



- per E-Mail an: Geschäftsstelle@landtag.rlp.de

Ministerium der Justiz Rheinland-Pfalz | Postfach 32 60 | 55022 Mainz

Präsidenten des Landtags Rheinland-Pfalz
Herrn
Hendrik Hering, MdL
Platz der Mainzer Republik 1
55116 Mainz



DER MINISTER

Ernst-Ludwig-Straße 3
55116 Mainz
Zentrale Kommunikation:
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-4887
Poststelle@jm.rlp.de
www.jm.rlp.de

15. November 2021

Mein Aktenzeichen
2000E21-0062
Bitte immer angeben!

Ihr Schreiben vom

Ansprechpartner/-in / E-Mail
Dr. Isabel Eggers-Wronna

Telefon / Fax
06131 16-4863
06131 16-4969

Sitzung des Rechtsausschusses des Landtags Rheinland-Pfalz am 4. November 2021

TOP 8:

**„Bericht über die Auswirkungen der in den nächsten 10 Jahren anstehenden Pensionierungen auf die Leistungsfähigkeit der Justiz“
Antrag nach § 76 Abs. 2 GOLT – Vorlage 18/681 –**

Sehr geehrter Herr Präsident,

in der vorbezeichneten Sitzung hat der Rechtsausschuss der Landesregierung zu TOP 8 um Übersendung des Sprechvermerks gebeten. Dieser Bitte komme ich gerne nach und übersende Ihnen den für die Sitzung vorbereiteten Text des Sprechvermerks:

„Die Altersstruktur im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst in der rheinland-pfälzischen Justiz ist vergleichsweise ausgewogen. Das Durchschnittsalter im richterlichen Dienst liegt bei 46,43 Jahren und im staatsanwaltlichen Dienst bei

1/10

Kernarbeitszeiten

09:30 - 12:00 Uhr
14:00 - 15:00 Uhr
Freitag: 09:30 - 12:00 Uhr

Verkehrsanbindung

Bus ab Mainz-Hauptbahnhof
Linie 6 bis Haltestelle Bauhofstraße

Parkmöglichkeiten

Schlossplatz, Rheinufer
für behinderte Menschen:
Diether-von-Isenburg-Straße

43,25 Jahren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die meisten Neuzugänge erst mit Ende zwanzig/Anfang dreißig im höheren Justizdienst anfangen.

Von den insgesamt 1.115 Richterinnen und Richtern sind

- rund 13 % 60 Jahre und älter,
- rund 27 % zwischen 50 und 59 Jahre,
- rund 24 % zwischen 40 und 49 Jahre,
- rund 30 % zwischen 30 und 39 Jahre und
- unter 6 % unter 30 Jahren.

Damit sind über 35% der rheinland-pfälzischen Richterinnen und Richter jünger als 40 Jahre und knapp 60% jünger als 50 Jahre.

Von den 339 in Rheinland-Pfalz tätigen Staatsanwältinnen und Staatsanwälten sind

- rund 9 % 60 Jahre und älter,
- rund 18 % zwischen 50 und 59 Jahre,
- rund 28 % zwischen 40 und 49 Jahre,
- rund 37 % zwischen 30 und 39 und
- rund 8 % unter 30 Jahren.

Damit sind knapp 45% der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte jünger als 40 Jahre und sogar rund 73% jünger als 50 Jahre.

Aufgrund dieser Altersstruktur wird es in den kommenden zehn Jahren nicht zu ungewöhnlich hohen Ruhestandsabgängen im vierten Einstiegsamt der rheinland-pfälzischen Justiz kommen, auch wenn die Anzahl ab dem Jahr 2027 im Vergleich zu den Jahren 2022 bis 2026 ansteigen wird.

Insgesamt werden voraussichtlich 327 im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst tätige Personen bis Ende des Jahres 2031 in Ruhestand gehen. Das sind

rund 22,5%. Es handelt sich um die Jahrgänge 1956 bis 1964, die mit rund 313 Arbeitskraftanteile zu Buche schlagen. Während sich in den kommenden fünf Jahren von 2022 bis 2026 die durch Ruhestand frei werdenden Arbeitskraftanteile auf 15 bis 22,75 pro Jahr belaufen, steigen diese in den Jahren 2028 bis 2031 auf rund 36 bis 53 Arbeitskraftanteile pro Jahr an.

Allerdings liegen die ruhestandsbedingten Personalabgänge auch in den Jahren 2028 bis 2031 immer noch hinter den durchschnittlichen Einstellungszahlen im höheren Justizdienst in den vergangenen 5 Jahren.

Betrachtet man den richterlichen Dienst gesondert, werden bis Ende 2031 insgesamt 227 Richterinnen und Richter regulär in den Ruhestand treten. Das sind knapp 25%, wobei im Jahr 2028 mit 41 Abgängen voraussichtlich ein Spitzenwert in den nächsten zehn Jahren erreicht werden wird. Im Einzelnen stellen sich die Zahlen wie folgt dar:



Altersgrenze	Richter Anzahl
Bestand	1.115
Ruhestand alle	277
2022	12
2023	21
2024	16
2025	15
2026	22
2027	39
2028	41
2029	35
2030	36
2031	40

Demgegenüber gehen von den rheinland-pfälzischen Staatsanwältinnen und Staatsanwälte voraussichtlich nur knapp 15% bis zum Ende des Jahres 2031 in den Ruhestand. Infolgedessen bewegen sich die Ruhestandsabgänge mit Ausnahme des Jahres 2028 jährlich im niedrigen einstelligen Bereich. Im Einzelnen stellen sich die Zahlen wie folgt dar:



	Anzahl
Bestand	339
Ruhestand alle	50
2022	3
2023	2
2024	2
2025	5
2026	2
2027	6
2028	12
2029	3
2030	4
2031	11

Die Bewerbungssituation für freien Stellen im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst ist nach wie vor gut. Die Durchschnittsnote im zweiten Examen der Bewerberinnen und Bewerber bewegt sich ungeachtet der zahlreichen Neueinstellungen in den letzten Jahren weiterhin um 9 Punkte.

Nach wie vor entscheiden sich von den Jahrgangsbesten eines jeden Examensjahrgangs zahlreiche für einen unmittelbaren Eintritt in die Justiz. Der richterliche und staatsanwaltliche Dienst stellt für viele Absolventinnen und Absolventen ein sehr interessantes, abwechslungsreiches und gesellschaftsrelevantes Tätigkeitsfeld dar, das neben verschiedenen attraktiven Verwendungen eigenverantwortliches und anspruchsvolles Arbeiten, flexible Arbeitszeitmöglichkeiten und damit gute Vereinbarung von Beruf und Familie und daneben auch Sicherheit bietet.

Die Entscheidung für eine Tätigkeit in der Justiz fällt oftmals erst während des Referendariats. Engagierte Ausbilderinnen und Ausbilder bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften dienen oft als Vorbilder und spielen bei der Nachwuchsgewinnung eine Schlüsselrolle.

Zudem bietet die Justiz seit mehreren Jahren sogenannte Karrieretage an, zuletzt im Format eines Online-Karrieretags, bei denen sowohl Assessorinnen und Assessoren über ihren Berufseinstieg als auch das Personalreferat über das Bewerbungsverfahren und die ersten Jahre in der Justiz informiert. Im Wettbewerb um die besten Köpfe hat es sich zudem als erfolgversprechend erwiesen, dass die aussichtsreichen Bewerberinnen und Bewerber zügig nach Bewerbungseingang zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden und im Rahmen des Bewerbungsverfahrens auf die örtlichen Wünsche der Bewerberinnen und Bewerber soweit wie möglich Rücksicht genommen wird.

Die Höhe des Personalbedarfs in den nächsten 10 Jahren lässt sich nur grob schätzen und kann nicht isoliert mit Blick auf die Ruhestandsversetzungen ermittelt werden.

Entscheidend ist vielmehr auch die Anzahl der Beurlaubungen einschließlich der Elternzeiten, der Umfang der Teilzeitbeschäftigten, etwaige Wechselwünsche zu anderen Dienstherren und die Anzahl etwaiger neuer Stellen, um einen Mehrbedarf aufgrund von zusätzlichen Aufgaben abzudecken.

In den zurückliegenden 5 Jahren waren jährlich durchschnittlich 40 schwangerschafts-, bzw. elternzeitbedingte Personalabgänge zu ersetzen, wobei rund 65% der Ruhestandsabgänge durch Rückkehrer aus der Elternzeit bzw. Aufstockung der Arbeitszeit kompensiert werden konnten. Dies zugrunde gelegt kann der Personalbedarf im vierten Einstiegsamt in den Jahren 2022 bis 2026 ungeachtet etwaiger Mehraufwände aufgrund von zusätzlichen Aufgaben grob auf jährlich 45 bis knapp 48 Arbeitskraftanteile und in den Jahren 2027 bis 2031 auf jährlich rund 52 bis rund 58 Arbeitskraftanteile geschätzt werden.

Berücksichtigt man, dass in den zurückliegenden fünf Jahren jährlich jeweils mehr als 50 Neueinstellungen vorgenommen wurden – wobei beispielsweise im Jahr 2017 allein 80 Neueinstellungen erfolgten – bin ich zuversichtlich, dass auch die in den nächsten zehn Jahren frei werdenden Stellen im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst mit hoch qualifiziertem Personal besetzt werden können.

Betrachtet man den voraussichtlichen Personalbedarf für den gesamten Justizbereich lässt sich vergleichbar zum vierten Einstiegsamt in den nächsten zehn Jahren insbesondere im Zeitraum 2027 bis 2031 ein Anstieg des voraussichtlichen Personalbedarfs feststellen.

Im dritten Einstiegsamt der Justiz bewegt sich der Bedarf in den Jahren 2022 bis 2026 geschätzt auf 22,5 bis 40 Arbeitskraftanteile pro Jahr, während der voraussichtliche Bedarf in den Jahren 2027 bis 2031 vermutlich auf 35 bis rund 45 Arbeitskraftanteile ansteigen wird. Im Hinblick auf den steigenden Bedarf wurden die Anwärterstellen auf 171 erhöht.

Auch im zweiten Einstiegsamt wird der voraussichtliche Personalbedarf ansteigen. Während er in den Jahren 2022 bis 2026 jährlich zwischen 66 und 107 Arbeitskraftanteilen variiert, werden in den Jahren 2027 bis 2031 prognostisch 89 bis 116 Arbeitskraftanteile jährlich zu ersetzen sein. Um den Bedarf zu decken, wurden die Ausbildungskapazitäten unlängst von 60 auf 90 Plätze um 50% erhöht.

Im ersten Einstiegsamt werden in den Jahren 2022 bis 2026 voraussichtlich zwischen 6 und 13 Arbeitskraftanteilen und in den Jahren 2027 bis 2031 zwischen 8 und 15 Arbeitskraftanteilen neu besetzt werden müssen.

Bei der Personalplanung für das zweite und dritte Einstiegsamt ist auch zu berücksichtigen, dass bei den verbeamteten Kräften jeweils ein Vorbereitungsdienst vorgeschaltet ist. Das Ministerium der Justiz hat erstmals im Jahr 2017 eine Arbeitsgruppe für die Personalplanung initiiert, die unter Beteiligung der



Oberlandesgerichte und der Generalstaatsanwaltschaften sowie der Fachgerichtsbarkeiten alljährlich die Personalplanungen für das erste bis dritte Einstiegsamt der Justiz in den nächsten Jahren unter Berücksichtigung eines etwaigen Mehr- oder Minderbedarfs und der geplanten und ungeplanten Personalabgänge vornimmt. Während der Planungszeitraum zunächst die Jahren 2017 bis 2026 erfasste, wurde er zwischenzeitlich bis 2030 ausgeweitet. Der in der Arbeitsgruppe ermittelte Personalbedarf dient u.a. auch der Vorbereitung der Haushaltsanmeldungen und stößt auf eine breite Zustimmung im gesamten Geschäftsbereich.

Zur Besetzung der freien Stellen im ersten bis dritten Einstiegsamt werden von den Oberlandesgerichten und den Generalstaatsanwaltschaften zahlreiche Maßnahmen ergriffen, die hier nur beispielhaft aufgezählt werden sollen. Neben der Teilnahme an Ausbildungs- und Berufsinformationsmessen und dem weitreichenden Angebot an Schülerpraktika werden die Berufsbilder auf dem Karriereportal des Landes, den Internetseiten der Oberlandesgerichte sowie auf der Facebook-Seite und dem Twitter Account des Ministeriums der Justiz für jeden zugänglich präsentiert. Das pfälzische Oberlandesgericht Zweibrücken bewirbt zudem wiederholt mit Werbefolien auf einer Straßenbahn des Rhein-Neckar-Verbands die Berufsbilder der Justiz. Eine eigens hierfür bestellte Ausbildungsberaterin bietet Schulen an, die Berufsbilder der Justiz im Rahmen der Berufsvorbereitung oder des Rechtskundeunterrichts der Schulen vorzustellen.

Im Justizvollzug liegt der Anteil der ruhestandsbedingten jährlichen Personalabgänge im vierten und dritten Einstiegsamt im niedrigen einstelligen Bereich. Ebenso verhält es sich bei den Beschäftigten im zweiten Einstiegsamt im Justizvollzug. Im Bereich des beamteten zweiten Einstiegsamts im Justizvollzug werden in den Jahren 2022 bis 2026 prognostisch zwischen 45 und 67 Arbeitskraftanteile und in den Jahren 2027 bis 2031 51 bis 76 Arbeitskraftanteile ruhestandsbedingt frei werden. Erfahrungsgemäß sind zudem durchschnittlich 30 Köpfe jährlich aufgrund von unvorhersehbaren Abgängen wie zum Beispiel infolge ei-

nes Dienstherrnwechsels oder einer vorzeitigen Ruhestandsversetzung aus gesundheitlichen Gründen zu ersetzen, so dass diese Zahl den ruhestandsbedingten Abgängen hinzuzurechnen ist.

Um auch in Zukunft dem erhöhten Bedarf insbesondere im zweiten Einstiegsamt im Justizvollzug gerecht werden zu können, wurde die Ausbildung der Nachwuchskräfte reformiert, die Dauer verkürzt und damit die Ausbildungskapazität deutlich gesteigert. Damit sollte für die Zukunft auch ein Hemmnis in der Personalgewinnung, aufgrund zu geringer Ausbildungskapazitäten potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern vorübergehend nur ein befristetes tarifliches Beschäftigungsverhältnis bieten zu können, beseitigt werden.

Auch im Justizvollzug obliegt die Personalgewinnung für das zweite Einstiegsamt, das zahlenmäßig die größte Gruppe darstellt, den Justizvollzugsanstalten. Das Ministerium wird mit ergänzenden eigenen zentralen Maßnahmen unterstützend tätig.

Im Interesse einer professionellen Platzierung am Arbeitsmarkt wird für Personalgewinnungsmaßnahmen im Justizvollzug ein Slogan eingesetzt, der die Vorteile einer Beschäftigung in den Einrichtungen, aber auch die Einmaligkeit der Berufssituation und die besonderen Ansprüche an die Mitarbeitenden prägnant auf den Punkt bringt. Der Slogan lautet: „Einbruchssicher! Ausbruchssicher! Zukunftssicher!“ Er wird für Veröffentlichungen, Internetauftritte, Werbematerialien, Zeitungsanzeigen, Messestände etc. benutzt und soll einen Wiedererkennungseffekt hervorrufen.

Über die Berufsbilder des Justizvollzugs in Rheinland-Pfalz informiert zudem die Homepage unter der eigens hierfür geschaffenen Domain „www.justizvollzug.rlp.de“. Alle landeseigenen Dienstkraftwagen des Justizvollzuges sind mit großen Aufklebern zur Personalgewinnung beklebt.

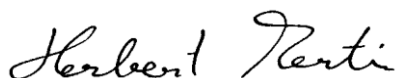
Das Ministerium der Justiz hat zudem zentrale Elemente zur Professionalisierung der Darstellung des Justizvollzuges auf Messen angeschafft, die von den Einrichtungen ausgeliehen werden.

Alle E-Mails, die den Bereich des Justizvollzuges verlassen, sowie alle Papierkuverts beinhalten einen mit der Wort-Bild-Marke grafisch aufbereiteten Hinweis auf die interessanten Berufe im Justizvollzug. Vom Ministerium wurden ferner grafisch gestaltete visitenkartengroße Kärtchen und Schreibblöcke zur Personalgewinnung angefertigt und den Einrichtungen zur Verfügung gestellt.

Daneben werden für die Personalgewinnung im Justizvollzug Anzeigen in regionalen und überregionalen Tageszeitungen und Amtsblättern geschaltet, Werbung auf verschiedenen Berufsinformationstagen betrieben und Praktika und Hospitationen für Interessierte aller Berufsgruppen angeboten.

Die vorgenommenen Personalplanungen und bewährten Personalgewinnungsmaßnahmen lassen erwarten, dass die Justiz und der Justizvollzug in den nächsten zehn Jahren den vielfältigen Herausforderungen gewachsen sein werden. Mehrbedarfe aufgrund von neuen gesetzlichen Vorgaben werden hierbei ebenso wie die Herausforderungen der Digitalisierung fortlaufend in Blick zu nehmen sein. Dabei gilt es auch, die personelle Situation in allen Diensten fortlaufend zu prüfen und im Rahmen der haushalterischen Möglichkeiten weiter zu optimieren.“

Mit freundlichen Grüßen



Herbert Mertin