



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

Datum: 17. April 2024

Seite 1 von 11

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 staatsan-
waltlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen nehme ich zu dem An-
trag der Fraktion der FDP vom 17.10.2023 gerne Stellung.

Ich habe mir zu dem Antrag und zu den darin beschriebenen Herausfor-
derungen 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 Ein-
druck gewonnen, dass insbesondere im Leitungsgefüge vom Ministerium
über die Generalstaatsanwaltschaften bis zu den einzelnen Behörden
das Verhältnis untereinander schlechter geworden sei. Man lasse die ört-
lichen 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 staatsanwältlichen Dienst im voranschreitenden Berufsleben eine motivierende und geistige Herausforderung sein.

Seite 3 von 11

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.

Seite 4 von 11

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 beständen 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.

Seite 5 von 11

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 entlohten Justizbeschäftigten. 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 – aner kennenden – Feedback in Zeiten dauerhafter Überlastung. Hilfsmittel für den Arbeitsplatz wie ergonomische Stühle, höhenverstellbare Schreibtische, Stehstühle oder Stehhilfen, die sämtlich einem gesünderen Arbeitsalltag dienen, 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.

Seite 7 von 11

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 amtsanwaltschaftlichen 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 Chat-GPT, 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 generieren¹. So seien beispielsweise fundierte oder fundiert wirkende Beschwerdeschreiben mit nur wenigen Schlagworten generierbar. Daneben existiere bereits Software², 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 Bestandsverfahren³. 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 entwickelt⁴:

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 %
mittlerer Dienst	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 begonnen, 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