

**Antwort auf eine Kleine schriftliche Anfrage**

- Drucksache 17/2301 -

Wortlaut der Anfrage des Abgeordneten Dr. Marco Genthe (FDP), eingegangen am 30.10.2014

**Nachwuchsgewinnung bei den niedersächsischen Justizbehörden**

Die Justizbehörden klagen zunehmend über zu niedrige Bewerberzahlen. Die Attraktivität des Berufs gilt bei vielen jungen Menschen als sehr gering. Diese Problematik verschärft sich aufgrund des demografischen Wandels und aufgrund der attraktiven Angebote aus der Privatwirtschaft. Die Besoldung der Eingangsstellen im mittleren Dienst - „Herzstelle“ der Justizbehörden - beginnt z. B. mit der niedrigen A-6-Besoldung. Zudem schrecken die mangelnden Beförderungsmöglichkeiten viele junge Bewerberinnen und Bewerber ab. Hinzu kommt, dass viele Bewerber, die die Einstellungsprüfungen bestehen, lieber in andere Bundesländer gehen, da dort die Besoldung und die Aufstiegschancen besser als in Niedersachsen sind.

Vor diesem Hintergrund frage ich die Landesregierung:

1. Wie viele Stellen im mittleren Dienst der Justizbehörden wurden jeweils im Jahr 2013 und 2014 (Stichtag 1. November 2014) ausgeschrieben?
2. Wie viele Bewerber gab es jeweils im Jahr 2013 und 2014 (Stichtag 1. November 2014) auf die im mittleren Dienst der Justizbehörden ausgeschrieben Stellen?
3. Wie viele diese Bewerber haben ihre Bewerbung zurückgezogen, obwohl sie bereits eine Zusage erhalten haben?
4. Hat die Landesregierung Kenntnis, warum diese Bewerber ihre Bewerbung zurückgezogen haben?
5. Beabsichtigt die Landesregierung, die Besoldung für das Einstiegsamt im mittleren Dienst anzuheben?
6. Zu welchem Zeitpunkt der Ausbildung im mittleren Dienst der Justizbehörden wird eine Übernahmeerklärung angeboten, und wie oft wurden im Jahr 2013 und 2014 (Stichtag 1. November 2014) derartige Übernahmeerklärungen abgegeben?
7. Wie wirken sich die Regelungen bezüglich der Stellenobergrenzen auf die Beförderungsmöglichkeiten in den Justizbehörden, insbesondere beim mittleren Dienst, aus?
8. Wie lange ist die durchschnittliche Wartezeit für eine Beförderung im mittleren Dienst der Justizbehörden?
9. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um die Attraktivität der Tätigkeit im mittleren Dienst der Justizbehörden zu steigern?
10. Mit welchen Maßnahmen beabsichtigt die Landesregierung, zukünftig die Attraktivität der Tätigkeit im mittleren Dienst der Justizbehörden zu steigern?

(An die Staatskanzlei übersandt am 06.11.2014)

**Antwort der Landesregierung**

Niedersächsisches Justizministerium  
- 5113 I – 104. 317 -

Hannover, den 04.12.2014

Die Landesregierung nimmt die Nachwuchssituation in der mittleren Beschäftigungsebene besonders in den Blick und entfaltet vielfältige Maßnahmen, um die hohe Qualität der Arbeit der Justiz in den Gerichten und Staatsanwaltschaften zu sichern. Die Justiz ist gerade für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Bereich ein besonders attraktiver Arbeitgeber. Garant für diese Attraktivität sind neben einer vielseitigen und verantwortungsvollen Tätigkeit die besonderen Arbeitsbedingungen eines sicheren und familienfreundlichen Berufs.

Der Zuständigkeitsbereich des ehemaligen mittleren Justizdienstes (jetzt: Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt der Fachrichtung Justiz) umfasst auch Tätigkeiten, die in besonderem Maße weitreichende eigene Entscheidungen und eine selbstständige Sachbearbeitung erfordern. Dazu gehören beispielsweise die Berechnung und Festsetzung der Entschädigungen für Zeugen und Sachverständige, die Berechnung und Einziehung von Gerichtskosten, die Erteilung von vollstreckbaren Ausfertigungen von Urteilen und gerichtlichen Vergleichen sowie die Berechnung von Reisekostenvergütungen.

Die Aufzählung ist nicht vollständig. Sie macht aber deutlich, dass die Justizfachwirtinnen und -fachwirte eine wichtige Kontaktstelle zwischen der Justiz und den Bürgern sind. Von ihrem Geschick und ihren Kenntnissen hängt es in vielen Fällen ab, ob die Justiz ihre Aufgaben erfüllen kann und ob die Bevölkerung, wenn sie mit der Justiz zu tun hat, in ihren berechtigten Erwartungen nicht enttäuscht wird.

Dies vorausgeschickt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Namen der Landesregierung wie folgt:

Zu 1:

Einstellungsbehörden für den ehemaligen mittleren Justizdienst sind die Oberlandesgerichte Braunschweig, Celle und Oldenburg sowie das Landesarbeitsgericht in Hannover, das Niedersächsische Oberverwaltungsgericht in Lüneburg und das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen in Celle.

In den Jahren 2013 und 2014 wurden Einstellungsmöglichkeiten für Sekretäranwärterinnen und -anwärter wie folgt ausgeschrieben:

| <b>Einstellungsbehörde</b> | <b>Einstellungsm. 2013<br/>(Einstellungsjahrgang 2014)</b> | <b>Einstellungsm. 2014<br/>(Einstellungsjahrgang 2015)</b> |
|----------------------------|--|--|
| OLG Braunschweig           | 15   | 18   |
| OLG Celle                  | 41   | 50   |
| OLG Oldenburg              | 18   | 19   |
| LAG                        | --   | --   |
| OVG                        | 3  | 3  |
| LSG                        | 3  | 1  |

Zu 2:

Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber um die ausgeschriebenen Einstellungsmöglichkeiten ergibt sich aus nachfolgender Übersicht:

| Einstellungsbehörde | Bewerber/innen 2013 ges.<br>(Stand 01.11.2013) | Bewerber/innen 2014<br>zum 01.11.2014 |
|---------------------|--|---------------------------------------|
| OLG Braunschweig    | 224 (109)                                      | 95                                    |
| OLG Celle           | 596 (225)                                      | 251                                   |
| OLG Oldenburg       | 672 (301)                                      | 201                                   |
| LAG                 | 64 (k.A.)                                      | 23                                    |
| OVG                 | 31 (21)  | 32                                    |
| LSG                 | 71 (k.A.)                                      | 73                                    |

Zu 3:

Zurückgezogene Bewerbungen gab es in folgendem Umfang:

| Einstellungsbehörde | Zurückgez. Bew. 2013                                     | Zurückgez. Bew. 2014                 |
|---------------------|--|--------------------------------------|
| OLG Braunschweig    | 1  | k.A., da das Auswahlverf. noch läuft |
| OLG Celle           | 4  | k.A., da das Auswahlverf. noch läuft |
| OLG Oldenburg       | 3  | k.A., da das Auswahlverf. noch läuft |
| LAG                 | Fehlanzeige, da keine Anwärter/innen eingestellt wurden. |                                      |
| OVG                 | 1  | --                                   |
| LSG                 | --   | --                                   |

Zu 4:

Die Gründe für die Rücknahmen der Bewerbungen sind ganz überwiegend nicht bekannt. Vereinzelt wird ein anderer Ausbildungsplatz (z. B. wohnortnäher) bzw. die Annahme eines Studienplatzes als Grund angegeben oder pauschal persönliche Gründe.

Zu 5:

Eine Anhebung des 2. Einstiegsamtes in der Laufbahngruppe 1 der Fachrichtung Justiz in die Besoldungsgruppe A 7 kommt nach Auffassung der Landesregierung derzeit nicht in Betracht. Dieses Einstiegsamt ist grundsätzlich in der Besoldungsgruppe A 6 festgelegt. Ausnahmen sind nur für besondere Laufbahnen geregelt, z. B. im Justizbereich für die Laufbahn des Vollzugsdienstes bei den Justizvollzugsanstalten (Einstiegsamt A 7). Bei einer für eine einzelne Fachrichtung abweichende, höhere Einstufung der Einstiegsämter ist immer das besoldungsrechtliche Gesamtgefüge im Blick zu behalten. Eine allgemeine Anhebung des Einstiegsamtes könnte deshalb nicht auf den Justizbereich beschränkt werden. Sie müsste sich vielmehr auf die gesamte Landesverwaltung erstrecken. Für eine derartige umfassende Erhöhung sieht die Landesregierung derzeit keinen finanziellen Spielraum.

Zu 6:

Zumeist im Oktober/November eines jeden Jahres, also rund vier Monate vor dem Ende der Ausbildung, führt die zuständige Mittelbehörde mit den Anwärterinnen und Anwärtern ein Übernahmegespräch. Der dann auszufüllende Übernahmeantrag der Anwärterinnen und Anwärter wird umgehend zurückgereicht.

Im OLG-Bezirk Oldenburg wird die Aufforderung zum Übernahmeantrag im Januar des Jahres vor der Abschlussprüfung an die Anwärterinnen und Anwärter verschickt. Fristende zur Erklärung der Übernahmewünsche ist dort Ende August.

Da die Ausbildung der Sekretäranwärterinnen und -anwärter bedarfsorientiert erfolgt, konnten im Jahr 2014 bis auf vereinzelte Ausnahmefälle alle Anwärterinnen und Anwärter übernommen werden. Konkret wurden in 2013 insgesamt 42 Übernahmemeerkklärungen für den Prüfungsjahrgang 2014 abgegeben.

Die Anwärterinnen und Anwärter des Prüfungsjahrgangs 2015 können unter der Voraussetzung des Bestehens der Prüfung vollständig übernommen werden.

Zu 7:

Für den Bereich der Laufbahngruppe 1 der Fachrichtung Justiz bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften sieht § 3 Ziffer 2 der Stellenobergrenzenverordnung (VO vom 26.06.2007 i. d. F. vom 17.11.2010) besondere Obergrenzen vor. Danach sind 30 vom Hundert der vorhandenen Planstellen nach Bes.-Gr. A 8 zu bewerten und 25 vom Hundert nach Bes.-Gr. A 9. Hiervon entfallen wiederum 30% (= 7,5 vom Hundert) auf Bes.-Gr. A 9+Z.

Damit sind die Stellenobergrenzen im Bereich der Besoldungsgruppen A 9 und A 9+Z günstiger als die Allgemeinen Obergrenzen nach § 26 BBesG, nach denen insgesamt acht vom Hundert der Planstellen nach Bes.-Gr. A 9 zu bewerten sind. Hiervon entfallen wiederum 30 % (= 2,4 vom Hundert) auf Bes.-Gr. A 9+Z.

Unabhängig von der Frage, ob ein hinreichender finanzieller Spielraum für weitere Hebungen gegeben wäre, sind die besonderen Obergrenzen in allen Bereichen zu nahezu 100 % ausgeschöpft, nachdem mit dem Haushaltsplan 2012/2013 insgesamt über 300 Stellenhebungen im Bereich des ehemaligen mittleren Dienstes bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften vorgenommen wurden.

Zu 8:

Hinsichtlich der ersten Beförderungsstufe kann davon ausgegangen werden, dass zwischen dem Ende der dreijährigen Probezeit und der ersten Beförderung in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegssamt (von Bes.-Gr. A 6 nach A 7) im Durchschnitt ein bis zwei Jahre liegen, wobei in Einzelfällen Abweichungen nach oben und nach unten nicht auszuschließen sind.

Für die weiteren Beförderungsämter ergibt sich eine so erhebliche Spanne, dass eine belastbare Durchschnittsangabe nicht möglich erscheint. Beförderungen orientieren sich am Leistungsgrundsatz und sind insbesondere von Veränderungen im Stellenbestand (z. B. Stellenzulegungen oder -abgänge, Stellenhebungen), aber auch von der Altersstruktur im jeweiligen Bezirk abhängig.

Regelbeförderungen, die sich lediglich nach Dienstalter und/oder Lebensalter richten, gibt es nicht. Die jeweiligen Wartezeiten zwischen zwei Beförderungen können daher individuell sehr unterschiedlich sein, sodass keine valide Aussage zu den Durchschnittswartezeiten getroffen werden kann. Statistiken zu den Wartezeiten werden aus diesem Grunde nicht geführt.

Zu 9:

Die Anforderungen, die an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der mittleren Beschäftigungsebene gestellt werden, haben sich in den vergangenen Jahrzehnten deutlich gewandelt und werden sich mit der Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs sowie der elektronischen Akte auch noch weiter verändern. Dementsprechend ist die Frage der Attraktivität der Arbeitsbedingungen eine fortwährende Aufgabe im Rahmen der Personalentwicklung und bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen der Beschäftigung.

Ausgangspunkt wie auch Ziel jeder Überlegung ist, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der niedersächsischen Justiz sich als Teil der niedersächsischen Rechtsprechung versteht, sich für die Belange der niedersächsischen Justiz einsetzt und gerne in der niedersächsischen Justiz arbeitet.

Grundlage hierfür ist eine Personalpolitik, die die sich abzeichnenden Entwicklungen wie die steigenden Anforderungen an die Aufgabenerledigung in einer komplexer und technischer werdenden Arbeitswelt, die veränderte Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den zu beobachtenden Wertewandel (z. B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Mobilität) berücksichtigt.

Die Arbeit in der niedersächsischen Justiz in Zeiten knapper finanzieller Ressourcen und demografischer Herausforderungen erfordert Einsatz und Engagement von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter. Deshalb ist es wichtig, alle Menschen in der niedersächsischen Justiz auf ihrem beruflichen Weg zu unterstützen und zu fördern.

Die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in der niedersächsischen Justiz tragen wesentlich dazu bei, die individuellen Lebensrealitäten der Beschäftigten in Einklang mit ihrem beruflichen Engagement zu bringen.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der mittleren Beschäftigungsebene wird es durch vielfältige Angebote ermöglicht, flexibel auf familienbedingte Zeitbedürfnisse zu reagieren. So können sie in Teilzeit arbeiten und/oder die bereits bei mehr als 30 Gerichten oder Staatsanwaltschaften eingeführte Vertrauensarbeitszeit in Anspruch nehmen. Für das kommende Jahr ist als weitere Form flexiblen Arbeitens beabsichtigt, in einem ersten Schritt 200 mobile Arbeitsplätze in der ordentlichen Justiz einzurichten. Zudem sind verschiedene technische Entwicklungsprojekte aufgesetzt worden, um häusliches Arbeiten künftig durch den Einsatz innovativer Technologien (Bootsticks, Virtual Clients) auf breiter Front zu günstigeren wirtschaftlichen Bedingungen besser unterstützen zu können.

Die mittlere Beschäftigungsebene wird weiterhin durch die Übertragung neuer, anspruchsvoller Tätigkeiten gestärkt. So wird die Kostenberechnung in Nachlasssachen, für die bislang die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger zuständig sind, zum 1. Januar 2015 auf den ehemaligen mittleren Dienst übertragen werden. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass Niedersachsen Mitglied in der länderübergreifenden Arbeitsgruppe „KomPakt - Kompetenzen stärken, Potenziale aktivieren“ ist, in der Vorschläge für eine Neujustierung von richterlichen Aufgaben, Rechtspflegeraufgaben und Aufgaben im Servicebereich (ehem. mittlerer Dienst) erarbeitet werden.

Neben diesen Maßnahmen zur Stärkung der mittleren Beschäftigungsebene gibt das Personalentwicklungskonzept vielerlei Ansatzpunkte für die Steigerung der Attraktivität dieser Berufsgruppe. So werden bedarfsorientierte Fortbildungen und Unterstützungsangebote wie die „Kollegiale Beratung“ oder Coaching-Maßnahmen angeboten.

Das Gesundheitsmanagement in der niedersächsischen Justiz leistet einen wichtigen Beitrag dazu, in Gerichten und Staatsanwaltschaften tragbare Lösungen für die Bewältigung des Arbeitsalltags zu finden und mit einer neuen Achtsamkeit für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Arbeitsabläufe und Routinen unter Beteiligung der Beschäftigten weiter zu entwickeln und zentrale Faktoren für die psychosoziale Gesundheit von Beschäftigten zu stärken.

Das Justizministerium unterstützt und begrüßt eine Arbeitsgruppe des Oberlandesgerichtsbezirks Celle, die landesweit beachtete Maßnahmen erarbeitet hat, die für die Tätigkeit am einzelnen Arbeitsplatz der mittleren Beschäftigungsebene hilfreich sind und die Zusammenarbeit mit Kollegen aller Dienste verbessern können.

Die Herausforderungen, die der elektronische Rechtsverkehr mit sich bringt, werden in einem Projekt beleuchtet, das sich mit den grundsätzlichen Auswirkungen des elektronischen Rechtsverkehrs auf zentrale Fragen des strategischen Personalmanagements insgesamt und insbesondere mit der Zukunft der mittleren Beschäftigungsebene beschäftigt. Im Mittelpunkt des Projekts stehen Fragen der Zukunft der mittleren Beschäftigungsebene, z. B. die Auswirkungen auf das Berufsbild und Anforderungsprofile, hinzukommende oder wegfallende Zuständigkeiten und sinnvolle Qualifizierungsmaßnahmen.

Zu 10:

Siehe Antwort zu Frage 9.

Antje Niewisch-Lennartz