

Antrag

**der Abgeordneten Richard Seelmaecker, Dennis Gladiator, Joachim Lenders,
Wolfhard Ploog, Franziska Rath (CDU) und Fraktion**

**Betr.: Personalentwicklungsprobleme und Nachwuchsstillstand in der Justiz
– Begrüßungsmappen genügen nicht**

Die Antwort auf die Schriftliche Kleine Anfrage Drs. 21/16184 zeichnet kein ermutigendes Bild für die Zukunft der Hamburger Justiz. Der Justizsenator betont zwar gebetsmühlenartig, es habe den größten Personalzuwachs seit 20 Jahren gegeben. Die objektiven Fakten hingegen belegen die noch immer bestehenden Nachwuchsprobleme. Das bloße Ausweisen weiterer Stellen in einem Stellenplan hilft nicht weiter, wenn sie am Ende gar nicht mit Personal besetzt werden können. Aktuell sind allein über 40 Stellen für Richter und Staatsanwälte vakant. Der Senat verweist gern auf ständige Fluktuation. Allerdings kann dies nicht der alleinige Grund für eine Zahl in dieser Größenordnung sein. Zu den unbesetzten Stellen kommen die anstehende Pensionierungswelle – bis zum Jahre 2025 wird es 179 altersbedingte Abgänge geben –, zahlreiche Beamte, die vor Erreichen der Altersgrenze aus dem Dienst ausscheiden, und geringe Bewerberzahlen; im vergangenen Jahr gab es insgesamt lediglich 159 Bewerbungen. Insbesondere die letzten beiden Aspekte zeigen, dass die Regierung nicht genug für die Attraktivität unserer Justiz tut. Dies ist besonders verwunderlich, weil selbst der Senat ausführt, dass ausweislich einer Umfrage durch den Hamburgischen Richterverein der Arbeitsumfang und die hohe Arbeitsintensität als belastend empfunden werden – ein Problem, das mit Neueinstellungen zumindest verringert werden könnte. Die Justiz ist also mehr denn je auf neue qualifizierte Bewerber angewiesen.

Die in der Drs. 21/16184 aufgeführten Personalentwicklungsmaßnahmen sind zu begrüßen, auch wenn einige davon Selbstverständlichkeiten betreffen beziehungsweise die Bezeichnung „Personalentwicklungsmaßnahme“ kaum verdienen (zum Beispiel die Begrüßungsmappe oder das Kammergespräch). Allerdings richten sich diese primär an Richter und Staatsanwälte, die bereits in der Justiz arbeiten, und nicht an Bewerber und Interessierte. Sie können also höchstens die Zahl der vor Erreichen der Altersgrenze aus dem Dienst ausscheidenden Beamten senken. Nachwuchs wird man damit nicht begeistern können, zumal auch fraglich ist, ob und wie auf die Maßnahmen und die Möglichkeiten der Personalentwicklung hingewiesen wird.

Insofern wäre die Erstellung eines ordentlichen Konzepts mit einem Leitfaden nach dem Vorbild Baden-Württembergs sinnvoll und wichtig, um sowohl Bewerbern als auch bereits im Dienste der Freien und Hansestadt Hamburg stehenden Richtern und Staatsanwälten einen umfassenden Überblick zu geben und sowohl den Einstieg als auch den Aufstieg zu erleichtern. Das würde auch die Außendarstellung und die Professionalität gegenüber am Justizdienst Interessierten verbessern. Schließlich gibt es gegenüber der Tätigkeit in einer Kanzlei oder in der Wirtschaft durchaus einige Vorteile, auf die im Rahmen eines solchen Konzepts beziehungsweise der Vorstellung desselben bei Informationsveranstaltungen insbesondere für Referendare verstärkt hingewiesen werden könnte.

Allein dies wird aber nicht ausreichen, um wieder für eine erhöhte Attraktivität des Justizdienstes zu sorgen. Es bereiten auch die Ausstattung und der Zustand der

Arbeitsräume in den Gerichten und bei den Staatsanwaltschaften Sorgen. Dies reicht von alten Möbeln über bröckelnde Wände bis hin zu stickigen, nicht klimatisierten sowie teilweise beengten Büros. Schließlich ist ein angenehmes Arbeitsumfeld inzwischen ein nicht unerheblicher Faktor, wenn es darum geht, juristischen Nachwuchs anzuwerben. Eine freundliche Arbeitsatmosphäre mit Arbeitsplatz auf aktuellem Stand der Technik, vernünftig ausgestattete Sozialräume und keine Doppelbelegung der Büros sind wünschenswert. Dies erhöhte die Zufriedenheit der Beamten und sorgte für ein positives Arbeitsklima sowie eine hohe Motivation. Die derzeitigen Verhältnisse reichen jedenfalls nicht aus, um bestehende Nachteile gegenüber anderen Branchen insbesondere im Bereich der Bezahlung auszugleichen und qualifizierte Nachwuchskräfte zu überzeugen. Hier ist der Senat gefordert, endlich die dringend erforderlichen Modernisierungsmaßnahmen vorzunehmen.

Die Bürgerschaft möge daher beschließen:

Der Senat wird aufgefordert,

1. die bereits vorhandenen Maßnahmen zur Personalentwicklung zu überprüfen und zu ergänzen,
2. ein Konzept und einen Leitfaden für die Personalentwicklung in der Justiz nach dem Vorbild Baden-Württembergs¹ oder Schleswig-Holsteins² zu erarbeiten und dieses zu veröffentlichen,
3. mithilfe des erstellten Konzepts verstärkt im Rahmen von Informationsveranstaltungen, insbesondere für Referendare, auf die Vorteile und die Attraktivität des Justizdienstes und die Entwicklungsmöglichkeiten hinzuweisen,
4. Büros und Sozialräume in den Gerichten und bei der Staatsanwaltschaft zu modernisieren und ansprechend zu gestalten,
5. der Bürgerschaft bis zum 31. August 2019 zu berichten.

¹ https://www.mit-recht-in-die-zukunft.de/richterstaatsanwalt/dl/Personalentwicklungskonzept_Richter_Staatsanwalt.pdf.

² https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/II/Service/Broschueren/Justiz/personalentwicklungskonzept.pdf?__blob=publicationFile&v=2.