

An den Präsidenten des Landtags  
André Kuper  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

Hamm, 26.09.2021

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2022 (Haushaltsgesetz 2022 / Personaletat)**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/14700  
Anhörung des Unterausschusses Personal am 28.09.2021

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
17. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME**  
**17/4350**

A07/1

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

Der Bund der Richter und Staatsanwälte in NRW dankt für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Wie in den zurückliegenden Jahren folgen Ausführungen

- zum einen zur rechnerischen Personalausstattung der Justiz vor allem mit Richtern und Staatsanwälten und
- zum anderen zur Attraktivität der Justiz auf dem Arbeitsmarkt, die für den bestqualifizierten juristischen Nachwuchs nicht nur, aber in besonderem Maße von der Besoldung abhängig ist.

Ausgangspunkt unserer Stellungnahmen zum Personaletat seit den späten neunziger Jahren des vergangenen Jahrtausends waren massive Versäumnisse und Defizite in beiden Bereichen.

Bei der Problematik der Personalausstattung ist seit dem sogenannten „Kölner Silvester“ ein nachhaltiges Umdenken erfolgt. Hier sind in vergangenen Haushaltsjahren richtiger Weise erhebliche Maßnahmen ergriffen worden. Die entsprechenden Maßnahmen haben wir als DRB NRW wahrgenommen und ausdrücklich begrüßt, auch in den Stellungnahmen in diesem Unterausschuss.

Auch der Haushaltsentwurf 2022 sieht weitere deutliche Verbesserungen vor. Dies ist angesichts der pandemiebedingt schwierigen wirtschaftlichen Situation bemerkenswert und besonders lobenswert. Gleichwohl ist auch mit den getroffenen Maßnahmen leider immer noch nicht ganz das Ziel einer angemessenen Personalausstattung erreicht, wenngleich das Ziel in Kürze erreichbar erscheint.

Anders sieht es unter dem Gesichtspunkt der Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit der Berufe des Richters und des Staatsanwalts für hochqualifizierte Nachwuchsjuristen im Hinblick auf die Besoldung aus.

Angesichts des Ausmaßes der Strukturprobleme, die durch eine langjährig betriebene verfehlte Sparpolitik geschaffen wurden, und der in wirtschaftlicher Hinsicht abhanden gekommenen Konkurrenzfähigkeit des richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Berufs, ist weiterhin eine langfristige und konsequente Planung erforderlich. Anders können die nach wie vor bestehenden erheblichen Schwierigkeiten in der ordentlichen Gerichtsbarkeit und der Staatsanwaltschaft nicht beseitigt werden.

Im Einzelnen:

## **I. Belastungssituation**

### **1. Allgemeine Situation**

Bei der Einschätzung der Belastungssituation in der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen ist maßgeblich die Statistik zum 31.12.2019. Jüngere Auswertungen der Jahre 2020 und 2021 sind angesichts der pandemiebedingten Verzerrungen nicht valide. Es ist zu erwarten, dass die Belastung der Justiz in eine postpandemische Situation nach Wegfall der pandemiebedingten Verzerrungen dem präpandemischen Zustand entsprechen wird.

Danach stellt sich die nachfolgend näher erläuterte Situation in den einzelnen Justizbereichen unterschiedlich dar:

- Die Situation in den Fachgerichtsbarkeiten ist trotz teils nach wie vor bestehender Belastungsprobleme insgesamt zufriedenstellend (dazu unten zu 4.).
- Hingegen bestehen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit (nachfolgend 2.) und der Staatsanwaltschaft (nachfolgend 3.) weiterhin erhebliche, auch strukturelle Probleme in der Personalausstattung. Diese Probleme sind durch eine jahrzehntelange Unterversorgung mit richterlichem und staatsanwaltschaftlichem Personal hervorgerufen worden.
- Zum „Pakt für den Rechtsstaat“ wird unter 5. gesondert Stellung genommen.

Vorab erlauben wir uns den Hinweis, dass die Bemühungen des Haushaltsgesetzgebers, bestehende Personallücken zu schließen, oft durch einen Belastungsanstieg in nahezu gleicher Höhe aufgezehrt worden sind.

Dieser Effekt ist unter anderem auch auf Tätigkeiten vor allem des Bundesgesetzgebers zurückzuführen. Ohne die dort getroffenen Maßnahmen im Einzelnen an dieser Stelle zu bewerten, sei aber im Hinblick auf den Personalhaushalt darauf hingewiesen, dass man in noch stärkerem Maße als in jüngster Zeit geschehen die personalwirtschaftlichen Konsequenzen einer Gesetzesänderung berücksichtigen muss. So kann man z.B. bei einer überbelasteten Strafjustiz zusätzliche Strafverfolgungsaufgaben (exemplarisch etwa Hochstufung des Bereichs Kinderpornographie vom Vergehen zum Verbrechen; Verfolgung von Hasskriminalität im Internet) sinnvollerweise nur dann etablieren, wenn man nicht nur die bestehende Überbelastung abbaut, sondern für zusätzliche Aufgaben auch zusätzliches Personal einstellt.

## 2. Ordentliche Gerichtsbarkeit

Dem zum Jahresende 2019 errechneten effektiven Gesamtpersonalbedarf nach Pebbßy in Höhe von 4.214,98 Richter-AKA (= Richtervollzeitarbeitanteile) standen 3.899,75 Stellen gegenüber. Es bestand damals also eine Lücke von etwa 315 Stellen. Hierauf ist im Rahmen der Haushalte 2020 und 2021 mit Stellenmehrungen reagiert worden, so dass dieser Belastung Stand 30.06.2021 mittlerweile 4.009,75 Stellen gegengerechnet werden können. Die Lücke konnte deutlich verkleinert werden. Haushaltstechnisch **fehlen** aber (Stand 30.06.2021) immer noch **gut 200 Stellen** für Richterinnen und Richter in der ordentlichen Gerichtsbarkeit.

Um die Größenordnung dieser Lücke zu verdeutlichen:

- Der gesamte Landgerichtsbezirk Bielefeld einschließlich der Amtsgerichte Bünde, Bielefeld, Bad Oeynhausen, Gütersloh, Halle/Westfalen, Herford, Lübbecke, Minden, Rahden, Rheda-Wiedenbrück und des Landgerichts Bielefeld selbst hat etwa 200 Richterinnen und Richter,
- der Landgerichtsbezirk Siegen (Amtsgericht Bad Berleburg, Amtsgericht Lennestadt, Amtsgericht Olpe, Amtsgericht Siegen und Landgericht Siegen) hat etwa 60 Richterinnen und Richter,
- das Amtsgericht Köln, mit das größte Amtsgericht der Bundesrepublik, hat gut 150 Richterinnen und Richter.

Im Rahmen der Haushaltsplanung 2022 sollen nun in der ordentlichen Gerichtsbarkeit 194 Stellen geschaffen werden, von denen 69 für Richterinnen und Richter vorgese-

hen sind. **Damit würde sich die immer noch bestehende Lücke auf etwa 130 Stellen verkleinern.** Das ist zwar immer noch ein Defizit. Dieses wäre jedoch so klein wie noch nie zuvor. **Eine angemessene Personalerstattung im richterlichen Bereich in der ordentlichen Gerichtsbarkeit kommt also in Sichtweite.**

Die im Entwurf zu erkennenden Schwerpunktsetzungen

- Digitalisierung der Justiz
- Bewältigung der Cum/Ex-Verfahren
- Abbau der Belastung

halten wir für nachvollziehbar und richtig.

Auch die im Hinblick auf die Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs und der elektronischen Akte vorgesehene Verlängerung von 53 kw-Vermerken (davon zehn betreffend Richterstellen) ist richtig und zu begrüßen. Eine Verlängerung dieser kw-Vermerke nur bis zum 31.12.2023 ist aber angesichts der auch in den nachfolgenden Jahren zu bewältigenden Herausforderungen zu kurzfristig und behindert eine langfristige Personalplanung, wodurch die Erreichung des Ziels, die Justiz in der vorgegebenen Zeit erfolgreich zu digitalisieren, unnötig erschwert wird.

### 3. Staatsanwaltschaften

Dem zum Jahresende 2019 in den Staatsanwaltschaften des Landes errechneten effektiven Gesamtpersonalbedarf nach Pebb§y in Höhe von 1.412,56 AKA standen 1.293,00 Stellen gegenüber. Auf die so dokumentierte Lücke von etwa 120 Stellen ist mit den Haushalten 2020 und 2021 mit Stellenmehrungen reagiert worden, sodass zum 30.06.2021 landesweit 1.340 Stellen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte zur Verfügung standen. Damit wäre die Personallücke bezogen auf die Belastung aus dem Jahr 2019 auf gut 70 Stellen verringert worden.

Da mit dem Haushalt 2022 weitere 85 Stellen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte geschaffen werden sollen, **wäre im Bereich der Staatsanwaltschaften bezogen auf die Belastungssituation 2019 das Ziel einer angemessenen Personalausstattung nach 100 % Pebb§y erreicht!**

Während in vielen Bereichen der ordentlichen Gerichtsbarkeit die Belastung während der Pandemie gesunken ist, ist sie leider bei den Staatsanwaltschaften gestiegen. Der effektive Gesamtpersonalbedarf bei den Staatsanwaltschaften betrug 1.412,56 AKA zum Jahresende 2019. Zum 30.06.2021 war er auf 1.506,83 AKA angestiegen.

Auch mit den nun geplanten Haushaltsmaßnahmen würde damit eine Stellenlücke von etwa 80 Staatsanwältinnen und Staatsanwälten bestehen, falls sich diese Belastungszahlen verstetigen. Hierfür spricht leider relativ viel, und da die der Staatsanwaltschaft zuarbeitenden Behörden ihre Tätigkeit während der Pandemie nicht oder nur kaum

reduziert haben. Anders formuliert: Die Pandemie mag z.B. im Bereich der Verkehrsdelikte oder der Wohnungseinbrüche für einen Belastungsrückgang gesorgt haben. Sie scheint aber diesen Rückgang in anderen Bereichen mehr als auszugleichen.

Wie realistisch diese Einschätzung der weiterhin noch fehlenden etwa 80 Stellen ist, wird man aber kaum vor der Belastung Statistik zum 30.06.2022 bewerten können. Um kurz die Größenordnung auch dieser Lücke zu verdeutlichen:

- Die Staatsanwaltschaft Duisburg hat ca. 60 Staatsanwältinnen und Staatsanwälte,
- die Staatsanwaltschaft Düsseldorf hat an die 100 Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.

#### 4. Fachgerichtsbarkeiten

Die Situation der Fachgerichtsbarkeiten ist vor allem durch den besonders kleinen Personalkörper geprägt. Veränderungen in der Belastung (z.B. in der Sozialgerichtsbarkeit durch eine Klagewelle aufgrund einer gesetzlichen Änderung im Bereich der Sozialversicherung oder auch im Bereich der Verwaltungsgerichte durch den sprunghaftesten Anstieg von Asylverfahren als Folge der Migrationsproblematik) und Probleme der Unterbesetzung wirken sich hier besonders stark aus.

Gerichtsbarkeit	effektiver Stellenbedarf 31.12.2019	Stellen zum vorhandene Stellen nach Haushalt zum 30.06.2021	Lücke bzw. Überhang
Arbeitsgerichtsbarkeit	203,18	215,00	+ 11,82
Finanzgerichtsbarkeit	151,32	153,00	+ 1,68
Sozialgerichtsbarkeit	376,42	363,00	- 13,42
Verwaltungsgerichtsbarkeit	520,50	535,00	+ 14,50

Bei der **Arbeitsgerichtsbarkeit** wird verglichen mit der Belastung des Jahres 2019 statistisch ein leichter Personalüberhang ausgewiesen, der sich im Verhältnis zur etwas höheren Jahresbelastung 2020 von 207,63 AKA Personalbedarf verringert hat. Je nachdem, wie langfristig erfolgreich die getroffenen Maßnahmen zur Unterstützung der von der Pandemie betroffenen Firmen sind, wird man aber einkalkulieren müssen, dass mittelfristig die Arbeitsgerichte mit deutlich steigenden Eingangszahlen rechnen müssen. Hier bleibt die Entwicklung abzuwarten

In der **Finanzgerichtsbarkeit** ist die Relation von Bedarf und Richterstellen seit 2017 im Wesentlichen unverändert. Hier besteht kein Handlungsbedarf.

Seit dem Jahr 2017 sind – Stand 30.06.2021 - in der **Sozialgerichtsbarkeit** 20 Richterstellen geschaffen worden. In diesem Zeitraum war die Belastung allerdings zunächst in ähnlicher Größenordnung angestiegen, während der Pandemie ist sie wieder ein wenig gesunken. Hier muss man die Entwicklung beobachten. Aktuell sehen wir hier nur geringen Handlungsbedarf.

Der Bedarf an Richterkräften lag in der **Verwaltungsgerichtsbarkeit** in den Jahren 2016 und 2017 infolge der Migration deutlich höher als jetzt, erreichte teilweise sogar die Marke 1000. Da die Zahl der Neueingänge insbesondere im Bereich der Asylverfahren seither deutlich rückläufig ist, war der effektive Stellenbedarf zum Ende des Jahres 2019 auf 520 gesunken. Der effektive Stellenbedarf errechnet sich nämlich nicht aus der vorhandenen, noch nicht erledigten Arbeit, sondern allein aus der Zahl der neuen Eingänge. In der Verwaltungsgerichtsbarkeit ist aber zu berücksichtigen, dass dort noch geraume Zeit Rückstände im Bereich des Asylverfahrensrechts aufzuarbeiten sein werden. Belastungen durch zahlreiche Entscheidungen rund um das Thema Corona kommen hinzu und sind im Rahmen der Statistik schlecht abbildbar, da hier häufig Eilentscheidungen erforderlich waren, deren vordringliche Bearbeitung zulasten anderer Verfahren geht.

Die Verwaltungsgerichtsbarkeit ist in den letzten Jahren durch Abordnungen von Richterinnen und Richtern aus anderen Gerichtszweigen verstärkt worden. Da sich die Eingangszahlen stabilisieren, besteht in diesem Gerichtszweig letztlich zumindest im Hinblick auf das Stellenkontingent kein Handlungsbedarf.

Es erscheint aber sinnvoll, eine Verlängerung bestehender kw-Vermerke im Hinblick auf die bestehende Belastung durch Altverfahren zu prüfen. Insofern wird Bezug genommen auf die Stellungnahme der Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter in Nordrhein-Westfalen vom 24.09.2021.

In den Fachgerichtsbarkeiten scheint danach zumindest aktuell insgesamt kein Handlungsbedarf zu bestehen. Die weitere Entwicklung muss jedoch insbesondere in der Sozialgerichtsbarkeit und der Verwaltungsgerichtsbarkeit beobachtet werden.

#### **4. Pakt für den Rechtsstaat und Fazit zur Stellenausstattung**

Hier ist festzuhalten, dass der Pakt - nach dem Königsteiner Schlüssel entfallen von den 2000 Stellen für Richter und Staatsanwälte des Paktes 422 Stellen auf Nordrhein-Westfalen - nach unseren Berechnungen in den letzten Jahren mehr als erfüllt worden ist, und zwar durch Schaffung permanenter, nicht befristeter Stellen. Andere Bundesländer haben sich hier sehr viel schwerer getan. Das verdient Lob!

Der Pakt für den Rechtsstaat ist und war ein ebenso wichtiges wie überfälliges politisches Signal. Neben einer angemessener Stellenausstattung nach 100 % Pebb§y steht als weitere Mammutaufgabe die Vollendung der Digitalisierung der Justiz an.

Hierfür bedarf es über die jetzt geplanten Maßnahmen hinaus einer Fortführung des Paktes.

Bezogen auf die vom Bund der Richter und Staatsanwälte in NRW fast schon seit Jahrzehnten immer wieder erhobene Forderung einer angemessenen Personalausstattung auf der Basis von 100 % Pebb§y ist positiv festzuhalten, dass der in den letzten Jahren eingeschlagene Kurs trotz der bekannten Probleme beibehalten wird. Mit dem Haushaltsentwurf 2022 gelingt es, die noch bestehende Personallücke weiter zu verkleinern. Damit sind wir zwar noch nicht ganz, aber fast am Ziel.

## **II. Besoldung**

Der Haushalt 2022 steht wegen der zu bewältigenden Pandemiefolgen und auch wegen der Überschwemmungsschäden unter erheblicher Belastung. Trotz dieser nachvollziehbar besonders wichtigen Aufgaben für den Haushaltsgesetzgeber muss auf weiterhin bestehende Defizite und Handlungsbedarf bei der Besoldung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte des Landes hingewiesen werden.

Wenn man hochqualifizierten Nachwuchs für eine funktionierende Rechtspflege gewinnen möchte, kann man sich eine Besoldung am Rande der Verfassungswidrigkeit oder auch darunter nicht leisten. Die R-Besoldung muss über die kürzlich ergriffenen und längst überfälligen Reparaturmaßnahmen zur Besoldung kinderreicher Familien hinaus über alle Erfahrungsstufen und Beförderungssämter deutlich angehoben werden.

Aktuell stehen die Verhandlungen für die Tarifbeschäftigten wieder an. Im Anschluss werden die Besoldungsgespräche für die Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte zu führen sein. Dabei ist eines klar: Eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des dann erzielten Tarifergebnisses ist ebenso das Minimum wie ein Muss.

Deshalb muss dafür Sorge getragen werden, dass für die Besoldungserhöhungen ausreichend Geld in die Haushalte 2022 und natürlich auch in die mittelfristige Finanzplanung eingestellt wird.

### **1. Die R-Grundbesoldung ist immer noch wahrscheinlich verfassungswidrig**

Noch immer nicht hinlänglich umgesetzt ist nämlich die neuere Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Besoldung. Zwar ist für die Mehr-Kinder-Fälle inzwischen – mit deutlicher Verspätung gegenüber der Vorgaben des Bundesverfassungs-

gerichts – eine gesetzliche Regelung zur Beseitigung der verfassungswidrigen Unteralimentation der kinderreichen Kolleginnen und Kollegen geschaffen worden. Sie hat erfreulicherweise eine erhebliche Erhöhung der Kinderzuschläge ab dem dritten Kind gebracht.

In den für den Bund der Richter und Staatsanwälte in NRW e. V. maßgeblichen R-Besoldungsgruppen ergeben sich nun Zuschläge von rund 800 Euro im Monat. Damit werden die bisherigen Zuschläge mehr als verdoppelt. Das Ergebnis in Zahlen begrüßen wir ausdrücklich.

Unabhängig von der Frage, ob damit den verfassungsrechtlichen Anforderungen wirklich hinreichend Rechnung getragen ist, gibt das Ergebnis aber auch Anlass zur Kritik und Sorge. Das Erfordernis, die familienbezogenen *Zuschläge* ab dem dritten Kind in dem nunmehr geplanten Umfang anzuheben, zeigt mit geradezu erschreckender Deutlichkeit, dass der Besoldungsgesetzgeber genau weiß, dass sich die Grundbesoldung des *Amtes* an oder unter der Grenze zur Verfassungswidrigkeit befindet – und dass man nicht gewillt ist, hieran etwas zu ändern, bevor nicht ein Gericht den Rechtsbruch positiv feststellt. Dieser Umgang der ersten Staatsgewalt mit der dritten Staatsgewalt ist bezüglich der Besoldung beschämend und angesichts der geringen haushaltsmäßigen Bedeutung der R-Besoldung trotz der aktuellen anderweitigen Belastungen auch unnötig.

Wie in der Gesetzesbegründung zum kürzlich verabschiedeten Gesetz zur Anpassung der Alimentation kinderreicher Familien zutreffend wiedergegeben ist, hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass der Besoldungsgesetzgeber seinen Gestaltungsspielraum überschreitet, wenn er den Besoldungsempfängern zumutet, ab dem dritten Kind auf familienneutrale Besoldungsbestandteile zurückzugreifen. Dieser Zustand ist nach der Gesetzesbegründung offensichtlich in Nordrhein-Westfalen ab dem dritten Kind erreicht. Davon geht ersichtlich auch die gesetzliche Neuregelung aus, wenn in der Begründung angeführt ist, dass die Grundbesoldung von einer gedachten „Idealfamilie“ mit zwei Kindern unter Einbeziehung der diesbezüglichen Familienzuschläge (noch) ausreichend sein soll.

Dies rechtfertigt den Umkehrschluss, dass sich die Besoldung dieser „Idealfamilie“ entweder knapp oberhalb oder auch unterhalb des Randes der verfassungsrechtlich zulässigen Alimentation bewegt. Folgt man dem Gedankengang des Besoldungsgesetzgebers, ist für das dritte und erst Recht für jedes weitere Kind kein Spielraum, kein betragsmäßiges Delta mehr vorhanden, das der Besoldungsempfänger für den notwendigen Unterhalt eines weiteren Kindes einsetzen kann.

Das bedeutet zweierlei:

- Die Besoldung der „Idealfamilie“ liegt *bestenfalls* am unteren Rand des verfassungsrechtlich vielleicht noch Zulässigen.
- Jedes dritte und weitere Kind wird de facto besoldungsrechtlich wie ein sozialrechtlicher Leistungsempfänger mit einem Mindestabstandszuschlag behandelt.

Der nun eingeschlagene Weg, der allein die familienbezogenen Besoldungsbestandteile in den Blick nimmt, zementiert die Tendenz des Besoldungsgesetzgebers, die Alimentation der R-Besoldung gerade nicht an der verfassungsrechtlich gebotenen Wertigkeit des *Amtes* anzuknüpfen. Wenn die familienbezogenen Bestandteile so stark ausgeprägt werden müssen, dass sie Differenzen im Grundgehalt zwischen den Beförderungsämtern übersteigen, also Beförderungsstufen nivellieren, belegt dies eindeutig die Unteralimentation des Amtes an sich im Bereich der Grundbesoldung.

Insoweit beunruhigt die Tendenz zu einer überproportionalen Berücksichtigung familienbezogener Bestandteile. Er wird verkannt, dass die Besoldung nicht dem Familienstand, sondern dem Amt zu folgen hat. Maßgeblich ist die Ämterwertigkeit der Grundgehaltssätze.

Wenn der familienbedingte *Zuschlag*, der technisch eine angemessene Besoldung im Hinblick auf Sonderaspekte abrunden soll, aus verfassungsrechtlichen Gründen ein solches Ausmaß annehmen muss, um im Zahlergebnis rechtlich bestehen zu können, bekommt der Zuschlag im Verhältnis zur Besoldung des Amtes eine dermaßen hohe Bedeutung, dass damit die verfassungswidrige Unterwertigkeit der Besoldung des Amtes offenbar wird.

Daher fordern wir von der Politik, nicht nur einen verfassungsgemäßen Zustand zu schaffen, sondern auch zu erkennen, dass die Qualität der Justiz auch eine entsprechende Besoldung bedingt.

## **2. Die R-Besoldung ist bei der Nachwuchswerbung nicht konkurrenzfähig**

Diese berechtigten Qualitätsansprüche kommen aber nicht in der Besoldungshöhe hinreichend zum Ausdruck. Um für die besonders qualifizierten Prädikatsjuristen als Berufswunsch in Betracht zu kommen, müssen das Richteramt und das des Staatsanwaltes auch wirtschaftlich im Vergleich zu anderen Angeboten attraktiv werden. Hier liegt nicht das einzige, wohl aber eines der Hauptprobleme bei der Nachwuchsgewinnung.

Berufseinsteiger mit entsprechenden Qualifikationen bekommen aktuell auf dem freien Markt nicht selten Angebote im Bereich von 100.000 bis 130.000 € p. a. und erzielen damit zu Beginn ihres Arbeitslebens netto das, was man als Richter im Beförderungsamt R2 am Ende seines Berufslebens erreichen kann.

Leistungen auf höchstem Niveau zu erwarten und auf rechtlich niedrigstmöglichem Niveau bezahlen zu wollen, das passt nicht zusammen. Das merken auch und gerade die qualifizierten Berufsanfänger und -anfängerinnen.

Natürlich – und das haben wir auch schon in der Vergangenheit betont – hängt die Attraktivität des öffentlichen Dienstes und insbesondere auch der Berufe des Richters und des Staatsanwalts nicht allein vom Geld ab. Und natürlich ist die wirtschaftliche Sicherheit der Beschäftigung im öffentlichen Dienst gerade in Pandemie-Zeiten ein hohes Gut und steigert die Attraktivität des Berufs. Das hat kurzfristig dafür gesorgt, dass wir wieder mehr Volljuristinnen und Volljuristen mit Prädikatsabschlüssen gewinnen konnten. Aber ein Ende dieser Tendenz zeichnet sich ab. Denn weiterhin werden in der freien Wirtschaft Einstiegsgehältern gezahlt werden, die im richterlichen Dienst allenfalls gegen Ende des Berufslebens erreicht werden.

Auch die immer wieder ins Feld geführten nicht-monetären Vorteile einer Tätigkeit im Öffentlichen Dienst verlieren deutlich an Bedeutung. Diese Entwicklung hat sich in der Zeit der Pandemie noch verstärkt. Denn auch in Bereichen, die typischerweise für hohe Präsenzarbeitszeiten bekannt waren, hat die pandemiebedingte Ausweitung des Home-Office vielfach zu der Erkenntnis geführt, dass das mobile Arbeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Win-Win-Situation darstellen kann. Es steht zu erwarten, dass in Zukunft gerade auch im juristischen Bereich ein flexibles Arbeiten möglich ist. Zudem hatte die private Wirtschaft schon seit Jahren erkannt, dass die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die künftigen Generationen auch der Juristinnen und Juristen einen eigenständigen Wert und Einfluss auf die Attraktivität des Arbeitgebers hat.

### **3. Das Nachwuchsproblem wird sich verschärfen**

Dabei stehen wir mit den Bemühungen um die Werbung von qualifiziertem Nachwuchs wohl erst am Anfang einer Problemspirale: Seit gut 20 Jahren sind die Absolventenzahlen in NRW kontinuierlich gesunken. Sie liegen jetzt bei ca. 60% des Ausgangsniveaus. Der Bedarf an guten Juristinnen und Juristen ist aber weder in der freien Wirtschaft noch in der Justiz gesunken. Es sei auf die zwar kleiner werdende, aber immer noch bestehende Personallücke (siehe oben) verwiesen. Die Situation wird sich in den nächsten Jahren kontinuierlich verschärfen, da bundesweit in knapp 10 Jahren über 40% der Richter und Staatsanwälte in Pension gegangen sein werden. In den neuen Bundesländern beträgt die Quote sogar 62,5%<sup>1</sup>. Gerade dort ist aber gleichzeitig die Ausbildungsquote noch stärker gesunken. Wenn zum Beispiel 2015 von den insgesamt 1.575 Prädikatsabsolventen nur 104 aus den neuen Bundesländern stammen<sup>2</sup>, liegt es nahe, dass sich diese Länder dann auf dem hiesigen Absolventenmarkt ihren Nachwuchs werden suchen müssen.

---

<sup>1</sup> Vgl. die Untersuchung des DRB „Die personelle Zukunftsfähigkeit der Justiz in der Bundesrepublik Deutschland“, abrufbar auf der Homepage [www.drb.de](http://www.drb.de) im Downloadbereich, S. 7 ff.

<sup>2</sup> Ebenda, S. 12/13.

**Das bedeutet: Sowohl die Eingangsbesoldung als auch die Besoldung in den einzelnen Ämtern und Erfahrungsstufen müssen deutlich angehoben werden, um nicht nur dem Mindestmaß einer rechtlich zulässigen Alimentation zu entsprechen, sondern auch für die Beschäftigten dauerhaft attraktiv zu sein. Fehlende finanzielle Attraktivität wird sich bei der Nachwuchsgewinnung im Kampf um die „besten Köpfe“ als Hemmschuh erweisen.**

#### **4. Seit 10 Jahren überfällig: die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale**

Abschließend noch zur Kostendämpfungspauschale: Sie könnte man sarkastisch als die „*Schaumweinsteuer des Besoldungsrechts*“ bezeichnen. Die Schaumweinsteuer wurde bekanntlich 1902 zur Finanzierung der Kriegsflotte eingeführt. Die Flotte liegt seit über 100 Jahren auf dem Meeresgrund von Scapa Flow. Die Schaumweinsteuer existiert immer noch. Die Kostendämpfungspauschale wurde vor über 15 Jahren unter Verweis auf die Praxisgebühr eingeführt. Die Abschaffung der Praxisgebühr jährt sich 2022 zum zehnten Mal. An der Kostendämpfungspauschale wird aber festgehalten.

Diese „Besoldungskürzung für den Krankheitsfall“ (Zitat Müller-Piepenkötter) muss endlich abgeschafft werden. Alles andere ist unanständig.

**Die dritte Gewalt ist eine wichtige Säule unseres Gemeinwesens. Sie ist für den Erhalt des Staates und der Demokratie systemrelevant. Deshalb ist die Zukunftsfähigkeit der Justiz auch durch den Einsatz zusätzlicher Haushaltsmittel zu sichern.**

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Christian Friehoff', with a stylized flourish at the end.

Christian Friehoff  
Vorsitzender