



Deutscher Anwaltsverein e.V. – Landesgruppe NRW
DAAV – Rainer van Wickeren – Susbrücke 8– 47574 Goch

HFA@landtag.nrw.de

Stichwort „A07- HHG 2024 – 19.10.2023“

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE
**STELLUNGNAHME
18/900**
Alle Abgeordneten

Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

Vorsitzender:

Oberamtsanwalt Rainer van Wickeren
Staatsanwaltschaft Kleve
Ringstraße 13
47533 Kleve
Tel.: 02821 - 595 – 408 oder 01 60/ 94 82 84 83
Rainer.Wickeren@daav-nrw.de

Stellvertretende Vorsitzende:

Oberamtsanwältin Martina Herzig
Martina.Herzig@daav-nrw.de

Stellvertretende Vorsitzender

Geschäftsführer:
Anwalt Alexander Kaika
Alexander.Kaika@daav-nrw.de

Stellvertretende Vorsitzende

Schriftführerin:
Oberamtsanwältin Maximiliane Hieke
Maximiliane.Hieke@daav-nrw.de

Goch, den 9. Oktober 2023

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für
das Haushaltsjahr 2024 (Haushaltsgesetz 2024)
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/5000**

Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses am 19. Oktober 2023

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

der Deutsche Anwaltsverein Landesgruppe Nordrhein-Westfalen - DAAV NRW - bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme.

Wir begrüßen, dass mit dem Haushaltsgesetz 2024 166 Planstellen in der BesGr. A12 Amtsanwältin/ Anwalt und 243 Planstellen in der BesGr. A13 Oberamtsanwältin/ Oberamtsanwalt vorgesehen sind. Von diesen 243 Planstellen können 62 Kolleginnen/ Kollegen eine Amtszulage nach Fußnote 8 zu BesGr. A13 LBesO erhalten.

Die insgesamt unveränderte Anzahl der Planstellen im Bereich der Anwaltschaft sind dringend erforderlich, um das von der Landesregierung gesetzte Ziel PEBB§Y 100 (Personalberechnungssystem in der Justiz mit einer Belastungsquote 100 Prozent) annähernd zu erreichen¹.

Ausdrücklich möchten wir darauf hinweisen, dass es sich bei der im Erläuterungsband zum Haushaltsgesetz aufgeführten Belastungsquote um eine stellenbasierte Belastungsquote handelt². Diese stellt die tatsächliche Belastung nur zutreffend dar, wenn alle dort vorgesehenen Planstellen besetzt wären. Die Realität sieht hier jedoch völlig anders aus.

Tatsächlich liegt die personalverwendungsbasierte Belastungsquote landesweit bei 133,81% (Stand nach dem PEBB§Y Jahresergebnis 2022).

¹ Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2022-2027, RZ 4199 Seite 85

² Drucksache 18/1413 Seite 89

Ziel muss es daher sein, die vorhandenen Planstellen mit Personal zu besetzen und das vorhandene Personal zu halten, um das angestrebte Ziel aus dem Zukunftsvertrag tatsächlich zu erreichen.

Die Personalsituation im Bereich der Amtsanwaltschaft gestaltet sich derzeit aus den verschiedensten Gründen schwierig.

Um geeignetes Personal zu gewinnen und das vorhandene Personal zu halten muss der öffentliche Dienst und auch die Sonderlaufbahn der Amtsanwaltschaft attraktiver werden und es muss in diesem Bereich weiter investiert werden.

Es ist ein Vorhaben der Landesregierung, die Attraktivität der Justiz als Arbeitgeber weiter zu steigern³. Hierzu sind mehrere Maßnahmen erforderlich.

Attraktivität durch Bekanntheit

Eine Berufsgruppe kann nur attraktiv sein, wenn man sie als solche wahrnimmt.

Obwohl unsere kleine Berufsgruppe, mit tatsächlich 362,25 besetzten Stellen im Land (Stichtag 01.01.2023), 47,51% der Ermittlungsverfahren bei den Staatsanwaltschaften selbständig als Dezernentin/ Dezernent bearbeitet, ist die Sonderlaufbahn wenig bekannt.

Im eigenen Dezernat bearbeiten die Kolleginnen und Kollegen Straftaten aus der Mitte der Gesellschaft wie zum Beispiel Verkehrsdelikte, Ehrdelikte, Körperverletzungen, Eigentums- und Vermögensdelikte und auch Taten im Bereich der Häuslichen Gewalt.

Sie sind Spezialisten der Strafverfolgung im Bereich der kleinen und mittleren Kriminalität⁴.

Die Amtsanwältinnen und Staatsanwälte üben das Amt der Staatsanwaltschaft aus und vertreten, mindestens einmal in der Woche, als Sitzungsvertreterin/ Sitzungsvertreter die Anklage vor dem Amtsgericht⁵. Unsere Berufsgruppe vertritt hier nicht nur Anklagen aus dem eigenen Dezernat. Regelmäßig werden Anklagen aus dem staatsanwaltlichen Dezernat verhandelt. Auch wenn fast die Hälfte der Ermittlungsverfahren bei der Staatsanwaltschaft und der überwiegende Anteil des Sitzungsdienstes beim Strafrichter(in)/ Jugendrichter(in) durch unsere Berufsgruppe bearbeitet wird, werden die Kolleginnen und Kollegen mit der Berufsgruppe der Staatsanwälte verwechselt.

Nur auf unser Drängen hin konnte erreicht werden, dass unsere Berufsgruppe überhaupt auf der „Karriere Seite“ der Justiz bei den Berufen der Justiz aufgeführt wurde⁶.

In anderen Landesministerien ist unsere Berufsgruppe ebenfalls unbekannt.

Zum Beispiel wurde unsere Berufsgruppe beim Corona Erlass des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen vergessen⁷. Auf Nachfragen zählte man uns zur Gruppe der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.

Stellenangebote für Volljuristinnen und Volljuristen für die Amtsanwaltschaftslaufbahn sind trotz der zahlreichen offenen Planstellen über den Stellenmarkt online bei der Justiz nicht zu finden⁸.

³ Plenarprotokoll 18-22 Seite 49, Bekräftigung der rechtspolitischen Sprecherin der CDU-Fraktion Frau Angela Erwin; Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2022-2027, Seite 143

⁴ www.justiz-karriere.nrw/berufe zuletzt aufgerufen am 06.10.2023

⁵ § 142 Absatz 1 Nr. 3 GVG

⁶ www.justiz-karriere.nrw/berufe zuletzt aufgerufen am 06.10.2023

⁷ Erlass des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 5. Mai 2021; Aktenzeichen V A 3

⁸ www.justiz-karriere.nrw zuletzt aufgerufen am 06.10.2023

Attraktivitätssteigerung durch Wertschätzung

Die Ausschreibungspraxis von Beförderungsstellen ist in den Bezirken der drei Generalstaatsanwaltschaften sehr unterschiedlich. Bei einer der Mittelbehörden erfolgte seit mehreren Jahren keine Ausschreibung von vorhandenen Beförderungsstellen. Erst auf mehrfaches Nachfragen/ Drängen erfolgte im Februar 2023 seit Jahren wieder eine Ausschreibung von Oberamtsanwaltschaften (BesGr. A13)⁹.

Die letzte Ausschreibung von Oberamtsanwaltschaften davor war am 15.10.2019¹⁰.

Ende September 2023 konnten nun endlich die beförderten Kolleginnen und Kollegen ernannt werden.

Auf die Ausschreibung und Besetzung der Zulagenstellen (BesGr. A13 Z) mussten die Kolleginnen und Kollegen bis zum Sommer 2023 drei Jahre warten.

Durch diese Ausschreibungspraxis verlieren die Kolleginnen und Kollegen eine Menge an Geld und Motivation.

Es ist daher nicht nur eine Frage der Anerkennung und der Wertschätzung, die offenen Beförderungsstellen zeitnah und regelmäßig auszuschreiben¹¹.

Attraktivitätssteigerung durch eine Arbeitsbelastung, die nicht krank macht

Mit einer personalverwendungsbasierten Belastungsquote von 133,81%, dazu die übliche Urlaubs- und Krankheitsvertretung, ist der tägliche Zutrag der Verfahren kaum noch zu bewerkstelligen. Neben der Dezernatsarbeit häufen sich die Sitzungsstunden bei den Amtsgerichten. Die dortigen Verfahren werden immer umfangreicher und die Fortsetzungstermine nehmen zu.

Eine gerechte Aufteilung des Sitzungsdienstes zwischen dem staatsanwaltlichen und dem amtsanwaltlichen Dienst ist dringend erforderlich.

Unsere Berufsgruppe unterliegt nicht der Zeiterfassung nach der Arbeitszeitverordnung¹². Die „Freie Arbeitszeit“, die unsere Sonderlaufbahn früher attraktiv gemacht hat, ist im Hinblick auf die eingeführte Vertrauensarbeitszeit im Bereich der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger kaum noch als Vorteil zu erwähnen.

Im Hinblick auf die erhebliche Belastung unserer Berufsgruppe arbeiten die Kolleginnen und Kollegen bis in den späten Abend und am Wochenende.

Von der Umsetzung aus dem Zukunftsvertrag „eine Justiz mit flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten und -bedingungen für alle Justizangehörigen zu schaffen“¹³, erfährt unsere Berufsgruppe u.a. im Hinblick auf die erhebliche Belastung gerade das Gegenteil.

⁹ Justizministerialblatt Ausgabe Nr. 4 vom 15.02.2023

¹⁰ Justizministerialblatt Ausgabe Nr. 20 vom 15.10.2019

¹¹ Stellenbesetzung in der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen (Stellenbesetzungs-AV) AV d. JM vom 27. November 2020 (2010 - Z. 41)

¹² § 16 Absatz 1 Satz 2 Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamte im Landes NRW (Arbeitszeitverordnung – AZVO) vom 04.07.2006

¹³ Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2022-2027, RZ 4204 Seite 86

Attraktivitätssteigerung durch genügend qualifizierten Nachwuchs

Bis vor einigen Jahren wurden ausschließlich geeignete Kolleginnen und Kollegen aus dem Rechtspflegerdienst zur Einführungszeit zum Amtsanwaltsdienst zugelassen.

Daher ist die Fortsetzung der Ausbildungsoffensive im Bereich der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger mit der hohen Anzahl der Einstellungsermächtigungen für Anwärterinnen und Anwärter in diesem Berufszweig wichtig und wird ausdrücklich begrüßt.

Die hochwertige Gesamtausbildung unserer Berufsgruppe liegt auf Augenhöhe eines Mastergrades oder eines gleichwertigen Abschlusses eines Hochschulstudiums.

Nach den in den Bundesländern übereinstimmenden Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen erwirbt die Befähigung zum Amtsanwaltsdienst, wer eine Einführungszeit von 15 Monaten ableistet und die Prüfung für den Amtsanwaltsdienst besteht¹⁴.

Dies bedeutet, nachdem sie zunächst das 3-jährige Fachhochschulstudium zum Dipl.-Rechtspfleger/in (FH) erfolgreich absolviert und sich nach der Persönlichkeit und bisherigen Leistungen als besonders geeignet erwiesen haben, können die Rechtspflegerinnen/ die Rechtspfleger im Rahmen eines Auswahlverfahrens für die weitere Qualifizierung zugelassen werden. Während dieser Zeit sind die Beamtinnen und Beamten Studierende der Fachhochschule für Rechtspflege in Nordrhein-Westfalen¹⁵.

Nach erfolgreichem Abschluss der zusätzlichen fachwissenschaftlichen und fachpraktischen Studienabschnitte und bestandem Amtsanwaltsexamen erfolgt, nach Bestehen einer Bewährungszeit von mindestens einem Jahr, die Ernennung zur Amtsanwältin/ zum Amtsanwalt¹⁶.

Während dieser Bewährungszeit führen die Kolleginnen und Kollegen die Dienstbezeichnung Amtsanwältin (b) bzw. Amtsanwalt (b)¹⁷. Obwohl die Kolleginnen und Kollegen bereits selbstständig und eigenverantwortlich die Tätigkeiten unserer Berufsgruppe ausüben, erhalten sie weiterhin lediglich ihre Rechtspflegerbesoldung welche in der Regel nach der BesGr. A9 oder der BesGr. A10 berechnet wird.

Eine unmittelbare Anpassung der Vergütung nach Bestehen der Amtsanwaltsprüfung ist nicht nur fair und sachgerecht. Sie führt zu weiteren Bewerberinnen und Bewerber für die Amtsanwaltslaufbahn.

Die Möglichkeit des Aufstiegs, die grundsätzliche Durchlässigkeit der einzelnen Laufbahnen, macht gerade die Justiz als Arbeitgeberin attraktiv. Diese Perspektive darf den Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern nicht genommen werden.

Aufgrund der hohen Belastung unseres Dienstzweiges und des erheblichen Mangels im Rechtspflegerdienst wird zurzeit auch auf Bewerberinnen und Bewerber aus der Berufsgruppe der Volljuristen nach dem Ablegen des zweiten Staatsexamens zurückgegriffen¹⁸. Von den bislang 34 zugelassenen Volljuristinnen und Volljuristen sind noch 28 im Dienst (Stand 01. August 2023)¹⁹.

¹⁴ § 1 Absatz 1, 5 Absatz 1 APOAA vom 6. November 2006

¹⁵ § 4 Absatz 2 APOAA vom 6. November 2006

¹⁶ vgl. Übersicht in der Anlage

¹⁷ § 29 Absatz 1 APOAA vom 6. November 2006

¹⁸ Drucksache 18/5223 -Antwort der Landesregierung zur Kleinen Anfrage der Angeordneten Sonja Bongers SPD

¹⁹ Drucksache 18/5223

Wir befürworten die (vorübergehende) Zulassung von Volljuristinnen und Volljuristen²⁰. Nach einer Einarbeitungszeit kommen die Kolleginnen und Kollegen gut mit den Aufgaben im Amtsanwaltsdezernat zurecht.

Obwohl die Kolleginnen und Kollegen zum Teil bereits mehrere Jahre Berufserfahrung z.B. als Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt haben, findet bei der Dauer der Probezeit (i. d. R. drei Jahre) keine Anrechnung dieser Zeiten statt.

Die Attraktivität für diese Kandidatinnen und Kandidaten, die derzeit keine Möglichkeit eines Wechsels in den staatsanwaltlichen Dienst haben²¹, könnte durch die Schaffung einer Anrechnungsnorm, ähnlich wie § 10 Deutsches Richtergesetz (DRiG), erhöht werden.

Die Ausnahme, auf die Berufsgruppe der Volljuristen nach dem Ablegen des zweiten Staatsexamens zurückzugreifen, muss auch weiterhin in der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des Amtsanwaltsdienstes des Landes Nordrhein-Westfalen (APOAA), ausdrücklich zum Ausdruck kommen²². Die beabsichtigte Streichung dieser Ausnahmeregelung wird abgelehnt²³.

Die Perspektive des Aufstiegs muss für geeignete Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger eindeutig den Vorrang haben.

Attraktivitätssteigerung durch ein faires Beurteilungswesen

Personalentscheidungen müssen nach dem Leistungsprinzip, Art. 33 Abs. 2 GG, nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen. Daher sind Beamtinnen und Beamten regelmäßig zu beurteilen. Die dienstliche Beurteilung ist das wichtigste Instrument des Dienstherrn bei der Vorbereitung von Beförderungsentscheidungen wie im Rahmen der Personalentwicklung, weil sie Tatsachen und Werturteile enthält, die unmittelbar Aufschluss über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber geben können, und zwar hinsichtlich der Arbeitsergebnisse bei der Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben des konkret-funktionalen Amtes, Fachwissen und fachliches Können (fachliche Leistung) und hinsichtlich der für die dienstliche Verwendung bedeutsamen Eigenschaften wie Begabung, Allgemeinwissen, Erfahrung und allgemeine Ausbildung (Befähigung) sowie der Gesamtpersönlichkeit und der charakterlichen Eigenschaften (Eignung i. e. S.)²⁴.

Die Landesregierung hat sich eine Überprüfung der in der Justiz vorhandenen Beurteilungssysteme vor dem Hintergrund der richterlichen Unabhängigkeit und der Staatsanwaltschaften als Organ der Rechtspflege vorgenommen²⁵.

Hierbei ist auch unsere Berufsgruppe einzubeziehen.

Bei den Kolleginnen und Kollegen, die zur Amtsanwältin/ zum Rechtsanwalt ernannt werden, erfolgt eine Notenanpassung überhaupt nicht nachvollziehbar nach unten.

Obwohl die Kolleginnen und Kollegen nach einer Beförderung zur Oberamtсанwältin bzw. zum Oberamtsanwalt in der Regel weiterhin dieselbe Tätigkeit wahrnehmen, erfolgt ebenfalls eine Notenanpassung nach unten.

Eine regelmäßige Abänderung der Beurteilung durch die Mittelbehörde empfinden die Kolleginnen und Kollegen als sehr ungerecht, da die Leistung grundsätzlich nur durch die örtliche Behördenleitung konkret und genau beurteilt werden kann.

²⁰ Ausnahmeregelung ausdrücklich in § 1 Absatz 2 APOAA geregelt

²¹ Drucksache 18/2116-Antwort der Landesregierung zur Kleinen Anfrage des Abgeordneten Dr. Werner Pfeil FDP

²² § 1 Absatz 2 APOAA vom 6. November 2006

²³ § 1 APOAA – E (2. Änderungsentwurf der APOAA welcher gerade diskutiert wird)

²⁴ <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/b/beurteilung.html> zuletzt aufgerufen am 08.10.2023

²⁵ Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2022-2027, RZ 4231 Seite 86

Attraktivitätssteigerung durch eine amtsangemessene Besoldung

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

Das Alimentsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, den Beamten und seine Familie lebenslang angemessen zu alimentieren und ihm nach seinem Dienstrang, nach der mit seinem 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.

Der Beamte muss über ein Nettoeinkommen verfügen, das seine rechtliche und wirtschaftliche Unabhängigkeit gewährleistet und ihm 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 beachten²⁶.

Im Hinblick auf die Vergleichbarkeit unserer Tätigkeit mit dem staatsanwältlichen Dienst²⁷ (Besoldungsgruppe R1/ R2), der Weisungsbefugnis gegenüber Polizeibeamten²⁸ und der selbständigen Leitung von Strafverfahren sollte die Besoldungsstruktur unserer Berufsgruppe überdacht werden.

Zumindest die Umwandlung der Zulagenstelle A13 Z in ein festes Beförderungsamtsamt in der BesGr. A 14 (als zweites Verzahnungsamtsamt zur Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt) sollte kurzfristig umgesetzt werden (Mehrbelastung im Haushalt 2024 gerade mal 0,0003% vgl. unten).

Im Rahmen der bevorstehenden Tarifverhandlungen schließen wir uns den Forderungen des dbb nrw, unserer Dachorganisation, an.

Sollten im Bereich der Arbeitszeiten bei den Beamtinnen und Beamten Anpassungen erfolgen, muss dies auch Berücksichtigung bei der Dezernatsberechnung unserer Berufsgruppe zur Folge haben.

Das Land Nordrhein-Westfalen will als moderner, fahrradfreundlicher Arbeitgeber eine Vorbildfunktion wahrnehmen²⁹. Der DAAV NRW erwartet von der Landesregierung die Schaffung von Optionen für das Job-Rad-Leasing u.a. für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten. Zahlreiche private Arbeitgeber und andere kommunale Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen haben bereits attraktive Mobilitätsangebote für ihre Mitarbeitenden³⁰.

Mit der Möglichkeit zum ermäßigten Erwerb des Deutschland-Ticket könnte die Landesregierung ein deutliches Signal als moderner und nachhaltiger Arbeitgeber setzen³¹.

²⁶ <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/a/amtsangemessene-alimentation.html> zuletzt aufgerufen am 26.09.2023

²⁷ § 142 Absatz 1 Nr. 3 GVG

²⁸ § 152 Absatz 1 GVG

²⁹ § 27 Absatz 1 Satz 1 Fahrrad- und Nahmobilitätsgesetz – FaNaG NRW

³⁰ Zukunftsnetz Mobilität NRW, Handbuch Dienstradleasing

³¹ <https://www.dbb.de/artikel/deutschlandticket-chance-fuer-attraktiveren-oeffentlichen-dienst-vertan.html> aufgerufen am 08.10.2023

Attraktivitätssteigerung durch vertretbare und moderne Arbeitsbedingungen

Ein großer Teil der Immobilien der Staatsanwaltschaften sind sanierungsbedürftig³². Eine Renovierung der Dienstzimmer (z.B. ein Streichen der Büros) finden kaum noch statt. Das Raumangebot ist viel zu gering. Verfahrensakten liegen regelmäßig auf den Fluren, da die Büros/ Geschäftsstellen zu klein sind. Doppelzimmer und Büros in Dreierbesetzung sind auch in unserer Berufsgruppe keine Ausnahme.

Das Land Nordrhein-Westfalen will geeignete Maßnahmen ergreifen, um seine Dienststellen fahrradfreundlicher zu gestalten³³. Das Vorhaben, in jeder Dienststelle des Landes (hierzu zählen auch die Justizgebäude) eine (barrierefreie) Duschgelegenheiten pro Geschlecht vorzuhalten³⁴, wurde bislang nicht umgesetzt.

Die Möglichkeit von alternierender mobiler Arbeit wurde gesetzlich verankert³⁵ und viele Kolleginnen und Kollegen wurden mit Notebooks ausgestattet. Dennoch verlangen einige Behördenleiterinnen und Behördenleiter noch eine regelmäßige Präsenz im Dienstgebäude.

Attraktivitätssteigerung durch die Schaffung eines neuen Spitzenamtes

Die Attraktivität unserer Berufsgruppe kann durch die Schaffung eines neuen Spitzenamtes gesteigert und die erfahrenen Kolleginnen und Kollegen können so bis zur Pensionierung an die Sonderlaufbahn gebunden werden.

In den letzten 5 Jahren (2018 bis 2022) verzeichnete unsere Berufsgruppe im Schnitt jährlich 8,43 außerordentliche Abgänge³⁶. Neben den ordentlichen Abgängen (in den letzten 5 Jahren im Schnitt jährlich 2,4 Abgänge) belasten gerade die hohen außerordentlichen Abgänge unsere Berufsgruppe extrem.

Eine Abschaffung der Zulagenstelle durch Umwandlung in ein neues Spitzenamt erhöht die Attraktivität des Berufsbildes und macht den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber interessanter³⁷.

Mit der Umwandlung der Zulagenstelle wird nicht nur ein Vorhaben aus dem Zukunftsvertrag umgesetzt, sondern auch ein Wahlversprechen der meisten Fraktionen im Landtag.

Im Rahmen unserer Wahlprüfsteine vor der Landtagswahl haben sich Bündnis90/ Die Grünen, die SPD sowie die FDP klar für die Schaffung des neuen Spitzenamtes ausgesprochen. Bündnis90/ Die Grünen haben eine Gesetzesinitiative zur Schaffung des neuen Spitzenamtes der SPD-Fraktion bereits in der letzten Legislaturperiode unterstützt³⁸.

Der Minister der Justiz, wie auch die meisten seiner Vorgänger, befürwortet die Umwandlung der Zulagenstelle in ein festes Beförderungsamt als 2. Verzahnungsamt in der Besoldungsgruppe A 14. Die Umsetzung des Beschlusses der 66. Justizminister *innenkonferenz aus Dessau ist überfällig³⁹.

Ein weiterer positiver Effekt dieser Umwandlung ist zudem, die Kolleginnen und Kollegen, die vor dem Eintritt in die Pension stehen, noch für gewisse Zeit zu binden.

³² Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2022-2027, RZ 4235 Seite 86

³³ § 27 Absatz 1 Fahrrad- und Nahmobilitätsgesetz – FaNaG NRW

³⁴ § 27 Absatz 2 Satz 2 Fahrrad- und Nahmobilitätsgesetz – FaNaG NRW

³⁵ § 60 Absatz 4 Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen (LBG NRW)

³⁶ Gespräch des DAAV mit dem Minister der Justiz Herrn Dr. Benjamin Limbach am 19.04.2023 im JM

³⁷ Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2022-2027, RZ 7071 Seite 143

³⁸ Drucksache 17/8018

³⁹ Beschluss der 66. Konferenz der Justizministerinnen und -minister vom 12. bis zum 14. Juni 1995 in Dessau

Der Landeshaushalt steht sicherlich vor einer großen Herausforderung. Die Haushaltslage kann jedoch kein Argument mehr dagegen sein. Nach der Vorlage 17/2589 stellt das Ministerium der Justiz fest, dass der Besoldungsunterschied zwischen der höchsten Erfahrungsstufe der BesGr. A 13Z und der BesGr. A 14 im Jahr 2019 monatlich 245,36 Euro beträgt⁴⁰. Für die Umwandlung der damaligen Planstellen stellte dies lediglich eine minimale jährliche Mehrbelastung in Höhe von ca. 156.000€ im Haushalt dar.

Neben der Attraktivitätssteigerung sprechen auch viele Sachgründe für eine Umwandlung der Planstellen.

Neben Baden-Württemberg, Berlin, Bremen hat nun auch das Bundesland Hamburg das Spitzenamt „Erste Oberamtsanwältin/ Erster Oberamtsanwalt“ eingeführt. In weiteren Bundesländern wird gerade über die Schaffung des neuen Spitzenamtes diskutiert.

Eine Umsetzung sollte auch hier erfolgen, da doch gerade das Land Nordrhein-Westfalen eine bundesweit zentrale Rolle in der Ausbildung der Amtsanwältin/ des Amtsanwalts einnimmt.

Gem. § 1 des Staatsvertrages Land Nordrhein-Westfalen mit den Ländern Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein übernimmt das Land Nordrhein-Westfalen die Einrichtung und Durchführung des in den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen der Länder für den Amtsanwaltsdienst vorgesehenen gemeinsamen Studienganges und stellt hierzu insbesondere die erforderlichen Lehrmittel und Räumlichkeiten zur Verfügung.

Das gemeinsame Prüfungsamt ist das Landesjustizprüfungsamt Nordrhein-Westfalen. In dieser Funktion führt es die Bezeichnung „Gemeinsames Prüfungsamt der Länder Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein für die Abnahme der Amtsanwaltsprüfung“.

Zahlreiche Aufgaben, Funktionen und Tätigkeitsfelder, die für die Schaffung des neuen Spitzenamtes gefordert werden, sind vorhanden und begründen eine Besoldung der Kolleginnen und Kollegen nach der BesGr. A14.

Um in den Genuss der (jetzigen) Amtszulage zu kommen, müssen die Kolleginnen und Kollegen besondere, höherwertige Koordinierungs-, Verwaltungs- und Gruppen-/Abteilungsleiteraufgaben mit Führungsverantwortung, mit einem hohen Maß an Fach-, Sozial- und Führungskompetenz im Sinne der Qualifizierungserfordernisse einer Beförderung nach der BesGr. A14 wahrnehmen⁴¹.

Mit politischem Willen⁴² wurden in Nordrhein-Westfalen bei den Staatsanwaltschaften Sonderdezernate u.a. für Häusliche Gewalt, Straftaten zum Nachteil älterer Personen, Straftaten gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst sowie Straftaten im Bereich der Hasskriminalität und Hate Speech eingerichtet⁴³, die zum Teil auch vom amtsanwaltlichen Dienst bearbeitet werden.

⁴⁰ Drucksache 17/2589 Seite 23

⁴¹ Einstufungsbestimmungen für Oberamtsanwälte RV des JM vom 18. Dezember 2006 (2104 – Z.53)

⁴² Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2022-2027, RZ 3872 ff Seite 79

⁴³ Anordnung über Organisation und Dienstbetrieb der Staatsanwaltschaft (OrgStA) AV d. JM vom 6. März 2020 (3262 – III.5)

Darüber hinaus sind die Dezernentinnen und Dezernenten, die derzeit eine Zulagenstelle innehaben, in Präventivaufgaben wie z.B. Runder Tisch gegen Häusliche Gewalt eingebunden. Diese Netzwerkarbeit ist politisch gewollt und von allen beteiligten Institutionen ausdrücklich erwünscht.

Im Bereich des Täter-Opfer-Ausgleichs nehmen die Kolleginnen und Kollegen, die derzeit mit der Zulage bedacht sind, eine wesentliche Rolle ein. Sie dienen in diesem Bereich als Ansprechpartner für alle Beteiligten und nehmen hier Koordinierungsaufgaben wahr. Laut Zukunftsvertrag soll der Opferschutz u.a. durch eine Stärkung des Täter-Opfer-Ausgleichs verbessert werden⁴⁴. Um einen reibungslosen Ablauf des TOA zu gewährleisten sind die Kolleginnen und Kollegen als Koordinator (Bindungsglied Staatsanwaltschaft und Institutionen) von besonderer Bedeutung. Die überwiegende Anzahl der Verfahren, bei denen derzeit ein Täter-Opfer-Ausgleich praktiziert wird, kommt aus dem Bereich der Amtsanwaltschaft.

Auch unter Berücksichtigung der Dienstpostenbewertung der Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen ist nicht nachvollziehbar, warum die Umsetzung des Beschlusses aus dem Jahre 1995 noch nicht erfolgt ist.

Andere Leitungsdienstposten (Rechtspflegerstellen), die neben besonderen Fachkenntnissen langjährige Erfahrung erfordern (z. B. Geschäftsleitungen), werden bis A16 bewertet. Die Tätigkeit des Wirtschaftsreferenten, der zugleich als Koordinator eingesetzt wird, wird mit A15 bewertet.

Die vielen weiteren Sachgründe die für eine Umwandlung der Zulagenstelle in ein festes Beförderungsamt sprechen sind in der Landtagsdrucksache 18/ 81 ⁴⁵ aufgeführt auf die wir Bezug nehmen.

Mit der Umwandlung der Zulagenstellen in ein festes Beförderungsamt kann ein kostengünstiger, wesentlicher Schritt in die Zukunft gemacht werden. Spezialisiertes Personal kann gehalten werden, Nachwuchs kann gewonnen werden, Wahlversprechen werden eingehalten und wesentliche Teile aus dem Zukunftsvertrag werden umgesetzt.

Für eine Steigerung der Attraktivität im Bereich der Justiz, die Gewinnung von Personal und auch das Halten von gut ausgebildeten Spezialisten muss investiert werden.



Rainer van Wickeren
Landesvorsitzender DAAV NRW

⁴⁴ Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2022-2027, RZ 4266 Seite 87

⁴⁵ <https://www.landtag.nrw.de/home/dokumente/dokumentensuche/gesetzgebungsportal/suchergebnis-gesetze.html?nummer=1801200/0100&ev=g&wp=18> zuletzt aufgerufen 08.10.2023

Übersicht

Qualifizierungsweg unserer Berufsgruppe

