine effektive Verfolgung mittlerer und schwerer Kriminalität aus. Eine Vielzahl von Verfahren der Kleinstkriminalität sei durch die Rundverfügung nicht zeitnah zu erledigen; entsprechend komme es zu Resten, die Motivation der Staats- und Amtsanwälte sinke, die Frustration steige.

Eine Geschäftsstellenmitarbeiterin mahnte neben der Schaffung von Homeoffice-Möglichkeiten auch im mittleren Dienst leistungsgerechtere Vergütungsoptionen an, um fleißigere und fähigere Bedienstete zu motivieren. Daneben sollten Aufstiegsmöglichkeiten und Höhergruppierungen für Servicekräfte bei den Staatsanwaltschaften nach entsprechenden Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen sowie beruflicher Bewährung geschaffen werden. So könnten beispielsweise vorbereitende Entwürfe und unterstützende Verfügungen in Vollstreckungs-, Kosten- und

Fahndungssachen für den rechtspflegerischen wie amts- und staatsanwaltlichen Dienst im voranschreitenden Berufsleben eine motivierende und geistige Herausforderung sein.

Eine Rechtspflegerin kritisierte bezüglich ihres aktuellen Arbeitsumfeldes beziehungsweise bei der Nachwuchsgewinnung, dass ihre Besoldung angesichts ihres abgeschlossenen Studiums nebst Diploms und der täglich neu zu treffenden, einschneidenden Entscheidungen über den Erlass von Haftbefehlen, die Pfändung von Konten, die Gewährung von Strafaufschub oder die Zurückstellung von Freiheitsstrafen gerade bei Berufsanfängern – auch in Relation zu anderen Dienstzweigen - nicht mit dem Berufsbild vereinbar sei.
Da gerade im Bereich der Rechtspflege ein absoluter Personalmangel herrsche, müsse ein Rechtspfleger oft das doppelte bis dreifache Pensum leisten, was mittlerweile als selbstverständlich angesehen werde. Sobald dann aufgrund der Überlastungen wichtige Entscheidungen nicht oder falsch getroffen würden, ginge dies dann zu Lasten des Rechtspflegers. Man habe das Gefühl, dass dieser „Druck“ von ganz oben oft belächelt oder gar verleugnet werde. Daneben werde bei Stellenbesetzungen auf den Wohnort oder sonstige Lebensumstände zu oft kaum Rücksicht genommen.
Auch gehe die Digitalisierung nicht schnell genug voran. Ihr Studium liege erst kurze Zeit zurück und sie habe noch viel Kontakt zu jungen Rechtspflegern und Rechtspflegerinnen, die am Anfang ihrer Berufslaufbahn stünden. Diese bemängelten oft, dass der Arbeitsplatz nicht flexibel genug sei. Zwar werde mittlerweile Homeoffice möglich gemacht, dies sei jedoch mit großem Aufwand (Schleppen von Akten nach Hause und zurück) verbunden, weil noch so viel mit Papier gearbeitet werde. Auch bestehe von zu Hause aus nicht die Möglichkeit des Druckens, was am nächsten Tag im Büro mühsam nachgeholt werden müsse und viel Zeit koste. In den Finanzämtern laufe mittlerweile nahezu alles digital. Homeoffice sei dort jederzeit ohne Probleme und Vorbereitung möglich. Von dort aus werde die Justiz belächelt, weil noch immer Schreiben und Entscheidungen „per Fax“ übersandt würden.
Gesellschaftlich werde mittlerweile erwartet, dass man grundsätzlich von jedem Ort seine Arbeit erledigen könne. Sie wisse von Rechtspflegern, die wegen dieses Mankos aus dem Dienst ausgeschieden seien. Sie selber sei auf Instagram und Facebook aktiv und folge auch der Seite „Justiz

Karriere“, wo die juristischen Berufe oftmals schöner und attraktiver beworben würden, als sie es in Wirklichkeit seien. Die Ernüchterung folge dann oftmals bei Dienstantritt. Die genannten Probleme seien nicht behördenbezogen, sondern allgemeine Probleme der Justiz. Sie spiele mit dem Gedanken, aus den genannten Gründen die Justiz zu verlassen.

Eine Staatsanwältin führte – pars pro toto – massive Kritik am äußeren Erscheinungsbild stark renovierungsbedürftiger und unsauberer Justizgebäude. Bereits im Eingangsbereich könnten ungepflegte und bauanfällige Liegenschaften bei Bürgerinnen und Bürgern durchaus die Achtung vor der Dritten Gewalt minimieren. Auch dürfte hierdurch das Interesse von Referendarinnen und Referendaren an einer späteren Tätigkeit bei der Staatsanwaltschaft kaum erhöht werden. Dieser negative Eindruck auf Referendarinnen und Referendare sowie auch auf Bürgerinnen und Bürger werde durch die offensichtliche Unsauberkeit im Gebäude noch verstärkt. So würden beispielsweise in den Büros die Fensterbänke nur in mehrmonatlichen Abständen von den Fensterputzern gereinigt und die Teppichböden nur selten gesaugt. In den Treppenhäusern grüßten zahlreiche Spinnweben die Besucherinnen und Besucher.
Aufgrund fehlender Räumlichkeiten säßen zahlreiche Kolleginnen und Kollegen in Doppelbüros. Dies führe beispielsweise bei insulinpflichtigen Kolleginnen und Kollegen zu Problemen, zumal auch die Toiletten in keinem adäquat hygienischen Zustand gehalten würden. Allgemein werde die Qualität und Quantität der Arbeitsleistung durch die unvermeidbaren Störgeräusche in Doppelbüros negativ beeinflusst. Die Konzentration werde herabgesetzt, wenn die Kollegin beziehungsweise der Kollege am Schreibtisch gegenüber diktiere oder dienstliche Telefonate und Besprechungen durchführe. Die Zustände nähmen selbstverständlich auch die zur Ausbildung zugewiesenen Referendarinnen und Referendare – als potentielle zukünftige Kolleginnen und Kollegen – wahr, deren Motivation, einmal in einem derartigen Arbeitsumfeld tätig zu werden, sicherlich nicht gesteigert werde.
Daneben bereite aktuell - vor der Einführung der eAkte - die bestehende digitale Infrastruktur große Probleme. Die aktuell vorhandene Digitalisierung bedürfe einer deutlichen Optimierung. Es bestünden immer wieder erhebliche Performance-Probleme. Teilweise dauere es sehr lange, bis sich Programme/Dateien öffneten. Dieser Zeitverlust reduziere die Ar-

beitsleistung in quantitativer Hinsicht erheblich. Die zur Ausbildung zugewiesenen Referendarinnen und Referendare nähmen auch diese Probleme selbstverständlich wahr.

Eine soziale Ansprechpartnerin äußerte in diesem Zusammenhang, es herrsche in allen Dienstzweigen große Frustration (bis hin zur Apathie) über die verlässlich gestörte und weiterhin störungsanfällige IT-Performance. Gemeinhin werde ein „Mittagstief“ beobachtet, bei dem sich täglich kurz nach 12:00 Uhr die IT-Reaktionszeiten drastisch verlängerten. Beeinträchtigt würden dadurch beispielsweise alle Eilentscheidungen wie auch die Protokollkräfte in laufenden amtsgerichtlichen Strafsitzungen. Komplettabstürze verursachten erhebliche Arbeitsverluste. Nahezu jedes zweite Beratungsgespräch als soziale Ansprechpartnerin erfolge anlässlich der Demotivation und zusätzlichen psychischen Belastungen durch die IT-bedingten Arbeitseinschränkungen in einer ohnehin äußerst angespannten Belastungssituation.

Eine Justizwachtmeisterin mahnte die fehlenden Aufstiegschancen ihres Dienstes an, der auch perspektivisch kaum Homeoffice-Möglichkeiten zugänglich sei und in dem der Großteil der Wachtmeister ein Leben lang mit A5 besoldet werde. Auch sei der enorm gestiegene Verantwortungsbereich der Leitung einer Wachtmeisterei (beispielsweise durch die Einrichtung und den Betrieb der Scan-Stellen) mit A7, was in der Endstufe 215,- € brutto mehr ausmache als A5, nicht mehr angemessen besoldet. Ferner bestehe bei gleichem Aufgabenbereich eine erhebliche Vergütungsdifferenz zwischen den Beamten im Wachtmeisterdienst und den nach TVL entlohnten Justizbeschäftigen. Ohne Weiteres erschließe sich auch nicht, warum die Besoldungsendstufe in den Gruppen A5 bis A7 bei der Erfahrungsstufe 10 ende, während sie in den Gruppen A8 bis A10 den weiteren Gehaltssprung auf die Erfahrungsstufe 11 und ab A11 sogar auf die Erfahrungsstufe 12 enthalte.

Aus dem Bereich der Schwerbehindertenvertretung wird in diesem Zusammenhang kritisiert, dass Justizwachtmeister/innen weiterhin keine anerkannte Berufsausbildung in Nordrhein-Westfalen hätten. In anderen Bundesländern erfolgten nachhaltige Schulungen und überjährige Ausbildungen mit Schwerpunkten zum Erkennen und Umgang mit psychologisch auffälligen Besuchern, zur Deeskalation, zum Sicherheitstraining und zu Zustellungsfragen.

Wichtiger Baustein einer effektiven Nachwuchsgewinnung seien praxisnahe und vertiefte Praktika-Angebote in der Justiz für – insbesondere auch schwerbehinderte - Schülerinnen und Schüler. In den weiterführenden Schulen müsse durch Praktiker über die Berufe in der Justiz informiert und der Rechtskundeunterricht ausgebaut beziehungsweise intensiviert werden.
In den Gerichten und Behörden sollten spezialisierte Ausbildungsgeschäftsstellen ein intensives und hochqualitatives Schulen ermöglichen. Die Anwärter- und Auszubildendenzahlen müssten angesichts der Belastungssituation und des demografischen Wandels massiv erhöht werden. Ferner sei an verstärkte Fachpraktiker-Ausbildungen für schwerbehinderte Menschen und gezielte Ausbildung für bestimmte, notleidende Bereiche – mitunter durch verkürzte Ausbildungsmöglichkeiten für arbeitssuchend gewordene Menschen – zu denken.

Allgemein als Ausdruck fehlender oder ausbaufähiger Wertschätzung wurde mir gegenüber mitgeteilt, dass Beförderungsentscheidungen für die Beteiligten zu intransparent wären und gemeinhin zu lange dauerten. An der Erprobung bei den Generalstaatsanwaltschaften wird die unverhältnismäßige Arbeitsbelastung, die mit der Vorgabe einer maximalen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden (§ 2 Abs. 5 Satz 3 Arbeitszeitverordnung) regelmäßig in Konflikt gerate, sowie die fehlende inhaltliche Vorbereitung auf die spätere Tätigkeit eines Abteilungsleiters auch in Aspekten der Verwaltung, der Organisation und des Personal- und Beurteilungswesens gerügt.

In puncto „Personalführung“ fehle es auf allen Leitungsebenen – bei anerkannten Verbesserungen – zu oft an positiven Rückmeldungen oder überhaupt am – anerkennenden – Feedback in Zeiten dauerhafter Überlastung. Hilfsmittel für den Arbeitsplatz wie ergonomische Stühle, höhenverstellbare Schreibtische, Stehstühle oder Stehhilfen, die sämtlich einem gesünderen Arbeitsalltag dienten, sollten auch ohne Atteste unbürokratisch und optional zur Verfügung gestellt werden.

Angesichts des oftmals als schleppend bis katastrophal empfundenen Gebäudemanagements des Bau- und Liegenschaftsbetriebs werden autarke und unbürokratische Mietminderungsmöglichkeiten für die betroffe-

nen Behörden- und Gerichtsleitungen gefordert. Im Gebäude der Staatsanwaltschaft Münster dauert beispielsweise die Sanierung eines defekten Toilettenstranges mit fünf Etagen-WCs seit über anderthalb Jahren an.

Im Hinblick auf die sich abzeichnende Ausweitung von Homeoffice-Möglichkeiten und deren verstärkter aktiver Nutzung wird angeregt, eventuellen „Vereinsamungstendenzen“ präventiv entgegenzuwirken und zum Erhalt des – durchweg als gut bewerteten - sozialen Zusammenhaltes die Arbeitsatmosphäre und die Aufenthaltsqualität in den Behörden und Gerichten durch ansprechende architektonische Maßnahmen für Begegnungsmöglichkeiten und Aufwertung von Kantinen und deren Angebote zu erhöhen.

Aus dem amtsanwaltlichen Bereich wird sowohl eine höhere Durchlässigkeit für Rechtspfleger/innen als auch die Ausweitung der Einstellung von Volljuristen gefordert.

Zu den fiskalischen Aspekten von Wertschätzung verhält sich die Ihnen vorliegende Stellungnahme von Prof. Dr. Hamme vom 12.03.2024. Insoweit möchte ich ergänzen, dass insbesondere der zurückliegende Umgang mit der Nachbesoldung hinsichtlich des Familienzuschlags für das dritte Kind und weitere Kinder ab dem Jahr 2011 für nicht jährlich widerspruchsführende Kolleginnen und Kollegen erheblichen Unmut erzeugt und zu einer Welle jährlicher Widersprüche beim Landesamt für Besoldung geführt hat. Auch die jüngste Nichtgewährung der Sonderzahlung „Inflationsausgleich“ beispielsweise für Beamte, die in der zweiten Jahreshälfte 2023 in Elternzeit waren, wird als ungerecht und treuwidrig wahrgenommen.

Im Zuge der Einführung der elektronischen und ergonomischen Akte stehen die Staatsanwaltschaften derzeit vor der Herausforderung, wer und wie man mangels einer offensichtlich weiterhin fehlenden gesetzlichen Verpflichtung sämtlicher Polizeibehörden zur elektronischen Aktenführung kurz-, mittel- und langfristig das wohl notwendige Einscannen polizeilicher Ermittlungsvorgänge gewährleistet.

Das Fortschreiten der Entwicklung der „Künstlichen Intelligenz“ wird sich nachhaltig auch auf die Arbeit der Strafverfolgungsbehörden auswirken und sollte deshalb frühzeitig informationell und gestalterisch begleitet

werden. Nach Expertenbeiträgen auf dem EDV-Gerichtstag im September 2023 sei das insbesondere auch für Laien leicht zugängliche ChatGPT, das erst seit November 2022 betrieben werde und enorme Entwicklungspotentiale habe, bereits jetzt qualifiziert in der Lage, in kürzester Zeit Texte zu analysieren, zusammenzufassen oder zu generieren[1]. So seien beispielsweise fundierte oder fundiert wirkende Beschwerdeschreiben mit nur wenigen Schlagworten generierbar. Daneben existiere bereits Software[2], die aus textlich eingegebenen Schlagworten entsprechende voll virtuelle, aber real wirkende Fotos und Videos produziere. Strafrichtern in den USA stünde ferner ein Programm zur Verfügung, das aus den Ermittlungs- und Prozessdaten Strafmaßvorschläge anbiete.

Künstliche Intelligenz dürfte auch bei der Recherche in juristischen Datenbanken das Instrument der Zukunft sein. Während man heute noch mit bestimmten Suchwörtern zu viele - und davon nach zeitintensiver Sichtung zumeist unbrauchbare - Treffermitteilungen erhält, dürfte eine KI-Dialogsuche schnell und effizient zum Ziel führen.

Soweit der hier gegenständliche Antrag in seiner Beschreibung der Ausgangslage von landesweit 226.000 unerledigten Ermittlungsverfahren zu Ende März 2023 ausgeht, dürfte es sich dabei allein um die Anzahl offener Js-Verfahren, also Verfahren gegen namentlich bekannte Beschuldigte, handeln. Nimmt man jedoch alle weiteren von den Staatsanwaltschaften zu bearbeitenden Verfahren – wie beispielsweise die Verfahren gegen (noch) unbekannte Täter (UJs), die Ordnungswidrigkeitsverfahren (OWi) und die Rechtshilfeverfahren (AR) - hinzu, kommt man zum 31.03.2023 auf insgesamt 1.050.912 Bestandsverfahren[3]. Binnen Jahresfrist ist diese Anzahl zum 31.03.2024 um über 7 % auf 1.125.699 Bestandsverfahren gestiegen.

Der Personalbedarf, die Personalverwendung, die Unterbesetzung und die Belastungsquoten in den 19 nordrhein-westfälischen Staatsanwaltschaften haben sich seit 2011 – dezimal gerundet – wie folgt entwickelt[4]:

---

[1] Zu vergleichen ab dem Zeitstempel 03:18:30 die Diskussion auf dem EDV-Gerichtstag https://www.youtube.com/watch?v=nzjvBQXbG6Q

[2] Zum Beispiel: https://midjourney.co/generator

[3] Online-Abruf im Managementinformationssystem der Staatsanwaltschaften am 15.04.2024

[4] https://lv.justiz.nrw.de/Justiz_NRW/organisation/100_startseite_pebbsy/120_ohne_link_quartal_aktuelle_belastungsuebersichten/index.php

Staatsanwälte/Staatsanwältinnen:

Laufbahn	Jahr	Personal-bedarf	Personal-verwendung	Delta	Belastungs-quote in %
Staatsanwälte Staatsanwältinnen	2011	1.070	897	- 173	119
	2012	1.036	903	- 134	115
	2013	1.039	888	- 151	117
	2014	1.070	893	- 177	120
	2015	1.096	877	- 220	125
	2016	1.147	932	- 216	123
	2017	1.178	961	- 217	123
	2018	1.229	991	- 238	124
	2019	1.251	1.036	- 214	121
	2020	1.305	1.079	- 226	121
	2021	1.379	1.108	- 271	124
	2022	1.489	1.128	- 361	132
	2023	1.634	1.169	- 466	140

Amtsanwälte/Amtsanwältinnen:

Laufbahn	Jahr	Personal-bedarf	Personal-verwendung	Delta	Belastungs-quote in %
Amtsanwälte Amtsanwältinnen	2011	418	268	- 150	156
	2012	418	270	- 147	154
	2013	427	269	- 158	159
	2014	450	278	- 172	162
	2015	463	284	- 179	163
	2016	404	296	- 108	136
	2017	399	297	- 102	134
	2018	395	292	- 103	135
	2019	388	292	- 96	133
	2020	377	309	- 68	122
	2021	366	302	- 64	121
	2022	393	294	- 99	134
	2023	405	314	- 91	129

Gehobener Dienst:

Laufbahn	Jahr	Personal-bedarf	Personal-verwendung	Delta	Belastungs-quote in %
gehobener Dienst	2011	396	304	- 93	131
	2012	395	327	- 68	121
	2013	383	322	- 61	119
	2014	382	313	- 70	122
	2015	384	331	- 53	116
	2016	361	343	- 18	105
	2017	353	347	- 6	102
	2018	358	330	- 28	109
	2019	346	305	- 41	114
	2020	328	279	- 48	117
	2021	332	251	- 81	132
	2022	337	249	- 88	135
	2023	332	245	- 87	136

Mittlerer Dienst:

Laufbahn	Jahr	Personal-bedarf	Personal-verwendung	Delta	Belastungs-quote in %
mittlererDienst	2011	1.557	1.452	- 105	107
	2012	1.535	1.398	- 137	110
	2013	1.532	1.375	- 157	111
	2014	1.581	1.352	- 229	117
	2015	1.624	1.374	- 251	118
	2016	1.633	1.347	- 286	121
	2017	1.636	1.348	- 288	121
	2018	1.654	1.446	- 208	114
	2019	1.643	1.454	- 189	113
	2020	1.618	1.434	- 184	113
	2021	1.610	1.409	- 201	114
	2022	1.724	1.441	- 282	120
	2023	1.797	1.509	- 287	119

Einfacher Dienst:

Laufbahn	Jahr	Personal-bedarf	Personal-verwendung	Delta	Belastungs-quote in %
einfacher Dienst	2011	282	260	- 22	108
	2012	282	260	- 22	109
	2013	286	251	- 35	114
	2014	285	253	- 32	113
	2015	288	244	- 44	118
	2016	292	257	- 35	114
	2017	295	251	- 44	117
	2018	306	245	- 61	125
	2019	312	254	- 58	123
	2020	315	244	- 71	129
	2021	318	259	- 59	123
	2022	319	262	- 57	122
	2023	337	248	- 90	136

Erfreulicherweise hat das Ministerium der Justiz Ende 2023 damit begonnenen, einen spürbaren Belastungsausgleich zwischen dem richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst durch Stellenverlagerung von den Gerichten zu den Staatsanwaltschaften vorzunehmen. Gleichwohl sieht sich die Nachwuchsgewinnung im staatsanwaltlichen Bereich beispielsweise im Bezirk der Generalstaatsanwaltschaft Hamm weiterhin mit dem Problem zu weniger geeigneter Interessenten konfrontiert. Zum 20.03.2024 waren dort 38 R1-Stellen für Staatsanwältinnen/Staatsanwälte offen und unbesetzt. Aus dem Belastungsausgleich „Richter/Staatsanwälte“ sollen dort im laufenden Jahr weitere 25 R1-Stellen hinzukommen. Von 141 der Generalstaatsanwaltschaft Hamm zugewiesenen R2-Stellen waren zum 20.03.2024 110 R2-Stellen tatsächlich besetzt, wobei 13 Beförderungsverfahren – darunter vier auf aktuell noch besetzte Stellen - noch nicht abgeschlossen waren. Für elf R2-Stellen lägen Bedarfsmeldungen beziehungsweise Bedarf der örtlichen Staatsanwaltschaften vor.

Mit freundlichen Grüßen

Ralf Hinkelmann