



# HESSISCHER LANDTAG

15. 05. 2023

## Kleine Anfrage

**Gerald Kummer (SPD), Karina Fissmann (SPD), Heike Hofmann (Weiterstadt) (SPD) und Sabine Waschke (SPD) vom 13.04.2023**

**Anhebung der Altersgrenze für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte**

**und**

**Antwort**

**Minister der Justiz**

### Vorbemerkung Fragesteller:

Die Altersgrenze für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in Hessen soll angehoben werden, um diesen die Möglichkeit zu geben, ihren Ruhestand bis zum vollendeten 68. Lebensjahr auf Antrag hinauszuschieben. Vor dem Hintergrund dieser Neuregelung und ihrer möglichen Auswirkungen auf die hessische Justiz ergeben sich eine Reihe von Fragen, die in dieser Anfrage thematisiert werden sollen.

Diese Vorbemerkung der Fragesteller vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Wie viele Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte werden voraussichtlich von der Anhebung der Altersgrenze profitieren?

Die Möglichkeit für das Hinausschieben des Ruhestandes ist mit der Gesetzesänderung des Hessischen Richtergesetzes seit dem 6. April 2023 erstmalig eröffnet. Sie steht allen Richterinnen und Richtern bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälten zur Verfügung. Legt man die Gesamtanzahl der Richterinnen und Richtern bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälten zu Grunde, die in den Jahren 2023 bis 2025 die Regelaltersgrenze erreichen, sowie die Antragsfristen, können für das Jahr 2023 noch 19, für das Jahr 2024 weitere 45 und für das Jahr 2025 weitere 53 Personen einen Verlängerungsantrag stellen.

Frage 2. Gibt es eine Schätzung darüber, wie sich die personelle Ausstattung der Gerichte durch diese Neuregelung verbessern wird?

Aufgrund der Erfahrungen in anderen Ländern und von Interessenbekundungen mehrerer Richterinnen und Richter bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälten erwartet die Landesregierung eine spürbare Entlastungssituation. Bereits jetzt liegen vier Anträge vor. Dem Ministerium der Justiz wurden darüber hinaus sieben weitere Personen mitgeteilt, die bei ihren jeweiligen Dienststellenverwaltungen angekündigt haben, eine Antragstellung in Erwägung zu ziehen. Die genannten Fälle beziehen sich überwiegend auf das Jahr 2023.

Frage 3. Inwiefern rechnet die Landesregierung damit, dass die verlängerte Dienstzeit in langwierigen Strafprozessen zu einer verbesserten Prozessführung führt?

Strafprozesse können aus den unterschiedlichsten Gründen länger ausfallen als ursprünglich angenommen. Die Neuregelung des § 7 Abs. 5 HRiG kann verhindern, dass ein über einen längeren Zeitraum geführtes aufwendiges Gerichtsverfahren alleine wegen des Erreichens der Regelaltersgrenze einer Richterin oder eines Richters ohne die Möglichkeit des Hinausschiebens des Ruhestandes nicht weitergeführt werden kann.

Frage 4. In Bezug auf die im Gesetz vorgesehenen Vergütungszuschläge: Wie hoch sind die erwarteten zusätzlichen Kosten durch diese Regelung?

Jeder Personalfall, der von der Neuregelung in vollem Umfang Gebrauch macht, führt zu einer Ersparnis in Höhe von rund 24.000 € pro Jahr.

Diese Zahl basiert auf folgendem Rechenbeispiel auf Grundlage der Besoldung zum 1. Januar 2024 (nur Grundgehalt): In der Annahme, dass mit dem regulären Ruhestandseintritt die Endstufe der Grundgehaltstabelle erreicht war, würde für die Besoldungsgruppe R 1 bei Hinausschieben des Ruhestandseintritts ein monatliches Grundgehalt inklusive des Zuschlags nach § 54a HBesG in Höhe von insgesamt rund 8.200 €, gezahlt werden. Somit ergibt sich ein Jahresbetrag pro Personalfall in Höhe von rund 98.400 €. Ohne diese Regelung würde dem Amtsinhaber oder der Amtsinhaberin ein monatliches Ruhegehalt in Höhe von rund 5.300 € zustehen, sofern ihm der ungekürzte Ruhegehaltssatz in Höhe von 71,75 % zusteht. In Folge dessen wäre zudem die Neueinstellung einer Nachfolge erforderlich, deren monatliches Grundgehalt weitere Kosten in Höhe von mindestens rund 4.900 € verursacht. Den jährlichen Kosten bei einem Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Höhe von rund 98.400 € stehen somit rund 122.400 € bei regulärem Ruhestandseintritt und Nachbesetzung gegenüber.

Frage 5. Welche weiteren Maßnahmen sind geplant oder werden diskutiert, um die personelle Situation in der hessischen Justiz zu verbessern?

Die Landesregierung arbeitet stetig daran, die personelle Situation in der hessischen Justiz weiter zu verbessern. Hierzu hat sie ein Maßnahmenbündel mit unterschiedlichen Ansatzpunkten ergriffen, um die Attraktivität der hessischen Justiz als Arbeitgeber weiter zu erhöhen, die Zugangsvoraussetzungen zu erleichtern, junge Juristinnen und Juristen frühzeitig an die Justiz zu binden und die Erfahrungen langjähriger Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte für die Justiz zu erhalten.

Hervorgehoben werden sollen folgende Maßnahmen:

- Der Hessische Landtag hat mit dem Doppelhaushalt 2023/2024 die Schaffung von fast 500 Stellen verabschiedet. Darunter sind 100 Stellen für Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Schwerpunkt sind die Staatsanwaltschaften mit 37 Stellen und die ordentliche Gerichtsbarkeit mit 59 Stellen.
- Erhöhung der R-Besoldung zum 1. April 2023, insbesondere durch Streichung von zwei Erfahrungsstufen. Hessen rückt damit bei den Einstiegsgehältern von Platz 13 auf Platz zwei vor und zahlt im Jahr 2.235,66 € mehr als im Bundesschnitt. Bei den Endgehältern rückt Hessen auf Platz fünf vor. Die Besoldungsverbesserung wird auch auf mehr als 60 % der bereits tätigen Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte übertragen.
- Modernisierung der Arbeitsbedingungen durch voranschreitende Digitalisierung. Die Umstellung auf die elektronische Akte wird in den Zivilverfahren der Landgerichte und in der Sozialgerichtsbarkeit in den nächsten Wochen abgeschlossen sein. Danach kommen die Amtsgerichte und andere Fachgerichtsbarkeiten an die Reihe. Die Digitalisierung schafft neue Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens.
- Berücksichtigung der Verwendungswünsche der Bewerberinnen und Bewerber, soweit möglich. Örtliche Wünsche können zu ca. 90 % im Einstellungsverfahren umgesetzt werden. Auch bei der Lebenszeiterennung kann den örtlichen Wünschen ganz überwiegend Rechnung getragen werden. Auch die Verwendungswünsche im Hinblick auf die Gerichtsbarkeit oder die Staatsanwaltschaft finden zumeist Beachtung.
- Verkürzung der Probezeit durch großzügigere Anrechnung von z. B. anwaltlichen Vortätigkeiten.
- Moderate Absenkung der Notenanforderungen. Seit Ende 2022 können 15 Punkte in beiden Examen statt wie bisher 16 Punkte für die Einstellung in die hessische Justiz ausreichen.
- Tag des Rechtsstaates. Mit dieser neuen Veranstaltungsreihe wird bereits Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit eröffnet, Einblicke in die Justiz zu erhalten und die vielfältigen Justizberufe kennenzulernen. Nach der Auftaktveranstaltung in Frankfurt finden nun hessenweit weitere Veranstaltungen statt.
- Beschleunigung der Einstellungsverfahren und Verkürzung von Wartezeiten. Der Richterausschuss hat seine Sitzungsfrequenz in diesem Jahr erhöht. Durch die Einführung der sog. „AssessorBrücke“ können Volljuristinnen und Volljuristen bereits vor der Einstellung in den Richter- und Staatsanwaltsdienst mit einem befristeten Arbeitsvertrag beim Land Hessen tätig sein.
- Bessere Einarbeitungsbegleitung. Für die ordentliche Gerichtsbarkeit ist ein flächendeckendes Mentorenprogramm geschaffen worden. Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger sollen in der Einarbeitungszeit Unterstützung erhalten, um die Abläufe und die Strukturen schneller kennenzulernen.

Als weitere Maßnahme zur frühzeitigen Bindung von Referendarinnen und Referendaren an die hessische Justiz soll das Projekt „Justizassistent“ eingeführt werden. Das Konzept ist erstellt; nun sollen die Gremien beteiligt werden. Eine Einführung ist bis zum Sommer 2023 beabsichtigt. Ziel ist es, dass Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare bereits im juristischen Vorbereitungsdienst eigenständig Aufgaben bei Gericht oder bei der Staatsanwaltschaft übernehmen und sich mit den Abläufen vertraut machen.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu der Frage 8 der Kleinen Anfrage der Abgeordneten Schardt-Sauer „Personal im Bereich Justiz“ (Drucks. 20/7918) verwiesen. Dort heißt es: „Wegen der besonderen gesellschaftlichen Verantwortung, die die Berufe Richter und Staatsanwalt mit sich bringen, sollen nach wie vor nur die besten Absolventinnen und Absolventen eingestellt werden. Gerade um diese Absolventinnen und Absolventen werben aber auch die Arbeitgeber aus der Wirtschaft und der übrigen Landesverwaltungen besonders intensiv.“

Die Gewinnung von qualifizierten Juristinnen und Juristen und damit auch von Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten steht schon seit geraumer Zeit im Fokus des Ministeriums der Justiz.

Eine Vielzahl von Maßnahmen wurde bereits ergriffen und diese haben Wirkung gezeigt, sodass auch die Einstellungszahlen in den letzten Jahren deutlich erhöht werden konnten.

Schwerpunkte bei der Gewinnung von neuen Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten liegen dabei auf Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Referendariats in Hessen (a), auf umfassenden Personalgewinnungsmaßnahmen (b) und auf Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der hessischen Justiz (c).

a) Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Referendariats in Hessen

Die Sicherung und beständige Steigerung der Qualität der Juristenausbildung im juristischen Vorbereitungsdienst war das Ziel einer Vielzahl von Maßnahmen, die seit 2018 umgesetzt wurden. Dabei stand einerseits das Endprodukt des Vorbereitungsdienstes – qualitativ hochwertig ausgebildete Juristen – im Fokus. Andererseits wurde durch die Qualitätssteigerung auch die Attraktivität des Ausbildungsstandorts Hessen erhöht, um im Wettbewerb mit den anderen Bundesländern geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für eine Einstellung in den Staatsdienst durch frühzeitige Bindung an den Standort Hessen zu gewinnen.

So werden seit August 2018 für die gesamte Dauer des Vorbereitungsdienstes kostenfreie „beck-online“ und „Juris-Zugänge“ zur Verfügung gestellt, von denen aus die Referendarinnen und Referendare u. a. auf Ausbildungszeitschriften sowie aktuelle Rechtsprechung zurückgreifen können. Seit November 2019 werden Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare in Hessen als Beamte auf Widerruf eingestellt. Die daraus resultierende erhöhte Besoldung ermöglicht es, sich auch ohne die Notwendigkeit eines Nebenverdienstes auf die Ausbildung konzentrieren zu können. Ebenfalls seit Ende 2019 erhalten alle Referendarinnen und Referendare einen elektronischen Zugang zur „ELAN-REF“ Plattform, über die sie Lerneinheiten absolvieren und an einem Online-Klausurenkurs teilnehmen können. Weiter wurden im Haushaltsjahr 2020 drei Vollzeitstellen für hauptamtliche Koordinatoren für die Arbeitsgemeinschaften im Vorbereitungsdienst geschaffen, welche den Arbeitsgemeinschaftsleitungen als Ansprechpartnern zur Verfügung stehen und Unterrichtsmaterialien sowie Übungsklausuren und -kurzvorträge zur Verfügung stellen. Seit November 2020 schließt sich an den Einführungslehrgang der Strafstation ein einwöchiges Einführungspraktikum an, in dem die Referendarinnen und Referendare praktische Einblicke in die Zusammenarbeit von Justiz und Polizei, Justiz und Rechtsmedizin sowie Justiz und Strafvollzug erhalten und davon profitieren können. Seit Dezember 2020 werden zur nachhaltigen Sicherung der Qualität der Referendarausbildung, der Verbesserung der IT-Sicherheit der hessischen Justiz sowie der Sicherung datenschutzrechtlicher Belange alle hessische Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare mit Dienst-Notebooks inklusive HessenAccess-Zugängen ausgerüstet. Zuletzt wird seit September 2021 allen anstehenden Prüflingen der zweiten juristischen Staatsprüfung die Teilnahme an einer freiwilligen Arbeitsgemeinschaft (Crashkurs) angeboten, mithilfe derer sie in komprimierter Form grundlegende praktische und technische Fähigkeiten kurz vor dem schriftlichen Examen nochmals wiederholen bzw. vertiefen können.

Schließlich ist die Pilotierung des „E-Examens“ im Rahmen eines Probeexamens für Mitte 2022 vorgesehen. Die Durchführung eines „E-Examens“ bietet den Kandidatinnen und Kandidaten den Vorteil einer größeren Flexibilität in der individuellen Herangehensweise und strukturierten Bearbeitung. Gleichzeitig stellt sie für die Kandidatinnen und Kandidaten im Vergleich zur handschriftlichen Anfertigung eine größere Praxisnähe zur späteren juristischen Arbeitswelt in den Bereichen der Justiz, Verwaltung und Anwaltschaft dar, die zunehmend von der Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs und der elektronischen Akte geprägt werden.

## b) Umfassende Personalgewinnungsmaßnahmen

Im Rahmen der Personalgewinnungsmaßnahmen soll der Fokus auf verschiedenen Kommunikationswegen schon möglichst frühzeitig (etwa bereits im Studium) auf die Justiz als Arbeitgeber gelenkt werden. Gleichzeitig sollen die Vorteile dieser Berufe und dabei insbesondere diejenigen, die nicht sofort auf der Hand liegen (etwa Vielfalt durch Abordnungsmöglichkeiten oder Gesundheitsmanagement), herausgestellt werden. Die Kontakte im Rahmen des Referendariats sollen vermehrt genutzt werden.

Beispielhaft können hier als bereits Wirkung zeigende Maßnahmen genannt werden:

- Regelmäßige Teilnahme an Bewerbermessen wie z.B. JURAcon
- Veranstaltung eigener Informations- und Karrieretage
- Spezielle Veranstaltungen für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare zur Erläuterung des Bewerbungsverfahrens und des Berufseinstiegs
- Veröffentlichung von Anzeigen und Arbeitgeberprofilen, beispielsweise im Beck'schen Referendarfürer, in der NJW, im mylawguide, aber auch online auf → [www.myjobfair.de](http://www.myjobfair.de) und unter → [www.beck-stellenmarkt.de](http://www.beck-stellenmarkt.de).
- Bereitstellung von Werbe- und Informationsmaterial
- Gezielte Bewerberansprache von geeigneten Referendarinnen und Referendaren durch die Ausbilder und durch die Prüfer im Anschluss an den mündlichen Teil des zweiten Staatsexamens
- Erleichterung der Zugangsvoraussetzungen durch Absenkungen des Notenquorums
- Stärkere Anrechnung von Vordienstzeit auf die Probezeiten

Die bestehenden Maßnahmen werden fortgesetzt. Im Austausch mit dem Geschäftsbereich werden weitere Maßnahmen geprüft.

## c) Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der hessischen Justiz

Darüber hinaus ist festzustellen, dass es nicht einzig und allein hohen Gehälter sind, die einen Arbeitgeber attraktiv für hochqualifizierte junge Juristinnen und Juristen machen. Vielmehr hat die Justiz seit Jahren alternative Maßnahmen ergriffen, um die Attraktivität des Richter- und Staatsanwaltsdienstes in Hessen zu gewährleisten. Darüber hinaus wird fortlaufend daran gearbeitet, den Arbeitgeber Justiz durch neue Gesichtspunkte noch attraktiver zu machen.

### Justiz als familienfreundlicher Arbeitgeber

Der guten Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Anforderungen kommt bei der Gewährleistung der Attraktivität des staatsanwaltschaftlichen und richterlichen Dienstes eine Schlüsselfunktion zu.

Beispielhaft ist die Zertifizierung des Ministeriums der Justiz sowie vieler Gerichte und Staatsanwaltschaften über das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“. Die Zertifizierung der hessischen Justiz ist weit vorangeschritten und soll möglichst flächendeckend erfolgen. Über das Gütesiegel wird eine passgenaue, kostengünstige Zertifizierung ermöglicht, um eine familienfreundliche Personal- und Organisationspolitik in den teilnehmenden Dienststellen zu verankern. Dies beinhaltet zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie beispielsweise die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, die Implementierung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Unternehmens- und Führungskultur, die Bereitstellung von Informationen zu Vereinbarkeitsthemen sowie Angebote für Beschäftigte, wie z. B. Betreuungsangebote für Kinder sowie Sportangebote.

Zudem unterstützt die hessische Justiz die hessische Initiative zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, deren zentrales Element die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist. Die Charta zielt darauf ab, Arbeitgeber für das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu sensibilisieren und zu öffnen. Nachdem ein gemeinsamer Beitritt der Hessischen Ministerien und des Hessischen Landtags zur Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Dezember 2015 erfolgte und somit ein politisches Signal für die Unterstützung dieses wichtigen Themenfelds gesetzt wurde, ist das Instrument im nachgeordneten Geschäftsbereich beworben worden und wird von dort auch angenommen, zumal die kostenfreie Ausbildung eigener Pflegeguides hierüber möglich ist.

### Gesundheitsmanagement

Ein weiterer wesentlicher Baustein zur dauerhaften Gewährleistung der Attraktivität der hessischen Justiz ist der Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Erhaltung der Gesundheit und der Arbeitskraft sind wichtige Anliegen des Justizressorts und Ausdruck

einer modernen Personalführung. Aus diesem Grund verfügt das Ministerium der Justiz bereits seit dem 1. November 2010 über ein Rahmenkonzept „Gesundheitsmanagement für die Gerichte und Staatsanwaltschaften in Hessen“, welches Richtlinien für die Gesundheitsfürsorge und Gesundheitsprävention in der Justizverwaltung aufstellt. Dieses Konzept gibt den Führungskräften, Personalvertretungen und allen interessierten Beschäftigten des Geschäftsbereichs einen Leitfaden zur Planung und Realisierung von Maßnahmen zum Gesundheitsschutz an die Hand.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements wird allen Bediensteten der hessischen Justiz sowie ihren nahen Familienangehörigen seit dem 1. Juni 2017 eine externe Personalberatung angeboten. Die individuelle Beratung und Hilfe bei Fragen und Problemen in allen Lebenslagen wird durch ein bundesweit agierendes Personalberatungsunternehmen erbracht. Die Beratungsleistungen sind anonym, vertraulich und für die Bediensteten und ihre nahen Familienangehörigen kostenfrei. Diese können bei beruflichen, gesundheitlichen und/oder persönlichen Problemen diskrete sowie schnelle Hilfe in Anspruch nehmen. Das qualifizierte Expertenteam besteht u. a. aus Psychologinnen und Psychologen, Sozialberaterinnen und Sozialberatern, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Ärztinnen und Ärzten und steht bei Bedarf rund um die Uhr an allen Tagen des Jahres zur Verfügung. Die Beratung erfolgt telefonisch, online oder persönlich. Die Beraterinnen und Berater arbeiten mit einem systemisch-lösungsorientierten Ansatz und verfügen neben ihren Hochschulabschlüssen über unterschiedliche Zusatzqualifikationen.“

Wiesbaden, 15. Mai 2023

**Prof. Dr. Roman Poseck**