

Arbeitsgruppe

Nachwuchsgewinnung im staatsanwaltschaftlichen und richterlichen Bereich

Abschlussbericht

(April 2024)

1. Zielsetzung der Arbeitsgruppe und Ausgangslage

Die Arbeitsgruppe des Bezirksverbandes Nürnberg hat sich Mitte 2023 gebildet, um die Attraktivität der Justiz als Arbeitgeber für junge Juristinnen und Juristen zu erfassen und zu analysieren, welche konkreten umsetzbaren Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorgeschlagen werden können.

Mitglieder der Arbeitsgruppe sind:

- Staatsanwältin Jennifer Falk
- Richter am Landgericht Daniel Rühl
- Richter am Landgericht Bastian Schmaus
- Staatsanwalt als Gruppenleiter Sebastian Pelkhofer
- Richter am Oberlandesgericht Bernd Wätzold

Um die Bedürfnisse junger Juristen näher beurteilen zu können und um zu erfahren, welche Faktoren für die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wichtig sind, hat die Arbeitsgruppe Fragebögen entwickelt, welche dem Abschlussbericht in der Anlage beigegeben sind. Die Befragung erfolgte im Herbst/Winter 2023/24 anonym mittels einer Online-Umfrage. Bei der technischen Umsetzung war Herr Oberstaatsanwalt Olaf Beller von der Generalstaatsanwaltschaft Bamberg behilflich. Einerseits richtete sich die Befragung an noch in der Ausbildung stehende junge Juristen (Rechtsreferendariat). Dabei nahmen insgesamt 134 Rechtsreferendare an den Ausbildungsstandorten Nürnberg, Regensburg und Würzburg teil. Parallel dazu sind mit dem in der Anlage beigegebenen gesonderten Fragebogen auch am Justizstandort Nürnberg jüngere Kollegen der Staatsanwaltschaft sowie des Amts- und Landgerichts befragt worden. Es nahmen 60 Justizangehörige teil.

2. Auswertung der Befragung

a) Befragung bei der Staatsanwaltschaft und den Gerichten

Zielgruppe der Befragung waren junge Richter und Staatsanwälte mit einem Dienstalter von maximal 10 Jahren.

An der Evaluation haben 40 Richter (Amts- und Landgericht) und 20 Staatsanwälte teilgenommen, die sich jeweils im Schnitt ca. 30 Minuten Zeit für das Ausfüllen des Fragebogens genommen haben. Rund die Hälfte der Befragten ist bereits mehr als 5 Jahre (bis 10 Jahre) bei der Justiz beschäftigt. Immerhin ein Drittel der Befragten hat bereits Erfahrungen in einem anderen juristischen Beruf, überwiegend als Rechtsanwalt, gesammelt.

Die Teilnehmer wurden zunächst gefragt, **aus welchen Gründen sie sich für eine Tätigkeit in der bayerischen Justiz entschieden haben**. Hierbei wurden vor allem folgende Punkte genannt:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Richterliche Unabhängigkeit
- Arbeitsplatzsicherheit
- Abwechslungsreiche Aufgabengebiete

Die Höhe der Besoldung spielte für die Befragten bei der Entscheidung für die Aufnahme einer Tätigkeit bei der Justiz dagegen keine maßgebliche Rolle.

Die Teilnehmer wurden zudem gefragt, **hinsichtlich welcher Aspekte der richterlichen/staatsanwaltschaftlichen Tätigkeit ihre Erwartungen nicht erfüllt wurden**. Die Befragten kritisierten an dieser Stelle in ihren individuellen Antworten überwiegend die **hohe Arbeitsbelastung** und die aus ihrer Sicht **fehlende Wertschätzung** durch Vorgesetzte.

Befragt, **welche drei Aspekte innerhalb der Justiz verbessert werden können, um sie zu einem besseren Arbeitgeber zu machen und den Arbeitsplatz zu verbessern**, wurden von den Teilnehmern überwiegend folgende Aspekte genannt:

- Erhöhung der Besoldung (wurde von nahezu allen Teilnehmern genannt)
- Reduzierung der Arbeitsbelastung, insb. durch Einstellung von mehr Personal (wurde von nahezu allen Teilnehmern genannt)
- Verbesserung der IT-Ausstattung

Insbesondere die Erhöhung der Besoldung und die Reduzierung der Arbeitsbelastung werden von der überwiegenden Mehrheit der Teilnehmer zudem als wirksame Maßnahmen/Anreize angesehen, um talentierte Nachwuchskräfte zu gewinnen.

b) Befragung der Rechtsreferendare

An der Evaluation haben 134 Referendare teilgenommen, die sich jeweils im Schnitt ca. 16 Minuten Zeit für das Ausfüllen des Fragebogens genommen haben.

Die Referendare erhalten im Rahmen der Ausbildungsstationen Einblick in verschiedene Tätigkeiten in der Justiz als Staatsanwälte und Richter. Deshalb wurden die Teilnehmer der Evaluation zu ihren **Erfahrungen aus der Ausbildungsstation** befragt und evaluiert, inwiefern diese Erfahrungen Einfluss auf die **Motivation für die Aufnahme einer Tätigkeit im Justizdienst** als Richter oder Staatsanwalt haben:

- Dabei gaben **55 % der Befragten** an, dass die praktische Ausbildung sie zur Aufnahme einer Tätigkeit in der Justiz als Staatsanwalt oder Richter motiviere. Zur Begründung gaben die Befragten insbesondere an, dass sie das Aufgabengebiet als abwechslungsreich wahrgenommen und das Treffen selbstständiger und unabhängiger Entscheidungen geschätzt haben.
- **26 % der Befragten** empfanden die praktische Ausbildung während des Referendariats nicht als Motivation für einen Berufseinstieg bei der Justiz. Zur Begründung führte diese Gruppe insbesondere aus, dass sie die im Rahmen der Ausbildung bei den ihnen zugewiesenen Ausbildern wahrgenommene Arbeitsbelastung – insbesondere bei der Staatsanwaltschaft – als abschreckend empfinden und hierzu die Besoldung in keinem angemessenen Verhältnis stünde. Ebenso kritisierten die Befragten, dass sie in der Justiz die Wahl des Rechtsgebiets nicht beeinflussen könnten.
- **20 % der Befragten** gaben an, dass die Erfahrungen während der Stationsausbildung keine tragende Rolle für ihre Motivation spielen. Als Begründung führten diese Befragten insbesondere an, dass sie bereits anderweitige feste Berufsvorstellungen oder (noch) keinen ausreichenden Einblick für eine Bewertung hätten.

Insgesamt gaben **42 % der befragten Referendare** an, eine Karriere in der Justiz nicht anzustreben und führten als maßgebliches Kriterium eine als zu niedrig empfundene Besoldung und den fehlenden Einfluss auf das konkrete Arbeitsgebiet (Staatsanwaltschaft oder Gericht) an. Von den **58 % der Befragten**, die eine Karriere in der Justiz anstreben, gaben diese auf die Frage, welche Aspekte sie an einer potentiellen Karriere in der Justiz am attraktivsten

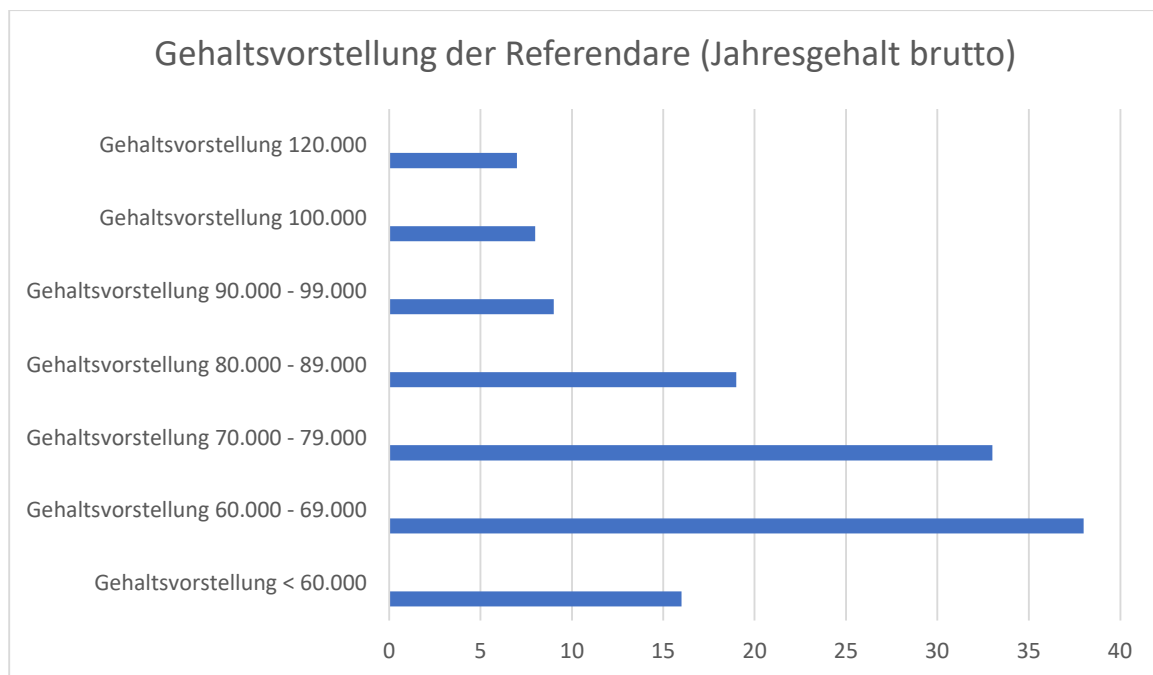
finden, mehrheitlich an, dass die „Verbeamtung“ und die damit verbundene Sicherheit das entscheidende Kriterium sei. Als weiteren Aspekt nannten zahlreiche Befragten die Tätigkeit in richterlicher Unabhängigkeit.

Ferner wurden die Referendare zu ihren **Erwartungen an die Arbeitsumgebung** befragt. Die Auswertung der individuellen Antworten ergaben drei wesentliche Bereiche, die den Referendaren wichtig sind: So erwarten die Referendare insbesondere

- ein **kollegiales Arbeitsumfeld**,
- **einen gut ausgestatteten und digitalisierten Arbeitsplatz** und
- eine **Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die angemessene und flexible Arbeitszeiten mit Möglichkeiten des HomeOffice**

bietet.

Die Referendare wurden ebenfalls nach ihren **Gehaltsvorstellungen** befragt. Im Ergebnis bewegten sich diese innerhalb einer Spanne von 50.000,00 € und 120.000,00 € Bruttojahresgehalt und ergab eine **Durchschnittsgehaltserwartung von ca. 70.000,00 EUR brutto/p.a.**



Die Gehaltserwartung der befragten Referendare beeinflusste auch die Antworten auf die Frage, welche Maßnahmen oder Anreize die Justiz einführen könnte, um talentierte Nachwuchskräfte zu gewinnen. In über 40 % der individuellen Antwortmöglichkeiten wurde eine höhere Bezahlung angeführt. Ein Teil der befragten Referendare gab ferner an, dass eine Reduzierung der Arbeitsbelastung und die Verbesserung der HomeOffice-Möglichkeiten den Berufseinstieg bei der Justiz attraktiver werden ließe. Ebenfalls wiederholt genannt wurde von

den befragten Referendaren, dass ein Anreiz für den Justizdienst die Abschaffung eines verpflichtenden Wechsels zwischen Staatsanwaltschaft und Gericht sei, zumindest sollten die Präferenzen der Berufseinsteiger bei der Zuteilung der Stellen stärker Berücksichtigung finden.

Diese aufgeführten Punkte fanden sich allesamt auch als Antwort auf die Frage, welche drei Aspekte innerhalb der Justiz verbessert werden könnten, um sie zu einem besseren Arbeitgeber und die Tätigkeit zu einem attraktiveren Arbeitsplatz zu machen. Das als erheblich wahrgenommene Gefälle zwischen den Gehältern für junge talentierte Nachwuchskräfte in der freien Wirtschaft im Vergleich zur R-Besoldung veranlasste beinahe die Hälfte aller Befragten, eine Anpassung des Gehalts als wesentlichen Verbesserungsaspekt aufzuführen. Folgende Antworten waren ebenfalls stark vertreten:

- Verringerung der Arbeitsbelastung und Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance
- Verbesserung der HomeOffice-Möglichkeiten
- Fortschritte bei der Digitalisierung
- Mitsprache bei der Stellenzuteilung und Aufgabenwahrnehmung innerhalb der Justiz.

3. Bewertung

a) Befragung bei der Staatsanwaltschaft und den Gerichten

Anhand der Antworten der Befragten wird deutlich, dass nahezu alle Teilnehmer die derzeitige Besoldung als nicht amtsangemessen empfinden. Zudem wird nahezu durchweg die hohe Arbeitsbelastung ohne entsprechenden Ausgleich (z. B. Überstundenausgleich, Vergütung des staatsanwaltschaftlichen Bereitschaftsdienstes) kritisiert. Besonders bedenklich erscheint zudem, dass von vielen Teilnehmern der Umfrage die fehlende Wertschätzung durch Vorgesetzte bemängelt wird. Insbesondere der letzte Aspekt könnte daher Anlass geben, die Bedeutung einer wertschätzenden Mitarbeiterführung bei Führungskräften der Justiz noch verstärker als bisher erfolgt zu betonen.

Die Befragung hat aber auch gezeigt, dass die Teilnehmer überwiegend mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind. Da die Mitarbeiterzufriedenheit sich nachhaltig positiv auf die Gewinnung von Nachwuchskräften auswirkt, hat die Befragung aus Sicht der Arbeitsgruppe ergeben, dass erfreulicherweise eine solide Basis vorhanden ist, die weiter gestärkt werden sollte.

b) Befragung der Rechtsreferendare

Die Antworten der Befragten zeigen, dass die Ausbildungsstationen einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Motivation für die Aufnahme einer Tätigkeit im Justizdienst haben und die Vorteile des Berufs, aber auch die Defizite, wie eine erhebliche Arbeitsbelastung bei der Staatsanwaltschaft, von den befragten Referendaren wahrgenommen werden und maßgeblichen Einfluss auf die Berufsentscheidung haben. So gaben 86 % derjenigen Befragten, die aus den Erfahrungen während der Ausbildung eine Motivation für eine Aufnahme einer Tätigkeit im Justizdienst entwickelt haben, an, eine Karriere in der Justiz anzustreben. Dem gegenüber streben aus der Gruppe derjenigen, deren Erfahrungen keinen positiven Einfluss für eine Karriere in der Justiz haben, nur 17 % dennoch eine Tätigkeit bei der Justiz an. **Die Arbeitsbedingungen (Arbeitsbelastung, Ausstattung Arbeitsplatz, usw.) bei den jungen Kollegen, die überwiegend auch die Ausbildung innerhalb der Stationen übernehmen, haben daher maßgeblichen Einfluss auf die Wahrnehmung der Referendare und deren Berufswunsch!** Es dürfte daher zu erwarten sein, dass sich zum einen eine attraktive Ausgestaltung dieses Arbeitsumfelds positiv auf die Bewerbungssituation auswirken wird. Daneben erscheint es je nach den örtlichen Gegebenheiten sinnvoll, bei der Zuweisung der Rechtsreferendare ein Augenmerk auf - das oft vorhandene - hohe Engagement der Kollegen und Kolleginnen zur Einbeziehung der auszubildenden Rechtsreferendare in den Berufsalltag zu legen. Auf ihre Erfahrungen kommt es nach Einschätzung der Arbeitsgruppe nicht unwesentlich an. Daher sollten vorhandene Kompetenzen zur Motivation junger Juristen gezielt gefördert und unterstützt werden. Hier wird neben einer wertschätzenden Anerkennung der Ausbildungstätigkeit vor allem auch der dazu zur Verfügung stehende zeitliche Rahmen bei steter hoher Arbeitsbelastung ein wesentlicher Aspekt sein. Das Ergreifen von entlastenden Maßnahmen, die es den Ausbildern auch im zeitlichen Rahmen noch mehr als bisher ermöglichen, Rechtsreferendaren einen Einblick in die Tätigkeit bei der Justiz zu gewähren und die Attraktivität des abwechslungsreichen Berufsbilds herauszustellen, ist nach dem Dafürhalten der Arbeitsgruppe eine sinnvolle Investition zur Verbesserung der Nachwuchsgewinnung.

Ferner zeigten die Antworten der befragten Referendare, dass das Thema „Gehalt“ bei den jungen Nachwuchskräften ein zentrales Anliegen ist und für die Attraktivität der Justiz als Arbeitgeber elementar erscheint. Um für talentierte Absolventen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, bedarf es einer **Erhöhung der Gehälter, einer Verringerung der Arbeitsbelastung, insbesondere im Eingangsamtsamt und individueller und verbesserter Home-Office-Möglichkeiten, insbesondere im staatsanwaltschaftlichen Bereich.** Dem von einigen befragten Referendaren als Nachteil empfundenen Wechsel zwischen Staatsanwaltschaft und Gericht sollten dessen Vorteile kommunikativ gegenübergestellt und Vorurteile durch Erfahrungsberichte von Praktikern abgebaut werden.

Anlagen:

- Fragebogen Rechtsreferendare
- Fragebogen Staatsanwälte und Richter