



DEUTSCHER RICHTERBUND

**DIE PERSONELLE ZUKUNFTSFÄHIGKEIT
DER JUSTIZ IN DER
BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND**

Inhalt

1.	EINLEITUNG	4
2.	PERSONALSITUATION IN DER JUSTIZ	5
A.	DATENERHEBUNG	5
B.	BERECHNUNG DER ALTERSABGÄNGE	5
C.	ERGEBNISSE DER ERHEBUNG	7
I.	Personal in der Justiz.....	7
II.	Altersabgänge in der Justiz.....	7
3.	JURISTENAUSBILDUNG	10
A.	VORBEMERKUNG	10
B.	ERSTES JURISTISCHES STAATSEXAMEN	10
C.	REFERENDARIAT	11
D.	ZWEITES JURISTISCHES STAATSEXAMEN	12
4.	BEWERBERSITUATION UND EINSTELLUNGSPRAXIS DER LÄNDER.....	14
A.	DATENERHEBUNG	14
B.	LÄNDERINFORMATIONEN	14
I.	Baden-Württemberg.....	14
II.	Bayern	14
III.	Berlin	15
IV.	Hamburg	15
V.	Hessen.....	15
VI.	Mecklenburg-Vorpommern	15
VII.	Nordrhein-Westfalen	15
VIII.	Sachsen-Anhalt.....	16
IX.	Thüringen	16
X.	Zwischenergebnis.....	16
5.	ZWISCHENERGEBNIS	17
6.	LÖSUNGSANSÄTZE	18
A.	KONTINUIERLICHE EINSTELLUNGEN.....	18
B.	EINSTELLUNGEN UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DES ZUKÜNFTIGEN BEDARFS	19
C.	ZEITLICHE ENTZERRUNG DES EINSTELLUNGSZEITRAUMES	19
I.	Vorzeitiger Ruhestand.....	20
II.	Teilzeit-Modelle	20
III.	Hinausschieben des Ruhestandseintritts durch Verlängerung der Dienstzeit.....	22
D.	VERBESSERUNGEN IM REFERENDARIAT	22
E.	STEIGERUNG DER ATTRAKTIVITÄT DER JUSTIZ	23
I.	Besoldung.....	24

II.	Ausgestaltung der Probezeit	25
III.	Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten	26
IV.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	27
V.	Arbeitsumfeld / Ausstattung / Fortbildung	28
7.	FAZIT.....	30
8.	ÜBERSICHTEN	31

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

1. EINLEITUNG

Der Bundesvorstand des DRB hat auf seiner Sitzung am 27. April 2016 in Berlin das Präsidium gebeten, eine Arbeitsgemeinschaft „Nachwuchsgewinnung in der Justiz“ zu bilden und diese mit der Erarbeitung eines Positionspapiers zu beauftragen.

Anlass sind die stetig zunehmenden Schwierigkeiten der Landesjustizverwaltungen, geeigneten juristischen Nachwuchs zu gewinnen. Bereits jetzt lässt sich eine schleichende „Inflation“ bei den Einstellungsvoraussetzungen feststellen. Die Bewerberzahlen und damit die Auswahlmöglichkeiten sind seit Jahren rückläufig. Teilweise findet sich schon nicht einmal mehr eine ausreichende Anzahl geeigneter Bewerber für freie Richter- bzw. Staatsanwaltsstellen. In einzelnen Landesjustizverwaltungen hat bereits ein „Abwerben“ von Referendaren aus anderen Bundesländern begonnen.

Hinzu kommt die äußerst problematische Altersstruktur in der Justiz in den neuen Bundesländern. Diese ist maßgeblich durch die umfangreichen Einstellungen von Richtern und Staatsanwälten nach der Wende bis zur Mitte der Neunzigerjahre geprägt. Danach sank die Zahl der Neueinstellungen deutlich ab. Die Alterskohorte der derzeit „Mitte 50-Jährigen“ prägt damit die ostdeutsche Justiz. Vor dem Hintergrund der sich aus dieser Altersstruktur ergebenden Pensionierungswelle in den nächsten 15 Jahren stehen die neuen Länder vor riesigen Herausforderungen, was die Nachwuchsgewinnung betrifft. Nachdem sich auch in den alten Bundesländern ab etwa 2024 die Abgangszahlen deutlich erhöhen werden und der Einstellungsbedarf damit auch dort erheblich ansteigt, wird die Personalgewinnung für die Justiz insgesamt zum Problem werden.

Die Nachwuchsgewinnung in der Justiz ist aber nicht nur ein Zukunftsproblem. Bereits jetzt wirken sich fehlender Nachwuchs und problematische Altersstruktur auf die Arbeitssituation von Richtern und Staatsanwälten aus. Nicht oder nur verzögert besetzte Stellen erhöhen zwangsläufig die ohnehin schon erhebliche Belastung. Das stetige Ansteigen des Altersdurchschnitts ist nicht nur eine statistische Größe, sondern bringt auch eine Vielzahl an Problemen mit sich. Eine „alternde“ Belegschaft geht mit tendenziell längeren krankheitsbedingten Fehlzeiten, abnehmender Flexibilität beim Ausgleich von Belastungen, fehlenden Kandidaten für die Erprobung bzw. Abordnung an Obergerichte und Ministerien und auch mit einer vergleichsweise geringeren Akzeptanz gegenüber grundlegenden Veränderungen der Arbeitssituation und -umgebung der Justiz (z. B. durch die Einführung der elektronischen Akte) einher.

Die Arbeitsgruppe hat zunächst die Situation und die sich aus ihr ergebenden Probleme für die zukünftige personelle Ausstattung der Justiz genauer analysiert. Dafür wurden die sich aufgrund der (normalen) Altersabgänge in den kommenden 15 Jahren ergebenden Einstellungsbedarfe für die gesamte Bundesrepublik ermittelt (vgl. Abschnitt 2.). Daneben werden die Entwicklung der Juristenausbildung (vgl. Abschnitt 3.) und die Einstellungspraxis einiger Bundesländer (vgl. Abschnitt 4.) dargestellt. Schließlich werden Ansätze aufgezeigt, die aus Sicht der Arbeitsgruppe zur Lösung des Problems bzw. jedenfalls zur Entspannung der Situation beitragen können (vgl. Abschnitt 7.).

2. PERSONALSITUATION IN DER JUSTIZ

A. DATENERHEBUNG

Die in diesem Abschnitt dargestellten Daten zum Stichtag 31.12.2015 beruhen im Wesentlichen auf den Ergebnissen der im September 2016 durchgeführten Umfrage des DRB bei den zuständigen Landesministerien. Abgefragt wurden zum einen die Personal- und Stellenzahlen und zum anderen die Anzahl der Kollegen der Geburtsjahrgänge 1950 bis 1966 in den einzelnen Gerichtsbarkeiten bzw. bei den Staatsanwaltschaften. Die Geburtsjahrgänge dienen der Ermittlung der zu erwartenden Altersabgänge in den Jahren 2017 bis 2031 (vgl. dazu unter B.). Die hier verwendeten Zahlen entsprechen den Antworten der Ministerien, auch wenn diese in Einzelfällen hinsichtlich des Verhältnisses zwischen Kopf- und Stellenzahlen nicht ganz schlüssig erscheinen.

Teilweise musste allerdings auf die öffentlich zugänglichen Daten des Handbuchs der Justiz¹ zurückgegriffen werden. Dies war in den Fällen notwendig, in denen die Anfragen durch die zuständigen Ministerien nicht oder nicht vollständig beantwortet wurden bzw. werden konnten. Da im Handbuch der Justiz zwar die Mehrheit, allerdings nicht sämtliche Richter und Staatsanwälte mit ihren Geburtsdaten erfasst sind, ist von einer noch höheren Zahl an Altersabgängen auszugehen, als hier nachfolgend dargestellt.

Für die Finanzgerichtsbarkeit in Bayern wurden die Abgänge aus Datenschutzgründen nur in Jahrgangsböcken mitgeteilt. Um die Zahlen einzelnen Jahrgängen zuordnen zu können, wurde die Antwort mit den Eintragungen im Handbuch der Justiz abgeglichen. Die sich daraus ergebende Zuordnung zu einzelnen Jahrgängen ist mit einer – zu vernachlässigenden – Ungenauigkeit von etwa 1-2 Abgängen pro Jahr behaftet.

Einige Ministerien haben – zumeist ebenfalls unter Berufung auf Datenschutzgründe – eine Zusammenfassung der Zahlen für die Fachgerichtsbarkeiten vorgenommen, so für Baden-Württemberg, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen. Baden-Württemberg hat auch die Zahlen für die ordentliche Gerichtsbarkeit und die Staatsanwaltschaften zusammengefasst. Auf die hier vorgenommene Auswertung der Gesamtzahlen hat dies jedoch keinen Einfluss.

Auch die Altersabgänge bei den Bundesgerichten und dem Generalbundesanwalt wurden beim BMJV erfragt und sind in die Betrachtung eingeflossen. Auch wenn die „Nachwuchsgewinnung“ bei den Bundesgerichten und dem Generalbundesanwalt aus dem Personalbestand der Länder erfolgt, folgen aus den dortigen Altersabgängen natürlich mittelbar auch Einstellungsbedarfe in den Ländern. Insofern sind die Abgänge im Bund für die Beurteilung der Gesamtproblematik ebenfalls zu betrachten.

B. BERECHNUNG DER ALTERSABGÄNGE

Ausgehend von den Mitteilungen bzw. Erhebungen zu den Geburtsjahrgängen von 1950 bis 1966 sind die Altersabgänge in der Justiz unter Annahme des „normalen“ Pensionsalters berechnet worden.² Dabei war zu berücksichtigen, dass es in Bund und Ländern in Folge der Föderalismusreform keine einheitliche Pensionsgrenze (mehr) gibt. Teilweise ist diese generell festgelegt, teilweise besteht eine Staffelung nach Jahrgängen.

Es gibt eine einheitliche Pensionsgrenze in den Ländern:

- Berlin, Sachsen-Anhalt³ und Thüringen von 65 Jahren.

¹ Handbuch der Justiz 2016/2017, Verlag C.F. Müller 2016

² Das tatsächliche Pensionsalter kann abweichen, z. B. aufgrund eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Dienst oder wegen einer, in einigen Ländern möglichen, Verschiebung der Pensionierung.

³ Sachsen-Anhalt plant derzeit eine schrittweise Anhebung der Pensionsgrenze. Diese geplante Gesetzesänderung kann hier noch nicht berücksichtigt werden.

In den Bundesländern:

- Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein

gibt es eine stufenweise Anhebung des Pensionsalters von 65 auf 67 Jahre entsprechend der nachfolgenden Tabelle. Diese Anhebung ist – pauschaliert – berücksichtigt worden. Dabei wurde eine gleichmäßige Verteilung der Geburtstage im Jahr unterstellt. Das bedeutet am Beispiel des Jahrganges 1950, bei dem das Pensionsalter 65 Jahre und 4 Monate beträgt, dass 4/12 der Richter und Staatsanwälte nicht im 65. Lebensjahr, sondern erst im 66. Lebensjahr pensioniert werden. Nach dieser Systematik wurden jeweils entsprechende Anteile eines Jahrgangs ein Jahr später bei den Pensionszahlen berücksichtigt. Damit ergibt sich das folgende Berechnungsschema:

Geburts-Jahr	Alter aktuell	Pensions-Alter	Pensionsjahr alt (mit 65 J.)	Pensionsjahr neu		
				Anteil Pensionierung 65. Lebensjahr	Anteil Pensionierung 66. Lebensjahr	Anteil Pensionierung 67. Lebensjahr
1950	66	65 J. 4 Mo.	2015	2015: 8/12	2016: 4/12	-
1951	65	65 J. 5 Mo.	2016	2016: 7/12	2017: 5/12	-
1952	64	65 J. 6 Mo.	2017	2017: 6/12	2018: 6/12	-
1953	63	65 J. 7 Mo.	2018	2018: 5/12	2019: 7/12	-
1954	62	65 J. 8 Mo.	2019	2019: 4/12	2020: 8/12	-
1955	61	65 J. 9 Mo.	2020	2020: 3/12	2021: 9/12	-
1956	60	65 J. 10 Mo.	2021	2021: 2/12	2022: 10/12	-
1957	59	65 J. 11 Mo.	2022	2022: 1/12	2023: 11/12	-
1958	58	66 J.	2023	-	2024: 12/12	-
1959	57	66 J. 2 Mo.	2024	-	2025: 10/12	2026: 2/12
1960	56	66 J. 4 Mo.	2025	-	2026: 08/12	2027: 4/12
1961	55	66 J. 6 Mo.	2026	-	2027: 06/12	2028: 6/12
1962	54	66 J. 8 Mo.	2027	-	2028: 04/12	2029: 8/12
1963	53	66 J. 10 Mo.	2028	-	2029: 02/12	2030: 10/12
1964	52	67 J.	2029	-	-	2031: 12/12
1965	51	67 J.	2030	-	-	2032: 12/12
1966	50	67 J.	2031	-	-	2033: 12/12

Daneben gibt es aber auch noch jeweils abweichende Staffelungen in den Ländern

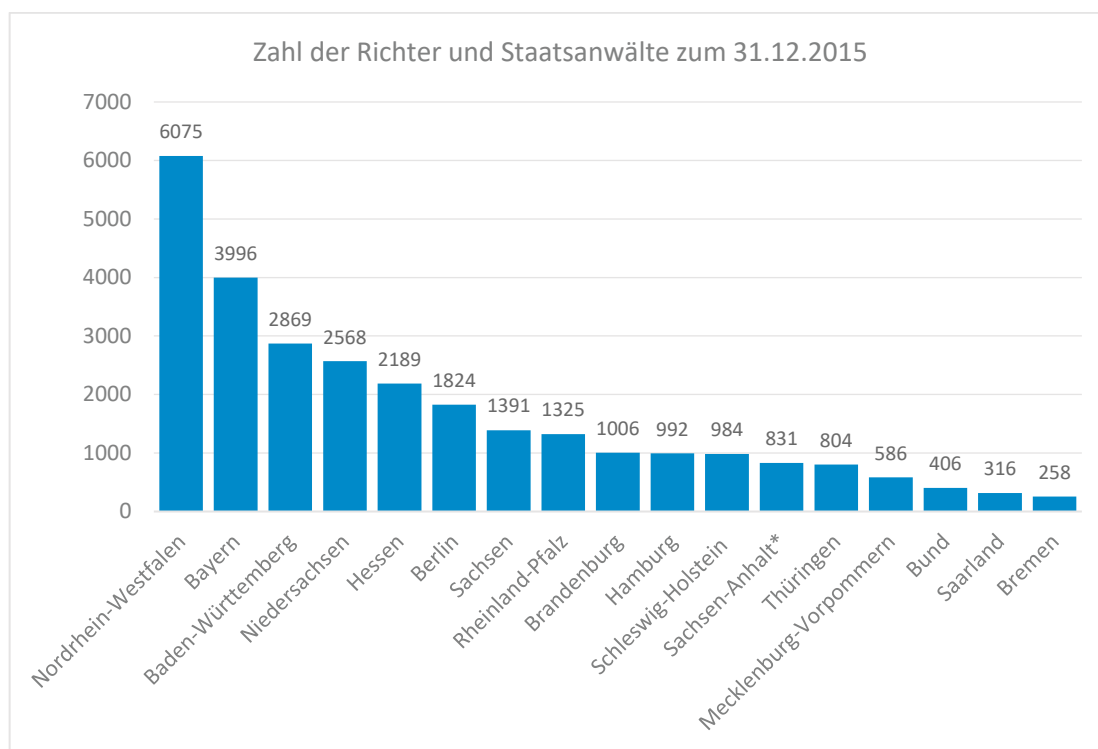
- Saarland und Rheinland-Pfalz.

Im Saarland wurde die Pensionsgrenze für den Jahrgang 1950 nochmals unterteilt. Für die Geburtsmonate Januar bis März wurde sie nicht, für April bis Juni um zwei und für Juli bis Dezember um 4 Monate angehoben. Nachdem der Jahrgang 1950 im Saarland nach dieser Regelung im Jahr 2017 bereits vollständig pensioniert sein wird, wurde diese nochmalige Staffelung eines einzelnen Jahrganges hier nicht berücksichtigt. In Rheinland-Pfalz erfolgt eine stufenweise Anhebung um jeweils einen Monat für die Jahrgänge 1951 bis 1954. Bis zum Jahrgang 1957 wird die Altersgrenze jeweils um zwei Monate angehoben. Diese abweichende Staffelung wurde entsprechend berücksichtigt.

C. ERGEBNISSE DER ERHEBUNG

I. Personal in der Justiz

In den Ländern waren zum 31.12.2015 etwa 28.000 Richter und Staatsanwälte tätig, davon 16,5 % in den neuen Bundesländern. Der Bund beschäftigt etwa 400 Richter und Staatsanwälte. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Personalverteilung:



* Stellenzahlen lt. HH-Plan

Die Zahl der Richter und Staatsanwälte in Deutschland ist seit Jahren relativ konstant. Das ergibt sich aus den statistischen Veröffentlichungen des Bundesamtes für Justiz, die allerdings nicht auf den Kopf-, sondern den Stellenzahlen beruhen.⁴ So gab es in den Ländern zum 31.12.2008 insgesamt 24.765 Planstellen, zum 31.12.2010 insgesamt 25.199 Planstellen und zum 31.12.2014 insgesamt 25.030 Planstellen für Richter und Staatsanwälte. Für die weitere Betrachtung kann deshalb davon ausgegangen werden, dass sich die Zahl der benötigten Richter und Staatsanwälte nicht (wesentlich) ändern wird. Selbst wenn man für einzelne Bundesländer aufgrund der demografischen Entwicklung von einem Rückgang der Verfahrenszahlen ausgehen wollte, ist bereits aufgrund des derzeit – bundesweit gesehen – bestehenden tatsächlichen Personaldefizits⁵ ein geringerer Bedarf nicht anzunehmen.

II. Altersabgänge in der Justiz

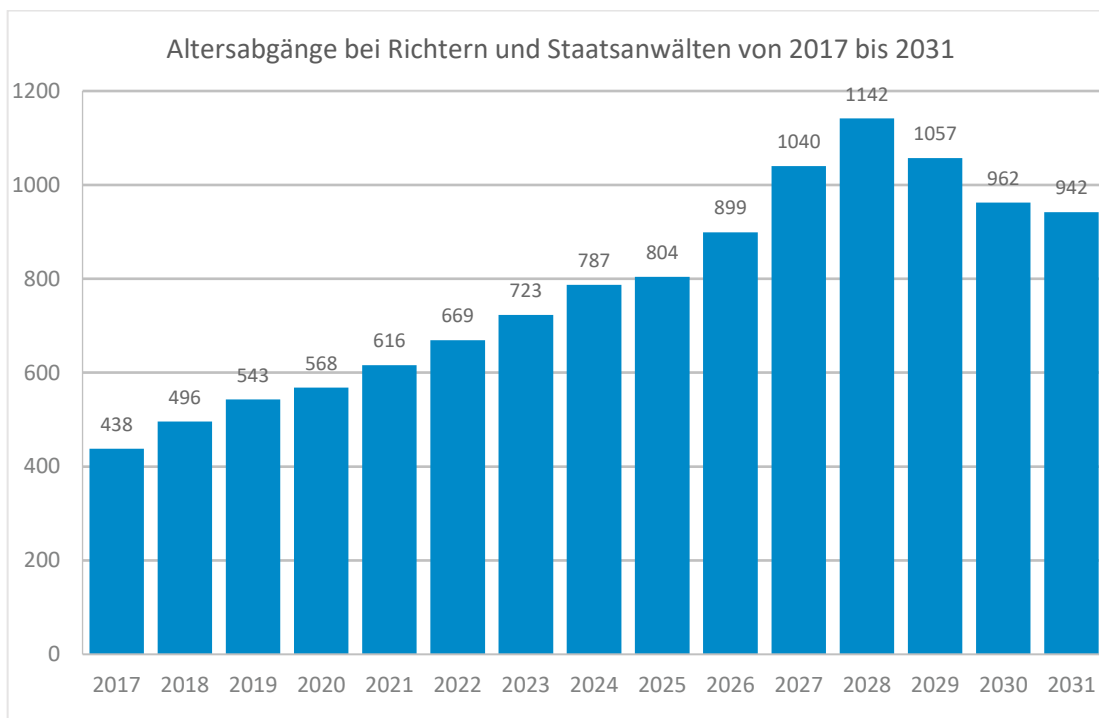
In den nächsten 15 Jahren gehen ca. 11.700 und damit etwa 41 % der Richter und Staatsanwälte in Bund und Ländern in den Ruhestand. Dieser Prozentsatz liegt über der durchschnittlichen rechnerischen Ruhestandsquote.⁶ Außer im Jahr 2025 steigen die Altersabgänge bis 2028 stetig an. In den Folgejahren (2029-2031) kommt es zwar zu einem leichten Rückgang gegenüber dem 15-Jahres-Hoch. Jedoch liegen die Abgänge auch dann (deutlich) über denen der Jahre bis 2026. Der Anstieg ist erheblich. Die Zahl der

⁴ Zahlen nach Statistischem Bundesamt bzw. Bundesamt für Justiz; www.destatis.de bzw. www.bundesjustizamt.de

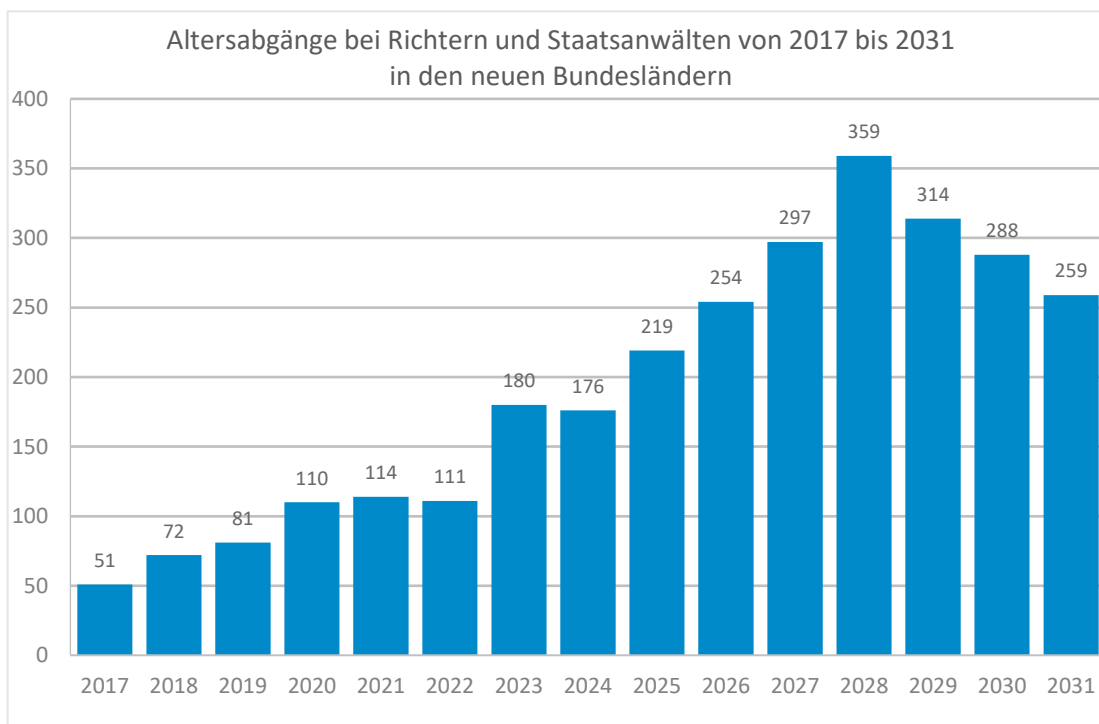
⁵ Der Deutsche Richterbund geht nach den bekannten Zahlen davon aus, dass derzeit bundesweit mindestens 2.000 Richter und Staatsanwälte fehlen. Nach den aufgrund der PEBB§Y-Neuerhebung gestiegenen Personalbedarfen liegt die Zahl sicher noch weit höher.

⁶ Ausgehend von einer (durchschnittlichen) Lebensarbeitszeit von 40 Jahren ergibt sich bei einer idealen Altersstruktur eine jährliche Pensionierungsquote von 2,5 %, was einem Pensionierungsanteil von 37,5 % der Belegschaft in 15 Jahren entspricht.

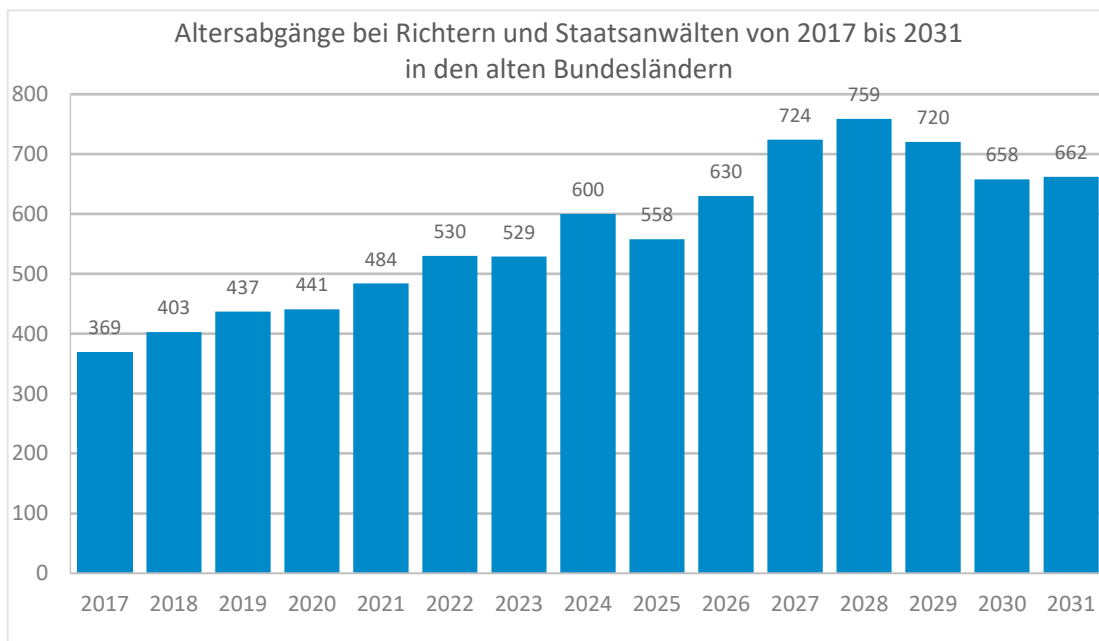
jährlich ausscheidenden Richter und Staatsanwälte liegt im Jahre 2028 bei 260 % der Altersabgänge des Jahres 2017. Daneben ist eine deutliche Konzentration der Altersabgänge festzustellen. Allein auf die drei Jahre von 2027 bis 2029 entfallen knapp 28 % aller Altersabgänge der nächsten 15 Jahre.



Geradezu dramatisch stellt sich die Situation in den fünf neuen Ländern dar. Dort verlassen in den nächsten 15 Jahren fast 2/3 aller Richter und Staatsanwälte (62,5 %) die Justiz. Auch hier sind ein extremer Anstieg und eine deutliche Konzentration der Altersabgänge festzustellen. Die Spitze wird im Jahr 2028 erreicht, wenn 7,8 % der in den fünf neuen Ländern beschäftigten Richter und Staatsanwälte in einem einzigen Jahr in Pension gehen werden.



Auch in den alten Bundesländern ist die Pensionierungsquote zwischen 2017 und 2031 mit 39 % überdurchschnittlich. Die folgende Grafik zeigt deutlich, dass es sich nicht nur um ein ostdeutsches Problem handelt. Auch in den alten Bundesländern ist – mit Ausnahme 2025 – ein stetiger Anstieg der Altersabgänge zu verzeichnen. Die Zahl der Altersabgänge im Jahr 2028 ist mehr als doppelt so hoch wie 2017.

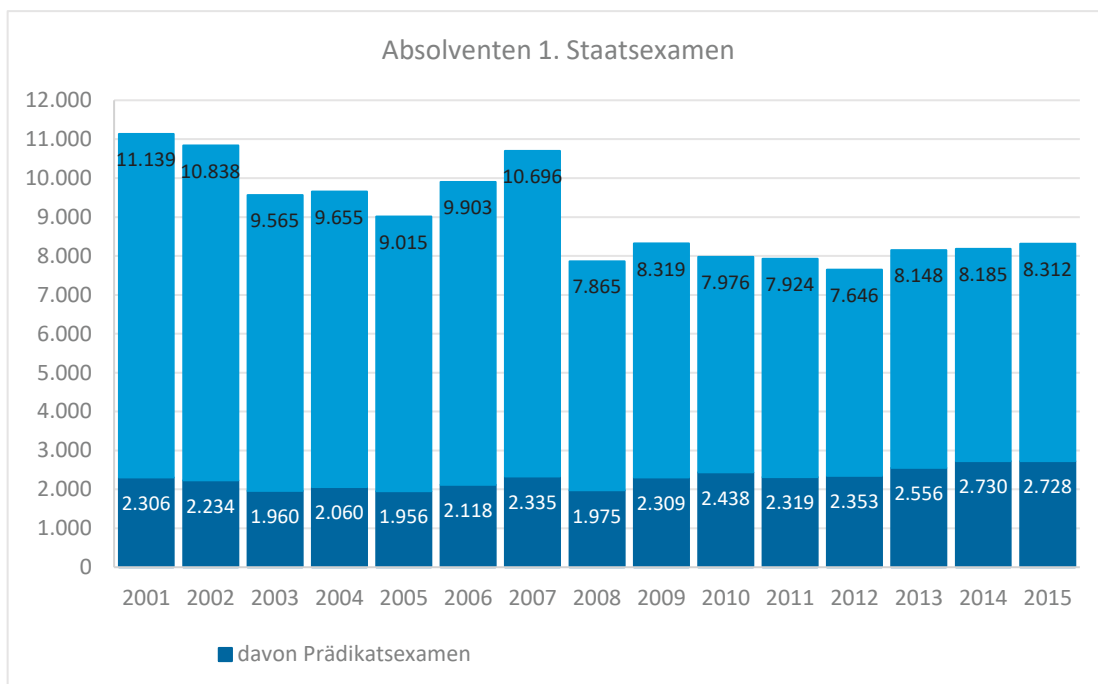


3. JURISTENAUSBILDUNG

A. VORBEMERKUNG

Die dargestellten Altersabgänge in der Justiz müssen durch Neueinstellungen ersetzt werden. Neueinstellungen erfolgen im Regelfall aus dem Kreise der Berufsanfänger unmittelbar nach dem Zweiten Staatsexamen. Die Zahl der Quereinsteiger aus der Anwaltschaft oder der freien Wirtschaft ist demgegenüber vergleichsweise gering. Damit knüpfen die Einstellungsmöglichkeiten zwangsläufig an die Zahl der – theoretisch – zur Verfügung stehenden Assessorinnen und Assessoren an. Für die Beurteilung der Nachwuchssituation sind somit die allgemeine Entwicklung der Absolventenzahlen, aber auch die Anzahl der – jedenfalls bisher – regelmäßig als Einstellungsvoraussetzung angesehenen Prädikatsexamina (ab Note „vollbefriedigend“) erheblich.

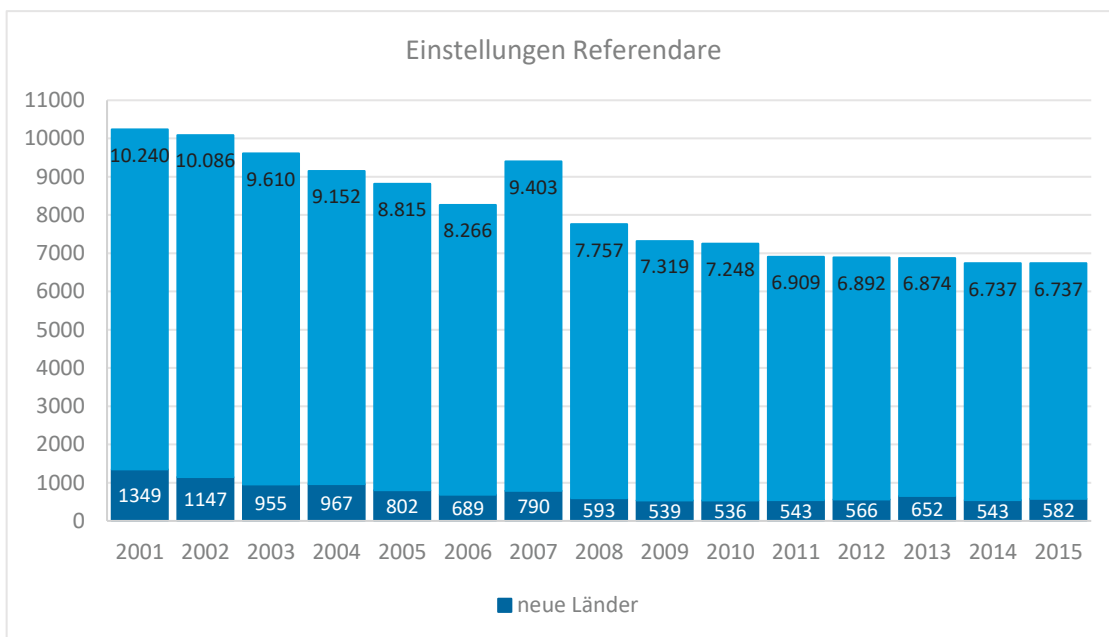
B. ERSTES JURISTISCHES STAATSEXAMEN



Die Zahl der (erfolgreichen) Absolventen eines Jurastudiums ist von 2001 bis 2015 von 11.139 auf 8.312 im Jahr gesunken, was einen Rückgang um 25 % bedeutet.⁷ Auffällig ist, dass die Zahl der Prädikatsexamina hingegen gestiegen ist und zwar nicht nur prozentual von 20,7 % der (erfolgreichen) Absolventen im Jahre 2001 auf 32,8 % im Jahre 2015, sondern auch in absoluten Zahlen um 422 Absolventen.

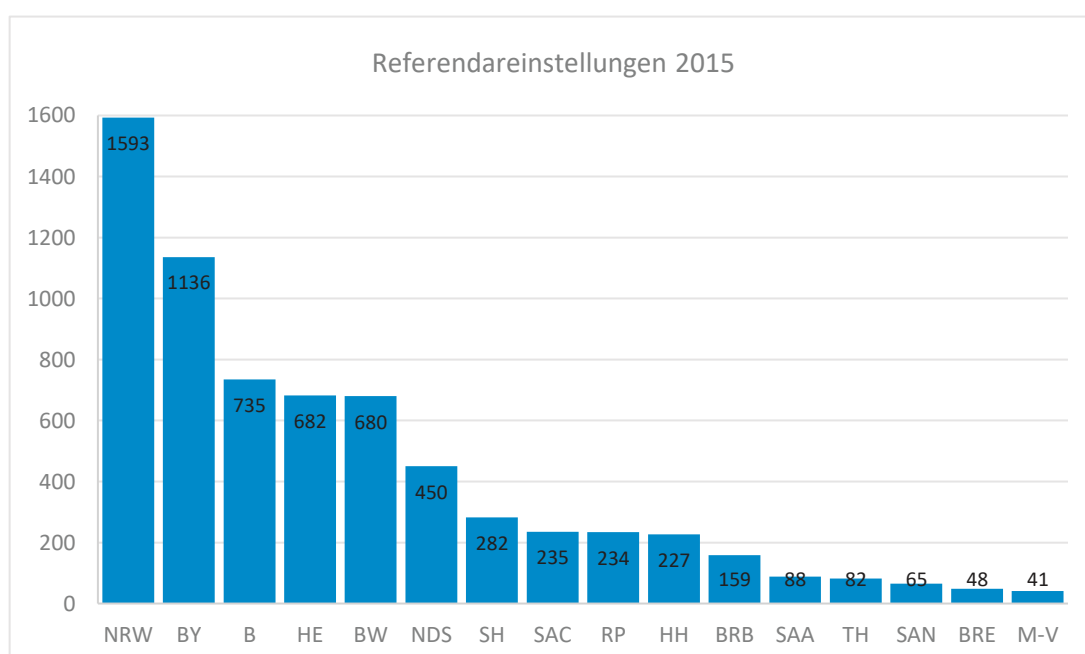
⁷ Sämtliche Zahlen in diesem Abschnitt beruhen auf den Statistischen Veröffentlichungen des Bundesamtes für Justiz zur Juristenausbildung; www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/Justizstatistik/Juristen/Ausbildung_node.html

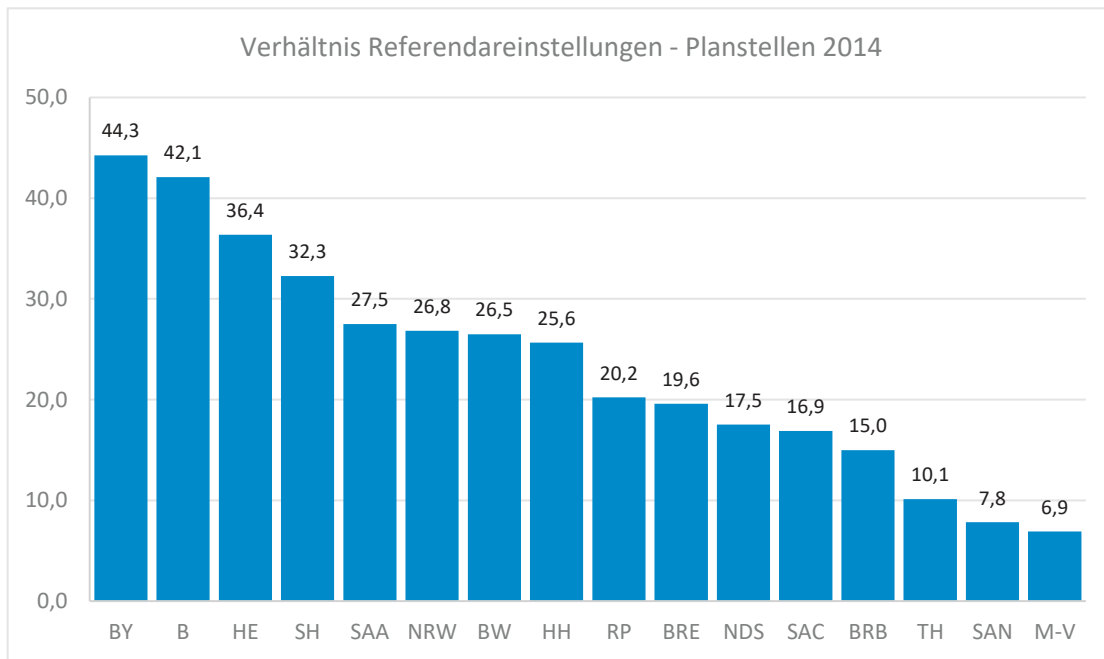
C. REFERENDARIAT



Mit den sinkenden Absolventenzahlen ging auch die Anzahl der Referendare zurück. Allerdings ist deren Anzahl im Vergleichszeitraum deutlich stärker gesunken als die Zahl der Absolventen, und zwar um etwa 34,2 % gegenüber den oben genannten 25 %. Der Anteil derjenigen, die nach dem 1. Staatsexamen in den Vorbereitungsdienst wechseln und als Assessoren in Betracht kommen, ist damit zusätzlich gesunken. Wechselten 2001 noch 91,9 % der Absolventen ins Referendariat, waren es 2015 nur noch 81,4 %. Die Zahl der Referendareinstellungen in den neuen Bundesländern ist noch deutlich stärker zurückgegangen als in den alten Bundesländern, und zwar um ca. 60 % gegenüber ca. 30 %. Die neuen Länder haben damit noch weniger die Möglichkeit des „direkten Zugriffs“ auf die Referendare, der in der Praxis eine wichtige Basis der Nachwuchsgewinnung für die Landesjustizverwaltungen bildet.

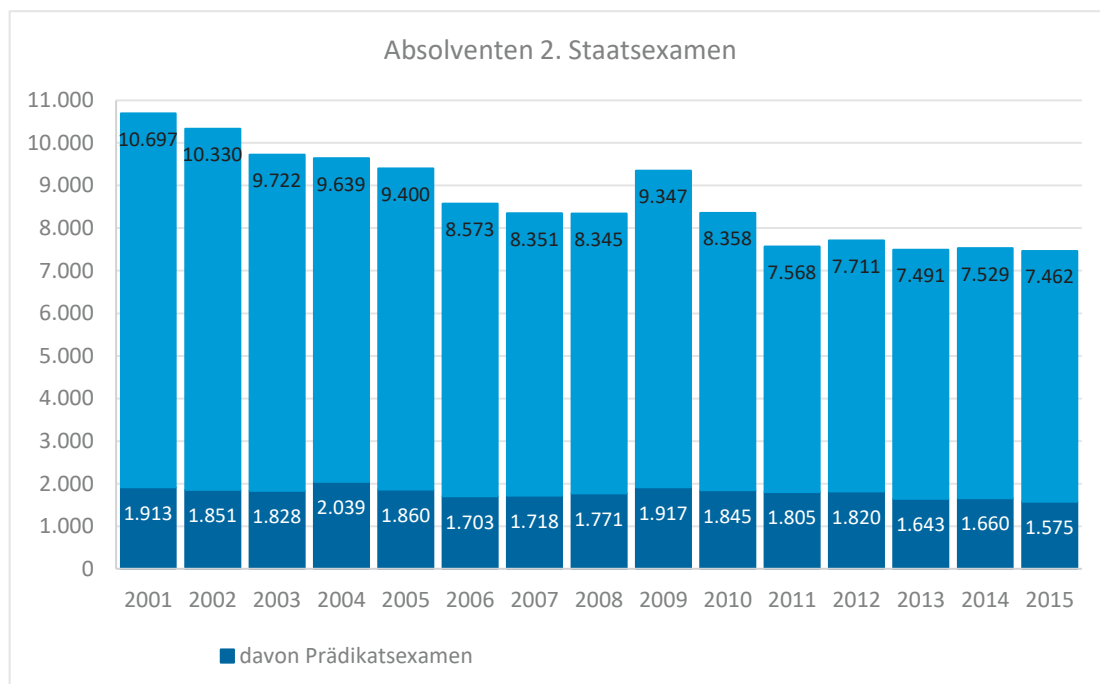
In Ländern mit geringen Referendanzahlen ist der „Pool“ potentieller Berufseinsteiger kleiner, wobei nicht allein die absolute Zahl entscheidend ist, sondern vielmehr das Verhältnis der Referendareinstellungen zum Personalbedarf. Die Zahlen für 2015 zeigen die Unterschiede deutlich:





Spitzenreiter bei der Referendarausbildung ist Bayern. Dort entsprach 2015 die Einstellungszahl 44 % der Richter- und Staatsanwaltsstellen. Weit abgeschlagen liegen die neuen Bundesländer. Beim Schlusslicht Mecklenburg-Vorpommern entsprach die Zahl der Referendareinstellungen nicht einmal 7 % der Stellen. Ursächlich sind insoweit auch die eingeschränkten Möglichkeiten des Studiums in den neuen Ländern⁸.

D. ZWEITES JURISTISCHES STAATSEXAMEN

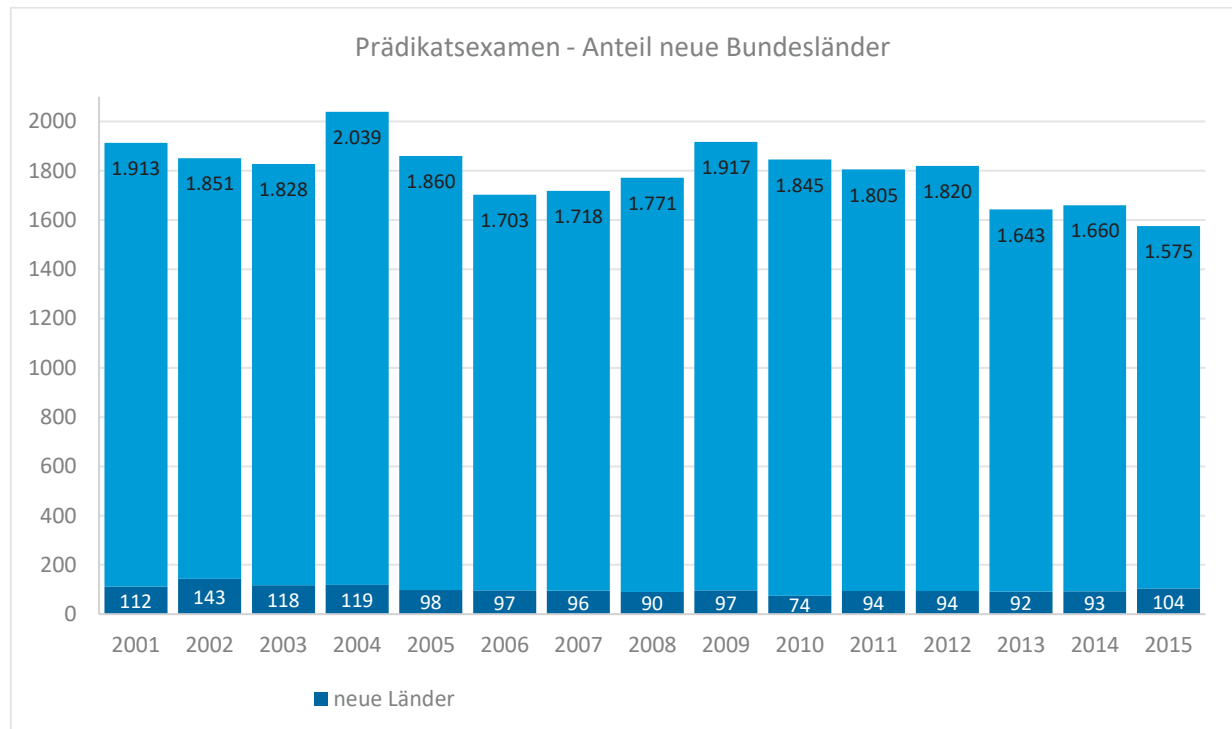


Die Zahl der erfolgreichen Absolventen des Zweiten Staatsexamens, also die Anzahl an Assessoren, ist von 2001 bis 2015 um 30,2 % gesunken, wobei demgegenüber auch für das Zweite Staatsexamen ein

⁸ Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen bieten lediglich an jeweils einer Fakultät eine klassische juristische Ausbildung an, und zwar in Greifswald, Leipzig, Halle-Wittenberg und Jena; Rostock und Dresden bieten kein Studium zum Erreichen des Ersten Juristischen Staatsexamens mehr an. Brandenburg hat zwei Universitäten in Potsdam und Frankfurt/Oder.

prozentualer Anstieg der Prädikatsexamina von etwa 17,9 % auf etwa 21,1 % der erfolgreichen Kandidaten festzustellen ist. Die absolute Zahl an Prädikatsjuristen ist jedoch 2015 auf einen Tiefstand von 1.575 gesunken.

Die Situation in den neuen Bundesländern kann nur als katastrophal bezeichnet werden. Bereits die absolute Zahl verdeutlicht, wie wenig potentiellen Nachwuchswachst die fünf neuen Länder selbst ausbilden. Daneben liegt der Anteil an Prädikatsexamina nur bei etwa 6,6 %, obwohl der Anteil an Referendareinstellungen etwa 8,6 % beträgt.



4. BEWERBERSITUATION UND EINSTELLUNGSPRAXIS DER LÄNDER

Die Auswirkungen der vorstehend beschriebenen Rückgänge bei den (geeigneten) Absolventen zeigen sich bereits jetzt sehr deutlich bei einer Betrachtung der bestehenden Bewerbersituation und der – sich notgedrungen ändernden – Einstellungspraxis der Länder.

A. DATENERHEBUNG

Umfassendes Material zur Einstellungspraxis der Länder, insbesondere die Zahl der Neueinstellungen und die Zahl der Bewerber, liegen dem DRB nicht vor. Zurückgegriffen werden kann insoweit auf eine Erhebung des DRB aus dem Jahre 2014, in der versucht wurde, die Einstellungspraxis zu eruieren. Dabei wurde teilweise direkt bei den Justizministerien der Länder angefragt; teilweise wurden Informationen aus Kleinen Anfragen in den Ländern ausgewertet. Insgesamt liegen aus etwa der Hälfte der Bundesländer Antworten vor. Für Nordrhein-Westfalen stammen die Informationen aus der Antwort auf eine Kleine Anfrage, die sich allerdings nur zur Situation im Jahre 2015 verhält. Ergänzend sind aktuelle Informationen der Ministerien auf ihren Internetseiten und Medienberichte herangezogen worden, soweit dort offizielle Äußerungen enthalten waren.

Auf dieser Basis kann zwar keine vollständige repräsentative Analyse der Einstellungspraxis in der Bundesrepublik erfolgen. Allerdings lassen sich aus den vorhandenen Informationen grundlegende Tendenzen erkennen, die sich – so die Erfahrungen der Praxis – in der seit der Erhebung vergangenen Zeit noch deutlich verstärkt haben.

B. LÄNDERINFORMATIONEN

I. Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg erfolgten in den Jahren 2000 bis 2013 insgesamt 1.388 Einstellungen im richterlichen bzw. staatsanwaltschaftlichen Dienst. Eingestellt wurde nach Aussage des Ministeriums „konsequent und zeitnah“ auf die frei werden Stellen. Die jährlichen Einstellungszahlen lagen zwischen 81 (2011) und 124 (2009). Das Justizministerium gibt auf seiner Internetseite aktuell die jährlichen Einstellungen mit „rund 120“ an. Die Bewerberzahl sank von 416 Absolventen im Jahre 2008 auf nur noch 299 im Jahre 2013, ein Rückgang um mehr als ein Drittel.

In Baden-Württemberg hat es – sicherlich auch deswegen – eine Absenkung der Einstellungsvoraussetzungen gegeben. Während bis etwa Anfang 2014 noch wenigstens ein Examen mit „vollbefriedigend“ bestanden werden musste, reicht jetzt nach den Angaben auf der Internetseite des Justizministeriums „in der Regel“, wenn beide Examina mit mindestens 8,0 Punkten abgeschlossen wurden. Der Notendurchschnitt der eingestellten Kandidaten lag 2014 nach Aussage des Justizministeriums bei 9,54 Punkten im Zweiten Examen⁹ und damit unter dem der Durchschnittsnoten früherer Einstellungsjahrgänge. Im Jahre 2010 betrug dieser noch bei 9,93 und 2013 noch 9,70.¹⁰

II. Bayern

Bayern hat in den Jahren 2000 bis 2013 insgesamt 1.738 Einstellungen in der Ordentlichen Gerichtsbarkeit und in den Staatsanwaltschaften vorgenommen. Zahlen für die Fachgerichtsbarkeiten liegen nicht vor, nachdem diese nicht im Justizministerium ressortieren. Die jährlichen Einstellungszahlen bewegen sich zwischen 96 und 161. Durchschnittlich sind es 124. Die Bewerberzahlen schwanken in Bayern sehr stark, sind aber in der Tendenz ebenfalls rückläufig. Sie lagen 2002 noch bei 451 Bewerbern gegenüber

⁹ vgl. Badische Zeitung vom 30.09.2015, www.badische-zeitung.de

¹⁰ Antwort des Justizministeriums Baden-Württemberg vom 02.05.2014 auf die Anfrage des DRB vom 14.03.2014

364 im Jahr 2012. Im Rahmen der Erhebung des DRB wurde als Voraussetzung für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch für das Jahr 2012 eine Note von 8,53 Punkten genannt.¹¹

III. Berlin

Berlin hat in den Jahren 2002 bis 2013 insgesamt 505 Neueinstellungen vorgenommen (bei 553 nachzubesetzenden Stellen im gleichen Zeitraum). Während sich die Zahl der Einstellungen in den Jahren 2002 bis 2007 zwischen 25 und 40 Stellen bewegte, stiegen die Einstellungszahlen in den Jahren 2008 bis 2010 auf 74 bzw. 81 Stellen an, bevor die Zahl rapide absank und bei nur noch 16 im Jahr 2013 lag. Der Durchschnitt betrug 37 Einstellungen. Die Bewerberzahlen liegen in Berlin mit durchschnittlich 249 Bewerbern im Jahr deutlich über den Einstellungsmöglichkeiten. Als Einstellungsvoraussetzung gibt Berlin jeweils 9 Punkte in beiden Examen an, wobei als Bewerbungsvoraussetzung mindestens 8,5 Punkte im Zweiten und nur 7,5 Punkte im Ersten Staatsexamen verlangt werden.

IV. Hamburg

Hamburg hat in den Jahren 2000 bis 2013 insgesamt 528 Einstellungen vorgenommen, also durchschnittlich ca. 38 pro Jahr. Hamburg schätzt die Bewerberzahlen auf 250 im Jahr, ohne genauere Angaben zu machen. Gefordert werden mindestens 9 Punkte in beiden Examen, wobei das Erreichen von einmal 8 Punkten durch besondere Qualifikationen ausgeglichen werden kann.

V. Hessen

Hessen hat im Zeitraum 2000 bis 2013 insgesamt 954 Einstellungen vorgenommen, was einer durchschnittlichen jährlichen Einstellung von 68 Juristen entspricht. Die Bewerberzahlen sind in Hessen tendenziell rückläufig, übersteigen aber die Einstellungen deutlich. So bewarben sich im vorgenannten Zeitraum insgesamt 4.681 Absolventen, also durchschnittlich 334 im Jahr. Einstellungsvoraussetzung sind mindestens 8,50 Punkte in beiden Examen oder insgesamt 17 Punkte, wobei mindestens 8,0 Punkte im Zweiten Staatsexamen erreicht sein müssen.

VI. Mecklenburg-Vorpommern

In Mecklenburg-Vorpommern gab es zwischen 2000 und 2013 lediglich 137 Einstellungen, d. h. durchschnittlich nicht einmal 10 Einstellungen pro Jahr. Allerdings erfolgten allein 70 dieser Einstellungen, also mehr als die Hälfte, bereits in den ersten fünf Jahren des Betrachtungszeitraumes bis 2004. Die Bewerberzahlen liegen für Mecklenburg-Vorpommern nicht vor. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens für das Landesrichtergesetz im Jahre 2015¹² hat die Landesregierung jedoch selbst auf die zunehmenden Schwierigkeiten bei der Einstellung von Assessoren hingewiesen.

VII. Nordrhein-Westfalen

Die Zahlen aus NRW stammen aus der Beantwortung einer Kleinen Anfrage aus dem Jahre 2016 (LT-Drs. 16/11267 vom 25.02.2016) und beziehen sich ausschließlich auf das Jahr 2015. Danach bestand im Jahre 2015 ein Einstellungsbedarf für insgesamt 366 Stellen (= Stellenausschreibungen). Auf diese gingen insgesamt 1.315 Bewerbungen ein, wobei lediglich 509 Bewerber über die für die Einstellung gewünschte Note „vollbefriedigend“ oder besser im Zweiten Staatsexamen verfügten.

¹¹ Antwort des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz vom 18.02.2014 auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Schindler, LT-Drs. 17/807

¹² Landtag Mecklenburg-Vorpommern – LT-Drs. 6/4469

Die Gesamtzahl ist allerdings nur eingeschränkt aussagekräftig, da in NRW die Stellenbesetzungen nicht zentral durch das Ministerium für das gesamte Bundesland vorgenommen werden, sondern durch die sog. Mittelbehörden erfolgen.¹³ Zwischen diesen differieren die offiziellen Einstellungs Voraussetzungen inzwischen. Während das OLG Düsseldorf vorrangig Bewerber mit mindestens 8,5 Punkten im Zweiten Staatsexamen einlädt,¹⁴ erwartet das OLG Hamm eine Mindestpunktzahl von 7,76 im Zweiten Examen.¹⁵

Trotz dieser Absenkungen der Anforderungen an die Bewerber zeigt eine Betrachtung der Einzelzahlen, dass teilweise eine Besetzung offener Stellen nicht mehr erfolgen kann und das, obwohl bereits in nicht unerheblichem Umfang auf Bewerber zurückgegriffen wurde, die kein „vollbefriedigend“ im Zweiten Staatsexamen erreicht hatten. Es ist davon auszugehen, dass weitere Besetzungen nur bei weiterer Absenkung der fachlichen Anforderungen möglich gewesen wären.

So hat das OLG Hamm auf die 118 zu besetzenden Stellen lediglich Bewerbungen von 88 Prädikatsjuristen erhalten. Besetzt wurden letztlich im Jahre 2015 nur 93 der 118 Stellen. Dabei wurden 37, also mehr als ein Drittel der Stellen, mit Kandidaten besetzt, die weniger als 9 Punkte im Zweiten Staatsexamen erreicht hatten.

Aber auch im Geschäftsbereich des OVG Nordrhein-Westfalen war die Besetzung aller offenen Stellen nicht mehr möglich. Dort gab es 74 zu besetzende Stellen, auf die sich lediglich 80 Assessoren mit Prädikatsexamen bewarben. Besetzt wurden insgesamt nur 34, also weniger als die Hälfte der zu besetzenden Stellen.

VIII. Sachsen-Anhalt

Sachsen-Anhalt hat zwischen 2003 und 2013 nur 91 Einstellungen vorgenommen, davon mit 13 Einstellungen im Jahr 2009 die meisten. Dass bei diesen geringen Einstellungszahlen grundsätzlich eine ausreichende Zahl an Bewerbungen gegenübersteht, verwundert nicht. Im Durchschnitt waren es 123 im Jahr. Allerdings sind die Bewerberzahlen stetig und stark gesunken. So gab es 2013 nur noch 43 Bewerber.

IX. Thüringen

Thüringen hat lediglich Zahlen für die Jahre 2010 bis 2013 bekannt gegeben. Danach erfolgten in diesem Zeitraum lediglich 23 Neueinstellungen bei 240 Bewerbungen.

X. Zwischenergebnis

In allen Ländern, aus denen Informationen vorliegen, sind die Bewerberzahlen für den Einstieg in die Justiz zurückgegangen. Teilweise bestehen bereits Probleme, freie Stellen überhaupt zu besetzen, wie die Zahlen aus NRW zeigen. Es wird deutlich, dass die Anforderungen für eine Einstellung in die Justiz sinken. Das „Vollbefriedigend“ im Zweiten Staatsexamen ist in der Praxis häufig schon keine Einstellungs voraussetzung mehr.

¹³ Einstellende Mittelbehörden in NRW: OVG NRW, OLG Düsseldorf, OLG Hamm, OLG Köln, LAG Düsseldorf, LAG Hamm, LAG Köln, GenStA Düsseldorf, GenStA Hamm, GenStA Köln, LSG NRW, FG Düsseldorf, FG Köln, FG Münster

¹⁴ www.olg-duesseldorf.nrw.de

¹⁵ www.olg-hamm.nrw.de

5. ZWISCHENERGEBNIS

Eine Gesamtbetrachtung der vorstehenden Erhebungen zeigt deutlich, wie groß das Problem ist und dass es die gesamte Justiz der Bundesrepublik betrifft.

Auf der einen Seite ist nicht nur die Gesamtzahl, sondern auch die Zahl der für die Einstellung in der Justiz (gut) geeigneten Assessoren seit Jahren kontinuierlich gesunken und das, obwohl der Anteil an Prädikats-examen gestiegen ist. Eine grundsätzliche Änderung dieses „Trends“ ist nicht zu erwarten. Dazu müssten bereits die Studentenzahlen im Fach Rechtswissenschaften deutlich ansteigen, ein Faktor, der weitgehend außerhalb des Einflussbereiches der Justiz liegt und angesichts der gesamt-demografischen Entwicklung in Deutschland auch nicht zu erwarten ist.

Bereits heute kann der Bedarf an geeigneten Nachwuchsjuristen nicht mehr überall gedeckt werden. Die Praxis hat die Einstellungsanforderungen schon absenken müssen. Dabei beruhen die jetzigen Probleme noch gar nicht auf einer besonders hohen Zahl an Altersabgängen. Vielmehr schafft es die Justiz zunehmend nicht mehr, im Wettbewerb um die besten Nachwuchsjuristen zu bestehen.

Dass sich die Situation extrem verschärfen wird, wenn die dargestellten Altersabgänge beginnen, liegt auf der Hand. Was jetzt mitunter noch als temporäres oder lokales Problem erscheint, wird dann flächendeckend auftreten.

Und schließlich trifft der sprunghafte Anstieg der Einstellungsbedarfe in der Justiz auf einen ohnehin hart umkämpften Nachwuchsmarkt. Wirtschaft und Kanzleien werben ebenfalls um den gut qualifizierten Nachwuchs. Wie groß der Bedarf dort ist, zeigen die erheblichen Anhebungen bei den Einstiegsgehältern der letzten Zeit. Der JUVE Verlag berichtet, dass 40 große Wirtschaftskanzleien seit Sommer 2016 die Einstiegsgehälter – teilweise massiv – angehoben haben.¹⁶ Natürlich ist der Anteil der in Wirtschaftskanzleien tätigen Anwälte im Vergleich zur Gesamtzahl der zugelassenen Anwälte relativ gering. Während zum 01.01.2016 knapp 165.000 Rechtsanwälte in Deutschland zugelassen waren,¹⁷ beschäftigten die 50 größten Kanzleien etwa 8.850 Anwälte, also nur gut 5%.¹⁸ Allerdings zeigt diese Entwicklung sehr deutlich, wie hart der Wettbewerb um gut qualifizierten Nachwuchs geführt wird.

¹⁶ Quelle: Übersichten des JUVE Verlags bei www.azur-online.de

¹⁷ Quelle: Statistik der Bundesrechtsanwaltskammer; www.brak.de

¹⁸ Quelle: Übersichten des JUVE Verlags bei www.juve.de/rechtsmarkt/umsatzzahlen

6. LÖSUNGSANSÄTZE

Die nachfolgend dargestellten Lösungsansätze stellen kein allgemeingültiges, für alle Bundesländer passendes Konzept zur Lösung oder zumindest zur Abschwächung der dargestellten Probleme dar. Ein solches Konzept kann es aufgrund der im Detail doch sehr unterschiedlichen Ausgangs- und Rahmenbedingungen in den Ländern nicht geben. Die in diesem Abschnitt dargestellten Maßnahmen sind deshalb als „Baukasten“ zu sehen, mit dessen Hilfe individuelle Lösungskonzepte in den einzelnen Ländern entwickelt werden müssen.

Dabei versteht es sich von selbst, dass nicht alle der hier erörterten Ansätze völlig neu sind. Einige sind in manchen Ländern ständige Praxis, während sie in anderen Ländern bislang überhaupt nicht zur Anwendung gekommen sind. Teilweise behandeln sie die Schaffung ganz grundsätzlicher organisatorischer Strukturen, ohne die (zukünftig) eine erfolgreiche Nachwuchsgewinnung überhaupt nicht möglich sein wird. Teilweise handelt es sich aber auch um spezielle Lösungsansätze für die besondere Problemlage, z. B. bei den Modellen für eine zeitliche Entzerrung des kritischen Zeitraums.

Bislang war die Konkurrenzsituation der Länder untereinander bei der Nachwuchsgewinnung weitgehend zu vernachlässigen. Die Justiz befand sich vielmehr im Wettbewerb mit der Anwaltschaft und der Wirtschaft. Insofern „profitierten“ die fünf neuen Bundesländer bislang auch immer noch von der vergleichsweise geringen Wirtschaftskraft und der damit deutlich geringeren Konkurrenz. Angesichts der bundesweit steigenden Altersabgänge verschärft sich nun auch der Wettbewerb zwischen den Bundesländern zunehmend. Der Druck aus Anwaltschaft und Wirtschaft wird – jedenfalls mittelbar – deshalb auch die strukturschwächeren Länder erreichen.

In einigen Ländern wurde bereits damit begonnen, die Nachwuchsgewinnung organisatorisch besser aufzustellen und dem Nachwuchs attraktivere Einstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten. Für die Lösung des Gesamtproblems bedarf es aber auch gemeinsamer, länderübergreifender Überlegungen und Maßnahmen, um für eine generelle Verbesserung der Nachwuchssituation zu sorgen. Dass dabei die Möglichkeiten der Justiz selbst allerdings sehr begrenzt sind, ist offenkundig.

Naturgemäß erhebt diese Zusammenstellung weder einen Anspruch auf Vollständigkeit, noch auf Ausschließlichkeit.

A. KONTINUIERLICHE EINSTELLUNGEN

Eine dauerhafte Verbesserung der Altersstruktur in einer (Landes-)Justiz lässt sich nur durch kontinuierliche Einstellungen über einen möglichst langen Zeitraum erreichen. Zwar würde auch die konzentrierte Einstellung von Proberichtern innerhalb eines kurzen Zeitraums zu einer Absenkung des Altersdurchschnitts führen. Mittel- und langfristig würden sich aber dann die gleichen Effekte einstellen, wie sie jetzt aufgrund der wendebedingten Einstellungen in den neuen Ländern sichtbar sind.

Eine „gewachsene“ Justiz lebt vom Austausch zwischen den „Generationen“. Während die eine Seite die Erfahrung an den Nachwuchs weitergeben und diesen anleiten kann, bringen neue Kollegen oft auch neue Ansätze aus Studium und Referendariat in die Kollegenschaft mit. In der Regel besteht beim Nachwuchs auch eine größere Aufgeschlossenheit gegenüber technischen Fortentwicklungen. Von diesen Kenntnissen und Fähigkeiten können wiederum dienstältere Kollegen profitieren. Bei einer homogenen Altersstruktur fehlt es hingegen häufig an diesem Austausch und dem „frischen Wind“, sodass Strukturen und Abläufe oft nicht mehr hinterfragt fortbestehen.

Problematisch ist bei einer homogenen Altersstruktur zudem die abnehmende Flexibilität beim Personalgleichgewicht in den Gerichten und Staatsanwaltschaften zu nennen. Proberichter können während der Probezeit flexibel eingesetzt werden (vgl. zu den Problemen dabei unter E.II.). Diese Möglichkeit stellt den

„Ausgleich“ für die Unversetzbarkeit der Planrichter dar und ermöglicht es der Justizverwaltung, auf Personalausfälle und Belastungsänderungen zu reagieren. Ohne sie gestaltet sich ein Belastungsausgleich jedenfalls schwieriger bzw. zeitaufwendiger.

Ein weiteres Problem zeigt sich bei der Besetzung von Erprobungsstellen bei den Obergerichten, den Generalstaatsanwaltschaften bzw. in den Landes- und Bundesministerien. Dieses hängt eng mit der Möglichkeit von Beförderungen zusammen. Bei einer homogenen Altersstruktur sinkt die Zahl potentieller Kandidaten für diese Erprobungen ab einem bestimmten Alter. Gleichzeitig kommt es ab einem bestimmten Zeitpunkt zu einem Beförderungsstau, da Beförderungsstellen zu ähnlichen Zeiten besetzt werden und dann „dicht“ sind. Eine kontinuierliche Personalförderung ist dann nicht (mehr) möglich.

Schließlich ist zu beobachten, dass die Bereitschaft zur Mitarbeit in Projekten und zur Annahme von Neuerungen im Laufe des Berufslebens tendenziell abnimmt. Insofern besteht die Gefahr, dass Veränderungen, wie sie z. B. mit der Einführung der Elektronischen Akte in den nächsten Jahren erfolgen werden, weniger Akzeptanz und Unterstützung erfahren.

B. EINSTELLUNGEN UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DES ZUKÜNFTIGEN BEDARFS

Die Anzahl der zu erwartenden Altersabgänge bedingt, dass es sich keine Justizverwaltung leisten kann, jeweils erst mit dem Ausscheiden von Richtern bzw. Staatsanwälten entsprechende Neueinstellungen vorzunehmen. Dafür konzentrieren sich zu viele Abgänge innerhalb eines sehr kurzen Zeitraums. Deshalb müssen Ersatz Einstellungen – jedenfalls teilweise – bereits im Vorfeld erfolgen, und zwar unabhängig und neben den ohnehin zur Erreichung einer bedarfsgerechten Ausstattung erforderlichen Einstellungen. Der Personalbedarf der Justiz ist also nicht allein aufgrund einer Momentbetrachtung (z. B. Eingangsbelastung nach PEBBSY) zu bestimmen, sondern immer auch unter Berücksichtigung der absehbaren Einstellungsbedarfe.

Im Vorteil sind dabei klar die Bundesländer, in denen die stetige Einstellung (vgl. unter A.) gängige Praxis ist, wogegen gerade die fünf neuen Bundesländer, in denen das bislang kaum der Fall war, ihre Einstellungspraxis entsprechend ändern müssen.

Hoch problematisch ist insofern, dass in vielen Ländern (auch) die Justiz einer allgemeinen Personaleinsparungsquote unterworfen ist. Soweit dieser der Vorrang gegeben wird, wird es in den betreffenden Ländern unmöglich werden, ausreichend Nachwuchs für die Justiz zu generieren. Ein Austausch „1:1“ erst in dem Moment, in dem Personal ausscheidet, ist ausgeschlossen, wie die vorliegenden Zahlen belegen. Folglich bedarf es zwingend der Schaffung von Einstellungskorridoren, die zumindest eine zeitliche Verlagerung der Erfüllung von Einsparvorgaben ermöglichen. Dabei geht es nicht um eine pauschale Stellenmehrung für die Justiz, sondern lediglich um die temporäre Schaffung von Einstellungsmöglichkeiten, z. B. durch Doppelbesetzungen oder künftig wegfallende (kw) Stellen.

C. ZEITLICHE ENTZERRUNG DES EINSTELLUNGSZEITRAUMES

Wie bereits erläutert, stellt weniger das Gesamtvolumen der Altersabgänge ein Problem dar, sondern der vergleichsweise kurze Zeitraum, in dem diese ersetzt werden müssen. Eine Abmilderung der Probleme ließe sich dadurch erreichen, dass der Zeitraum, in dem der Bedarf auszugleichen ist, verlängert wird.

Eine Möglichkeit dafür stellen flexible Ruhestandsmodelle dar. Zu denken ist dabei sowohl an eine Entzerrung „nach vorne“ als auch „nach hinten“. Dabei sind insbesondere die besonders hohen Altersabgänge in den Jahren ab 2026 bis 2031 in den Blick zu nehmen.

I. Vorzeitiger Ruhestand

Durch eine verstärkte Inanspruchnahme der Möglichkeit eines vorzeitigen Ruhestandes würden der Justiz „vorfristig“ Einstellungsmöglichkeiten eröffnet werden.

Alle Landesrichtergesetze bzw. -beamten-gesetze sehen zwar die Möglichkeit vor, auf Antrag vorzeitig in den Ruhestand zu wechseln,¹⁹ zumeist ab der Vollendung des 63. Lebensjahres. In der Praxis wird derzeit davon allerdings relativ wenig Gebrauch gemacht, was insbesondere auf den erheblichen Abzügen bei der Altersversorgung beruht. Das Ruhegehalt beläuft sich auf maximal 71,75 % der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge. Der Abschlag für jedes Jahr der vorzeitigen Pensionierung beträgt 3,6 %. Eine um zwei Jahre vorgezogene Pensionierung führt damit zu einer maximalen Ruhestandsversorgung von unter 65 % der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge.

Eine Abschaffung, ggf. auch eine deutliche Reduzierung dieser Abzüge, würde voraussichtlich zu einer höheren Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelungen führen. Der finanzielle Mehraufwand für die öffentliche Hand, der lediglich in der Zeitspanne der „vorgezogenen“ Einstellung anfällt, wäre überschaubar. Den zusätzlichen Ausgaben für die Besoldung der neu eingestellten Assessoren stehen deutliche Minderausgaben für die sich in den Besoldungsendstufen befindlichen „Vorruheständler“ gegenüber.

Vereinfachte Modellrechnung (Beispiel Mecklenburg-Vorpommern)²⁰:

Richter auf Lebenszeit	R 1, Stufe 12:	6.123,99 € brutto		
Proberichter	R 1, Stufe 1:	3.785,51 € brutto		
- Ruhegehalt voll (71,75 %):		4.393,96 € brutto	Einsparung:	1.730,03 €
			Aufwand:	2.055,48 €

Bereits bei der Vorruhestandsregelung ohne Abzüge finanziert sich folglich eine Neueinstellung zu über 45 % selbst.

Sachsen hat vor dem Hintergrund der problematischen Altersstruktur die Abschläge für die Inanspruchnahme des vorzeitigen Ruhestands für Richter und Staatsanwälte zumindest verringert, und zwar auf 2,5 % für das erste Jahr, 2,2 % für das zweite Jahr, 1,8 % für das dritte Jahr und 1,4 % für das vierte Jahr, maximal jedoch 7,2 % (§ 90 Abs. 7 SächsBeamtVG). Ob dieser Ansatz angesichts der weiterhin recht hohen Abschläge in dem erhofften Umfang genutzt werden wird, bleibt abzuwarten.

Zusätzlich ist auch noch zu berücksichtigen, dass die maximale Ruheversorgung nur bei insgesamt 40 Jahren an ruhegehaltstfähigen Beschäftigungszeiten erreicht wird. Wenn aber die Dienstzeit durch eine vorzeitige Pensionierung auch noch verkürzt wird, ist die Erreichung dieser Zeiten in vielen Fällen nicht mehr möglich.

II. Teilzeit-Modelle

Bei Inanspruchnahme von Teilzeit werden Stellenanteile „frei“. Diese können, soweit Haushaltsgesetzgebung und Stellenbewirtschaftung dies zulassen, für Neueinstellungen genutzt werden.

a) Möglichkeiten der Teilzeit

Es ist grundsätzlich zwischen klassischer Teilzeit und Altersteilzeit, die nur unmittelbar vor dem Ruhestand in Anspruch genommen werden kann, zu unterscheiden. Beide Formen können als Teilzeit- oder

¹⁹ vgl. für die Richter: § 4 Abs. 4 LRiStAG NRW, Art. 7 Abs. 3 BayRiG; § 7 Abs. 4 HmbRiG, § 5 Abs. 6 RiG M-V; § 11 Abs. 4 NRiG; § 7 Abs. 6 HRiG; § 6 Abs. 3 LRiStAG BW; § 8 Abs. 3 ThürRiG; § 3 Abs. 3 RiGBln; § 3a LRiG SH; § 3 Abs. 5 BremRiG; § 5 Abs. 3 SächsRiG; § 6 Abs. 3 LRiG ST, § 3 Abs. 3 BbgRiG; § 4 Abs. 5 LRiG RP; § 3 Abs. 4 SaarLRiG

²⁰ Kosten für Beihilfe und Familienzuschlag bleiben insoweit außer Betracht.

als Blockmodell ausgestaltet werden. Im ersten Fall wird die Arbeitszeit für eine bestimmte Zeit durchgängig reduziert. Beim sog. Blockmodell folgt auf eine Ansparphase mit reduzierten Bezügen eine Freistellungsphase mit reduzierten Bezügen.

Die Inanspruchnahme der **klassischen Teilzeit als Teilzeitmodell**, also die durchgängige Reduzierung der Arbeitszeit, ist in allen Bundesländern für Richter und Staatsanwälte grundsätzlich möglich. Dienstzeit und Besoldung werden für eine gewisse Zeit reduziert. In der Praxis wird die klassische Teilzeit meistens im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung, also zu einem frühen Zeitpunkt der Dienstzeit genutzt.

Die **klassische Teilzeit im Blockmodell**, bei dem in einer Ansparphase bei voller Beschäftigung eine reduzierte Besoldung gezahlt wird, ist hingegen schon nicht mehr in allen Ländern möglich. Die angesparte Besoldung wird in der sich anschließenden Freistellungsphase ausgezahlt. In dieser reinen Form entspricht die Teilzeit im Blockmodell dem sog. Sabbatjahr oder Sabbatical.

Noch einmal deutlich weniger Möglichkeiten bieten die Länder hinsichtlich der Inanspruchnahme von **Altersteilzeit**. Auch diese kann als Teilzeit- und als Blockmodell ausgestaltet sein. Dabei gibt es auch noch Unterschiede zwischen den Regelungen für Richter in den Landesrichtergesetzen und denen für Staatsanwälte in den Landesbeamtengesetzen.

Altersteilzeit für Richter und Staatsanwälte, sowohl als Teilzeit-, als auch als Blockmodell, ermöglichen Bayern, Bremen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein; Baden-Württemberg nur für Schwerbehinderte.²¹ Überhaupt keine Altersteilzeit sehen Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, das Saarland und Sachsen-Anhalt vor. In allen übrigen Ländern gibt es die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit teils nur für Beamte, also Staatsanwälte, teils nur als Teilzeitmodell.

Angesichts der vielen unterschiedlichen Varianten muss auf eine Gesamtdarstellung an dieser Stelle verzichtet werden.

b) Eignung der Teilzeitmodelle

(1) klassische Teilzeit

Als Modell für eine Flexibilisierung des Ruhestandes ist die klassische Teilzeit kaum geeignet. Sie ist – egal, ob als Teilzeit- oder Blockmodell – schon aufgrund der Reduzierung der Besoldung nicht attraktiv. Zudem droht bei längerer Teilzeitbeschäftigung eine dauerhafte Reduzierung der Ruhestandsversorgung. Zwar werden in allen Bundesländern für die Berechnung der Ruhestandsversorgung auch bei Teilzeitbeschäftigung die dem letzten Amt entsprechenden vollen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge herangezogen.²² Allerdings wird die maximale Ruhestandsversorgung von 71,75 % der ruhegehaltfähigen Bezüge nur bei 40 Jahren ruhegehaltfähiger Beschäftigungszeiten erreicht. Teilzeittätigkeit wird aber als Beschäftigungszeit nur anteilig angerechnet, sodass sie sich immer auch auf die Höhe der Ruhestandsversorgung auswirkt.

(2) Altersteilzeit

Wie dargestellt, ist Altersteilzeit nur in wenigen Ländern möglich. Staatsanwälte haben über die beamtenrechtlichen Regelungen noch häufiger die Möglichkeit der Inanspruchnahme als Richter. Soweit die

²¹ Bayern: § 98c BayRiG, Art. 91 BayBG; Bremen: § 3e BremRiG, § 63 BremBG; Rheinland-Pfalz: § 10 RiG RP, § 75a LBG RP; Schleswig-Holstein: § 7c LRiG SH, § 63 LBG SH; Baden-Württemberg: § 7c LRiStAG, § 70 LBG BW

²² vgl. Art. 12 Abs. 1 BayBeamtVG; § 6 Abs. 1 LBeamtVG BW; § 5 Abs. 1 LBeamtVG BE; § 13 Abs. 1 BbgBeamtVG; § 5 BremBeamtVG; § 5 Abs. 1 HmbBeamtVG; § 5 Abs. 1 HBeamtVG; § 5 Abs. 1 BeamtVG MV; § 5 Abs. 1 NBeamtVG; § 5 Abs. 1 BeamtVG NRW; § 12 Abs. 1 BeamtVG RP; § 5 Abs. 1 SaarlBeamtVG; § 6 Abs. 1 SächsBeamtVG; § 5 Abs. 1 BeamtVG ST; § 5 Abs. 1 SHBeamtVG; § 12 Abs. 1 ThürBeamtVG

Richtergesetze regelmäßig „ergänzend“ auf die Regelungen des Beamtenrechts verweisen, dürfte über diesen Verweis ein Anspruch der Richter auf Teilnahme an der Altersteilzeit nicht zu begründen sein.²³

Altersteilzeit eignet sich grundsätzlich zur Flexibilisierung des Ruhestandes. Sie ist aber nur dann attraktiv, wenn sie mit der Bezuschussung der Besoldung während der Altersteilzeit verbunden ist. Dieser Zuschuss wird außer in Rheinland-Pfalz in allen Ländern, die Altersteilzeitmodelle ermöglichen, zwischen 10 % und 33 % gewährt.²⁴

Da auch bei Altersteilzeit die Gefahr besteht, dass aufgrund der nur anteiligen Anrechnung der Teilzeit-Dienstzeiten die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten von 40 Jahren nicht erreicht werden, leidet die Attraktivität dennoch. Dem könnte entgegengewirkt werden, wenn die Ruhestandsberechnung nach Maßgabe einer fiktiv zugrunde gelegten Vollbeschäftigung für den betroffenen Zeitraum erfolgt.

III. Hinausschieben des Ruhestandseintritts durch Verlängerung der Dienstzeit

Die Möglichkeit, die Dienstzeit zu verlängern, ist nicht generell geeignet, das Problem des erheblichen Einstellungsbedarfs zu lösen. Das Hinausschieben des Pensionierungseintritts wirkt sich nur dann positiv aus, wenn Richter und Staatsanwälte, die in den Jahren 2026 ff. in den Ruhestand wechseln, länger arbeiten. Ermöglicht man hingegen früheren Jahrgängen eine Dienstzeitverlängerung, führt dies zur Erhöhung der Abgänge in den ohnehin schon abgangsreichen Jahren.

D. VERBESSERUNGEN IM REFERENDARIAT

Die Entscheidung für oder gegen den Justizdienst wird – soweit die formalen Voraussetzungen vorliegen – gerade aufgrund der persönlichen Erfahrungen im Referendariat getroffen. Eine gute, praxisnahe Ausbildung vermittelt einen realen Blick auf die Arbeit von Richtern und Staatsanwälten. Regelmäßig erhalten Referendare die Möglichkeit, sich im Rahmen des staatsanwaltlichen Sitzungsdienstes oder bei der Durchführung einer Beweisaufnahme im Rahmen einer Zivilverhandlung zu probieren. Es kommt also entscheidend darauf an, ob Referendare in dieser Zeit die Tätigkeit als Richter oder Staatsanwalt als interessant, attraktiv und anzustreben vermittelt bekommen oder sie die (tatsächlichen) Verhältnisse eher abschrecken.

Die Frage, in welchem Bundesland das Referendariat geleistet wird, hat grundsätzlich erst einmal nur Auswirkungen darauf, welches Bewerberpotential die einzelnen Bundesländer haben, betrifft also den Wettstreit der Länder untereinander. In einer Reihe von Landesjustizverwaltungen gibt es bereits Ansätze, verstärkt für ein Referendariat in ihrem Bundesland zu werben bzw. die Rahmenbedingungen zu verbessern.²⁵ Um diesen „internen Wettbewerb“ soll es hier jedoch nicht gehen. Auch wenn dieses Thema für die einzelnen Landesjustizverwaltungen natürlich sehr interessant ist, hat es für die Lösung des Nachwuchsproblems insgesamt wenig Bedeutung.

Nachdem sich die Gesamtzahl der Referendare bereits aufgrund der allgemeinen demografischen Entwicklung in Deutschland nicht erhöhen wird, kann es gemeinsames Ziel der Länder nur sein,

- dass möglichst viele Referendare die für einen Einstieg in die Justiz notwendigen Voraussetzungen erfüllen und

²³ vgl. BGH NJW 2010, 1886

²⁴ Baden-Württemberg: max. 20 % (§§ 8 Abs. 3, 69 LBesG BW); Bayern: max. 20 % (Art. 58 BayBesG); Bremen: max. 33 % (§ 9 Abs. 2 BremBesG i.V.m. BremATZV); Niedersachsen: max. 10 % (§ 11 Abs. 3 Nr. 2 NBesG); NRW: max. 30 % (§ 70 BesG NRW); Sachsen: max. 33 % (§ 83 SächsBesG, § 6 Abs. 2 BBesG i.V.m. ATZV); Schleswig-Holstein: max. 23 % (§ 7 Abs. 3 BesG SH)

²⁵ Beispielsweise hat Mecklenburg-Vorpommern eine Kampagne unter dem Motto „Klein, aber fein“ für das Referendariat in M-V gestartet.

- dass sich möglichst viele der geeigneten Referendare nach dem Zweiten Staatsexamen für eine Laufbahn in der Justiz entscheiden.

Die Erreichung des ersten Zieles hängt maßgeblich von der Qualität der Ausbildung ab. Dabei kann im Referendariat natürlich nur auf das bereits im Studium erlangte Wissen aufgebaut werden. Dann ist jedoch entscheidend, dass im Referendariat die für ein erfolgreiches Ablegen des Zweiten Staatsexamens notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten bestmöglich vermittelt werden. Allerdings wird die Referendarausbildung von vielen Landesjustizverwaltungen nach wie vor stiefmütterlich behandelt.

Die Referendarausbildung basiert häufig auf dem großen Engagement von Kolleginnen und Kollegen, die sich als Leiter eines Einführungslehrgangs bzw. einer Arbeitsgemeinschaft, als Stationsausbilder oder als Klausurkorrektor zur Verfügung stellen. Auch hier ist die Bandbreite in den Ländern sehr unterschiedlich. So gibt es z. B. in Bayern hauptamtliche AG-Leiter, deren Tätigkeit in der Praxis regelmäßig auch als förderungswürdig angesehen wird. In anderen Ländern erfolgt die Referendarausbildung auf rein nebenamtlicher Basis. Entscheidend ist, dass die Justiz diese Tätigkeiten nicht nur für die Referendare, sondern vor dem Hintergrund der Nachwuchsprobleme für sich selbst als wichtig anerkennt und entsprechend honoriert. Dabei geht es nicht allein um die Vergütung dieser Tätigkeit, sondern auch um eine adäquate Entlastung vom „normalen“ Dienst. Die konkrete Entlastung obliegt zwar – jedenfalls bei den Richtern – der Geschäftsverteilung der Präsidien. Allerdings könnte die Landesjustizverwaltung diese Tätigkeiten grundsätzlich als Geschäftsanfall und damit bei der Darstellung der Belastung berücksichtigen.

Kleine Arbeitsgemeinschaften, qualitativ hochwertige Klausurenkurse, Repetitorien und Aktenvortragskurse erhöhen die Chancen auf bessere Examensergebnisse und damit die Zahl potentieller Assessoren in der Justiz. Auch eine gute sachliche Ausstattung der Referendare, wie z. B. die Zurverfügungstellung von Zugängen zu juristischen Datenbanken oder von Leihexemplaren der in den Prüfungen zugelassenen Kommentare, verbessert die Ausbildungssituation.

Damit sich möglichst viele der geeigneten Referendare für die Justiz entscheiden, muss diese ein attraktiver Arbeitgeber sein (vgl. dazu nachfolgend unter E.). Wichtig ist daneben, dass aktiv um den potentiellen Nachwuchs geworben wird. Das Referendariat bietet die besten Möglichkeiten, potentiellen Nachwuchs für die Justiz zu gewinnen. Durch die Einbindung in Arbeitsgemeinschaften, Klausurenkurse und nicht zuletzt die Ableistungen der Stationen bei Gerichten und Staatsanwaltschaften besteht unabhängig von den konkreten Examensergebnissen grundsätzlich ein guter Eindruck von der Befähigung der Referendare für eine Tätigkeit in der Justiz. Dieses Wissen der AG-Leiter und Ausbilder gilt es zu sammeln und zu nutzen.

Schließlich kann die Justiz schon sehr frühzeitig auf geeignete Referendare zugehen und diesen Angebote für eine Justizlaufbahn machen.

E. STEIGERUNG DER ATTRAKTIVITÄT DER JUSTIZ

Wie bereits dargestellt, befinden sich die Länder bei der Nachwuchsgewinnung in immer stärker werdendem Wettbewerb mit Anwaltskanzleien und Unternehmen. Angesichts der sinkenden Absolventenzahlen und dem steigenden Einstellungsbedarf der Justiz verschärft sich dieser Wettbewerb stetig. Insofern ist die Attraktivität der Justiz als Arbeitgeber für die Nachwuchsgewinnung ein immer wichtiger werdender Faktor.

Ob eine Branche oder ein Beruf attraktiv ist oder nicht, wird natürlich sehr unterschiedlich wahrgenommen und bewertet. Doch trotz aller subjektiver Beurteilungen gibt es objektive Faktoren, die die Attraktivität eines Berufsbildes maßgeblich bestimmen.

I. Besoldung

Die Verdienstmöglichkeiten stellen ganz ohne Frage einen wesentlichen Faktor bei jeder Berufswahl dar. Schon immer waren für überdurchschnittlich gut qualifizierte Juristinnen und Juristen die Verdienstmöglichkeiten in der freien Wirtschaft und in größeren Kanzleien deutlich besser als die Besoldung der Richter und Staatsanwälte. Dieser Umstand ist für sich gesehen nichts Neues.

Allerdings hat sich die Besoldung für Richter und Staatsanwälte spätestens seit der Abkehr von der bundeseinheitlichen Besoldung im Jahr 2006 aufgrund der Föderalismusreform II insgesamt zunehmend von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland und der allgemeinen Entwicklung der – frei verhandelbaren – Löhne und Gehälter abgekoppelt. Schon nach der vom Deutschen Richterbund in Auftrag gegebenen Studie der Kienbaum Management Consultants GmbH²⁶ konnten überdurchschnittlich qualifizierte Juristen in der Privatwirtschaft (insbesondere angestellte Rechtsanwälte) im Zeitraum von 1992 bis 2002 Gehaltssteigerungen von ca. 30 % verbuchen. Dieser Trend hat sich bis heute fortgesetzt und ist im Hinblick auf die positive wirtschaftliche Entwicklung auch für zukünftige Jahre zu antizipieren. Darüber hinaus haben private Arbeitgeber im Wettbewerb um die am besten qualifizierten Juristinnen und Juristen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erheblich verbessert, bieten neben dem gegenüber der R-Besoldung höheren Gehalt die Möglichkeit einer sehr guten Altersversorgung sowie zahlreiche Leistungen zur Weiterbildung oder beispielsweise auch zur Erhaltung der Gesundheit.

Eine entsprechende Entwicklung im Bereich der Besoldung fehlt.

Trotz stetig neuer Steuereinnahmerekorde der öffentlichen Hand wird die Besoldung unter Missbrauch der vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Kriterien zur Feststellung der Verfassungswidrigkeit einer Besoldung²⁷ an die unterste Grenze der Verfassungsmäßigkeit „angepasst“. Die Entwicklung der Besoldung blieb in der Vergangenheit vielfach hinter der Entwicklung der - frei ausgehandelten - Tariflöhne im öffentlichen Dienst zurück. Teilweise wurden entsprechende Tarifabschlüsse für den öffentlichen Dienst gar nicht für Richter und Staatsanwälte umgesetzt (sog. Nullrunde), teilweise nur mit Abschlägen und erheblicher zeitlicher Verzögerung. Auch hinter der allgemeinen Einkommensentwicklung (Nominallohn) und hinter der Entwicklung der Verbraucherpreise blieb die Entwicklung der R-Besoldung regelmäßig zurück. Dazu kamen Streichungen bzw. Reduzierungen von Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) sowie Einschränkungen bei der Beihilfe und eine Verschlechterung der Versorgung.

Zwar wird gerade in wirtschaftlich schwächeren Ländern häufig „argumentiert“, dass die öffentliche Hand im Vergleich zur lokalen bzw. regionalen Wirtschaft durchaus (noch) ganz attraktive Verdienstmöglichkeiten bietet. Diese Argumentation verkennt aber zum einen, dass der potentielle Nachwuchs nur sehr selten gerade in diese Regionen strebt und wenn, dann doch vorzugsweise in die urbanen Zentren, die aber wiederum auch ein größeres Angebot an alternativen Beschäftigungen bieten. Zum anderen berücksichtigt diese Argumentation nicht, dass – wie mehrfach ausgeführt – inzwischen die Länder zunehmend untereinander konkurrieren. Damit befinden sich jedenfalls mittelbar auch Länder mit einer schwächeren Wirtschaft im Wettbewerb mit gut bezahlender Wirtschaft und Anwaltschaft in anderen Ländern.

Dem Dienstherrn kann dementsprechend nicht gleichgültig sein, dass die Wettbewerbsfähigkeit des Justizdienstes um die besten Kräfte durch die zunehmende Unattraktivität der Besoldung der Richter und Staatsanwälte dramatisch abnimmt. Die Funktionsfähigkeit und Qualität der Rechtsprechung - ein zentraler Standortfaktor für den Industrie- und Investitionsstandort Deutschland - hängen in erheblichem Maße von der Attraktivität der R-Besoldung für besonders qualifizierte Juristen ab.

Bereits oben ist dargelegt worden, dass sich die „Einkommensschere“ zwischen Richtern/Staatsanwälten und vergleichbaren Juristen in der Privatwirtschaft (Anwaltschaft) in nicht unerheblichem Ausmaße in der Vergangenheit auseinanderentwickelt hat. Damit wird die mangelnde Attraktivität der R-Besoldung

²⁶ www.drb.de/fileadmin/docs/gutachten_kienbaum_endg_080703.pdf

²⁷ vgl. BVerfG, Urteil vom 05.05.2015, Az.: 2 BvL 17/09 u.a., abgedr. NJW 2015, 1935

für qualifizierte Juristen der Öffentlichkeit nachdrücklich vor Augen geführt und das Ansehen des Richterberufs in den Augen der Rechtssuchenden deutlich herabgesetzt.

Zwischen den Ländern wirken sich die immer größeren Besoldungsunterschiede zunehmend auf die Nachwuchsgewinnung aus. Die Gehälter von Richtern und Staatsanwälten in Deutschland fallen immer weiter auseinander: Unterschiede von mehr als 25 Prozent weist der zum Jahreswechsel 2016/2017 neu erhobene Ländervergleich des Deutschen Richterbundes aus.²⁸ Für die Nachwuchsgewinnung besonders interessant sind dabei die Zahlen der Einstiegsbesoldung. Nach den aktuellen Zahlen erhält ein junger Richter oder Staatsanwalt in Bayern mit 4.235 Euro brutto fast 900 Euro oder 26,5 Prozent mehr Gehalt pro Monat als ein Berufsanfänger im Saarland, auch in Hamburg liegen die monatlichen Einkünfte mehr als 850 Euro höher als im Saarland. Auf den hinteren Plätzen des aktuellen Gehaltsvergleichs ist – Kopf an Kopf mit Rheinland-Pfalz – auch Baden-Württemberg zu finden. Dass die Gehälter junger Richter und Staatsanwälte selbst in Baden-Württemberg inzwischen um annähernd 500 Euro pro Monat hinter der Bezahlung im benachbarten Bayern zurückbleiben, ist ganz klar ein Standortnachteil. Allerdings kann nach Ansicht des Deutschen Richterbundes eine Lösung nicht in einem Überbietungswettbewerb der Länder liegen, sondern nur in einer Rückkehr zu einer bundeseinheitlichen Besoldung für Richter und Staatsanwälte.

II. Ausgestaltung der Probezeit

a) Ausgangssituation

Betrachtet man die Situation der Assessoren zu Beginn ihrer Tätigkeit in der Justiz, lassen sich zwei Lebenssituationen besonders häufig feststellen: Assessoren, die ihren Lebensmittelpunkt, häufig schon mit Familie, bereits gefunden haben und diejenigen, die im engen zeitlichen Zusammenhang mit dem Berufseinstieg endlich „sesshaft werden“ (wollen). In beiden Fällen steht der Beginn des Berufslebens in der Justiz, bei aller Flexibilität der jungen Kollegen, folglich im Zeichen der Schaffung von Sicherheit und Planbarkeit. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei ein besonders wichtiges Kriterium, was häufig mit der Frage des Einsatzortes, aber auch des möglichen Verplanungsortes zusammenhängt.

Man muss sich darüber im Klaren sein, dass die Assessoren die unterschiedlichen Bedingungen in den Ländern sehr genau kennen. Dafür sorgen nicht nur die Informationen der Landesjustizverwaltungen selbst. Es besteht auch ein reger Informationsaustausch zwischen den Assessoren, z. B. über soziale Medien.

b) Einzelaspekte

Bedeutsam ist die Dauer der Probezeit. Das Deutsche Richtergesetz geht davon aus, dass eine Ernennung nach Ablauf von drei Jahren erfolgen kann (§ 10 Abs. 1 DRiG), nach maximal fünf Jahren erfolgen muss (§ 12 Abs. 2 DRiG).²⁹ Die tatsächliche Dauer variiert in den Ländern allerdings sehr stark. Während in einigen generell eine Verplanung nach drei Jahren stattfindet, wird in anderen Ländern die Zeitspanne möglichst ausgereizt. Auch Vorerfahrungen werden unterschiedlich berücksichtigt. Teilweise werden diese bei der Dauer der Probezeit angerechnet, teilweise nicht.

Neben der reinen Dauer der Probezeit ist für Assessoren auch eine verlässliche, langfristig bekannte Planung der Rotation wichtig. Dass in der Probezeit verschiedene Stationen der Justiz durchlaufen werden, ist durchaus zu begrüßen. Nur so erhalten die Proberichter die Möglichkeit, verschiedene Einsatzmöglichkeiten kennenzulernen. Es ist grundsätzlich auch nicht zu beanstanden, dass Proberichter zum Aus-

²⁸ vgl. www.richterbesoldung.de

²⁹ Nach einer Entscheidung des OVG Mecklenburg-Vorpommern (vgl. OVG M-V, Beschluss vom 15.01.2015 – 2 M 108/14 –, abgedr. in NordÖR 2016, 230) sollen die fünf Jahre keine Regel-, sondern eine Ausnahmefrist sein. Regelmäßig sei, wenn keine hinreichenden öffentlichen Interessen entgegenstehen, eine Ernennung nach vier Jahren vorzunehmen.

gleich von Belastungsunterschieden herangezogen werden. Allerdings sollten diese Wechsel grundsätzlich längerfristigen geplant und auch bekannt sein. Stattdessen ist es aufgrund der Personalknappheit in der Justiz derzeit häufig zu erleben, dass Assessoren sehr kurzfristig als „Lückenbüßer“ verschoben werden (müssen). Kommen, wie in manchen Flächenländern, dann noch erhebliche örtliche Veränderungen hinzu, kann von einem Umgang, der dem Amt des Richters oder Staatsanwaltes angemessen erscheinen lässt, keine Rede mehr sein. Will man die Assessoren erfolgreich anwerben, muss man eine gewisse Planungssicherheit bieten können. Denkbar wären verbindliche Zusagen, dass beispielsweise gegen den Willen des Assessors keine Versetzung in einen anderen Landgerichtsbezirk erfolgt.

Nicht wenige Assessoren haben klare Vorstellungen, in welchem Bereich sie tätig werden wollen und vor allem, in welchem nicht. Teilweise gibt es bereits Spezialisierungen. Gleichwohl ist in der Praxis häufig festzustellen, dass die Landesjustizverwaltungen bei der Einstellung den Generalisten fordern. Das widerspricht allerdings nicht nur den allgemeinen Bestrebungen nach einer höheren Spezialisierung von Richtern und Staatsanwälten. Es verschwendet auch fachliches Wissen und Ressourcen.

In der Praxis herrscht heute bei manchen Personalverantwortlichen immer noch die Vorstellung, dass Assessoren dankbar dafür sein müssten, eine Stelle in der Justiz bekommen zu haben. Inzwischen ist es aber eher so, dass die Justiz dankbar dafür sein muss, wenn sich Assessoren für die Justiz entscheiden. Um dem gerecht zu werden, muss sich der Umgang der Justiz mit seinem Nachwuchs deutlich verändern.

III. Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten

Viele Richter und Staatsanwälte bleiben ihr ganzes Leben im Eingangsamt. Es gibt nur wenige sogenannte Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten. Das ist grundsätzlich gewollt, denn für einen funktionierenden Rechtsstaat braucht es nicht den sich vorrangig an Karrierechancen orientieren Richter oder Staatsanwalt, sondern den selbstbewussten, unabhängig denkenden und entscheidenden Richter bzw. Staatsanwalt, der sich der Verantwortung seiner Aufgabe stets bewusst ist.

Für die bestehenden Beförderungsmöglichkeiten in der Justiz muss es klare, allgemeingültige und transparente Regelungen und Verfahrensweisen geben. Dabei geht es nicht um den verfassungsrechtlich vorgegebenen Maßstab des Art. 33 Abs. 2 GG, sondern um die in den Ländern regelmäßig bestehenden Regelungen und Übungen, wie Personalentwicklung betrieben wird. Unabhängig davon, welche „Vorgaben“ es konkret dazu geben mag; entscheidend ist, dass diese allgemeingültig und allgemein bekannt sind, sodass jeder und jedem grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet ist, diese Voraussetzungen zu erfüllen. Vorhandene Personalentwicklungskonzepte müssen also konsequent angewandt werden. Damit korrespondiert die Notwendigkeit einer offenen und kommunikativen Personalführung. Beförderungsmöglichkeiten müssen – z. B. im Rahmen institutionalisierter Mitarbeitergespräche – individuell kommuniziert werden.

Die Beförderungen, die möglich sind, dürfen nicht als parteipolitisches Steuerungsinstrument missbraucht werden. Nicht in allen Bundesländern wird das gewährleistet, insbesondere nicht bei sogenannten Spitzenämtern. Als Problem zeigt sich insoweit, dass die Judikative im Gegensatz zu den anderen Staatsgewalten organisatorisch nicht im Staatsaufbau abgebildet, sondern von der Exekutive verwaltet wird und damit von ihr abhängig ist. Über Einstellungen und Beförderungen von Richtern und Staatsanwälten entscheidet in vielen Bundesländern der Justizminister allein. Personal- und Sachmittel weist der Finanzminister zu und streicht sie wieder nach Haushaltslage. Die derzeitige deutsche Justizstruktur würde nur schwerlich die EU-Beitrittskriterien erfüllen, die die Europäische Union auf der Grundlage der Empfehlungen des Europarats für Beitrittskandidaten aufstellt.

Deshalb fordert der Deutsche Richterbund seit langem die Selbstverwaltung der Justiz. Auf dem Weg dorthin sind Zwischenschritte auf einfachgesetzlicher Ebene auch in den Bundesländern möglich und teilweise dringend geboten. Insbesondere Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte bei allen Besetzungsverfahren sind notwendig, um die Unabhängigkeit der Justiz insgesamt zu garantieren und für die Bürgerinnen und Bürger sichtbar zu machen. Beteiligungsrechte der Richtervertretungen sind ein notwendiges

Mittel der Kontrolle und Begrenzung des Einflusses der Exekutive, des parteipolitisch geprägten Einflusses überhaupt. Effektive Mitwirkungsmöglichkeiten helfen, die verfassungsrechtliche Stellung der Justiz zu sichern. Dabei ist die Einbeziehung der Staatsanwälte in ein zeitgemäßes Mitbestimmungsrecht unabdingbar. Sie sind „den Gerichten gleichgeordnete, der rechtsprechenden Gewalt zugeordnete notwendige Organe der Strafrechtspflege, die gemeinsam mit den Gerichten die Aufgabe der Justizgewährung erfüllen“ (BGH). Die Justiz als Dritte Gewalt im Staat braucht daher effektiven strukturellen Schutz, um gegen parteipolitischen Missbrauch gewappnet zu sein.

IV. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In allen Diensten bietet die Justiz familienfreundliche Arbeitsplätze. Die damit verbundenen Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung werden – was gesellschaftlich hochofentlich ist – in rasant wachsendem Ausmaß in Anspruch genommen. Ursächlich dafür ist neben einem allgemeinen gesellschaftlichen Prioritätenwandel der hohe und weiter wachsende Anteil weiblicher Beschäftigter, der bei Neueinstellungen in vielen Ländern inzwischen die Quote von 70 % erreicht hat oder sogar übersteigt.

Zu den Optionen der Arbeitsgestaltung gehören neben der Heimarbeit und Beurlaubungen aus familiären Gründen vor allem die Möglichkeiten, in Teilzeit zu arbeiten. Der zu erbringende Arbeitskraftanteil ist im Grundsatz in allen Ländern seitens der Beschäftigten variabel wählbar; die Untergrenze schwankt dabei allerdings zwischen 50 % und mindestens 25 % für Kolleginnen und Kollegen mit Kindern. Die Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung hat die Zahl der Beschäftigten in den letzten Jahren sprunghaft ansteigen lassen: In Gerichtszweigen mit vielen jungen Kolleginnen und Kollegen, vor allem in der ordentlichen Gerichtsbarkeit, übersteigt die Kopfzahl der Beschäftigten die Stellenzahl inzwischen um 30 % und mehr.

Doch was nach außen modern und attraktiv wirkt, birgt auch seine Schattenseiten, sowohl für die in Teilzeit Beschäftigten als auch für die Justiz insgesamt. Wer als Richter oder Staatsanwalt in Teilzeit arbeitet, nimmt regelmäßig in noch stärkerem Maße an der beruflichen Überlast teil als die Vollzeitkollegen: Sitzungsdienste, Vertretungen und Beratungen richten sich oftmals mehr nach der Kopfzahl verfügbarer Kollegen als nach deren Arbeitskraftanteil. Hinzu kommt ein subtiles Phänomen der Selbstausschöpfung: Mangels einer Erfassung ihrer Arbeitszeit neigen fast alle Teilzeitkräfte dazu, ihre rechnerische Arbeitszeit deutlich zu überschreiten. Nach einer aktuellen repräsentativen Untersuchung in Schleswig-Holstein arbeiten Kolleginnen und Kollegen mit 50 % Arbeitskraftanteil durchschnittlich 28,5 Stunden pro Woche. Das entspricht einer Vollzeitwoche von 57 Stunden bzw. einem Anteil unbezahlter und nicht ausgleichbarer Überstunden von 40 %.

Auch der Kollegenschaft insgesamt wird mit der an sich begrüßenswerten Familienfreundlichkeit der Justiz vieles aufgebürdet, weil es an einer personalwirtschaftlichen Gegenfinanzierung fehlt. Jeder Personalwechsel und jede Unterbrechung des Dienstes führt zu Arbeitsausfällen, häufig noch verschärft durch Vakanzen bis zu einer Nachbesetzung der jeweiligen Stelle oder des betroffenen Dezernats. Teilweise liegt der Mangel darüber hinaus im System: Denn in manchen Bundesländern werden sogenannte „kurze“ Elternzeiten bis zu sechs Monaten in keiner Weise ausgeglichen, sondern bleiben – wie Erkrankungszeiten – für die Personalbedarfsberechnung außer Ansatz. Die fatalen Folgen, insbesondere für kleinere Gerichte und Behörden mit jungen Eltern, liegen auf der Hand. Dabei haben Gerichtspräsidien und Behördenleitungen schon genug damit zu tun, Aufgaben und Dezernate den wechselnden Teilzeitwünschen der Kollegenschaft anzupassen, was bei hochkomplexen oder umfangreichen Verfahren kaum möglich ist.

Auch Erprobungsmöglichkeiten – in einer Reihe von Ländern zwingende Voraussetzung für ein Beförderungssamt – sind regelmäßig wenig familienfreundlich ausgestaltet. Zum einen sind Erprobungen häufig auf Vollzeitbeschäftigte ausgerichtet. Selbst wenn die Möglichkeit der Teilzeiterprobung besteht, ist diese rein tatsächlich in den meisten Fällen (allein wegen des Erprobungsdrucks) nicht als solche durchführbar. Zum anderen bestehen Erprobungsmöglichkeiten häufig nur am Sitz der Obergerichte, des Generalstaatsanwaltes oder beim Ministerium. Für den Großteil der Richter und Staatsanwälte – insbesondere

in den Flächenländern – bedeutet dies entweder vorübergehend die vollständige Abwesenheit vom Wohnsitz (Zweitwohnung), zumindest aber erhöhte Fahr- und damit Zeitaufwände.

So zeigt die Gesamtschau, dass in Sachen „Familienfreundlichkeit der Justiz“ noch sehr viel zu tun ist. Die Justizverwaltungen müssen nicht nur die Teilzeitkräfte vor der Zeitausbeutung schützen. Sie haben vor allem dringend dafür zu sorgen, dass eine Personalreserve geschaffen und vorgehalten wird, um die zahlreichen und kurzfristigen Personalveränderungen aufzufangen. Auch bei der Erprobung muss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet werden. Ohne dies wird die Familienfreundlichkeit zur Last statt zum Aushängeschild der Justiz.

V. Arbeitsumfeld / Ausstattung / Fortbildung

Ein ergonomisch gestalteter, sinnvoll eingerichteter und an die jeweiligen Bedürfnisse angepasster Arbeitsplatz ist auch für die Arbeit in der Justiz unerlässlich. Jedem Mitarbeiter sollte eine individuelle Beratung für eine optimale Gestaltung des jeweiligen Arbeitsplatzes angeboten werden. Bei dessen Einrichtung sollten neben den gesetzlichen Vorgaben deshalb unbedingt auch die Grundsätze professioneller Arbeitsplatz-Ergonomie berücksichtigt werden. Zur Vorbeugung von Rückenschäden sind variable Schreibtische, die Arbeiten im Sitzen und Stehen ermöglichen ebenso erforderlich wie ergonomische Schreibtischstühle. Neben Maßnahmen zur Unfallverhütung sollten die Justizverwaltungen sicherstellen, dass bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes der aktuelle Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene beachtet werden. Ergonomische Gesichtspunkte und bauliche Anforderungen an die Arbeitsplätze, wie z. B. ausreichend natürliche und künstliche Beleuchtung, EDV-gerechte Beschattung, gesundheitlich zuträgliche Atemluft und Raumtemperatur sowie räumliche Freiflächen stehen bei der Arbeitsplatzwahl vielleicht nicht an erster Stelle, sind aber für die tägliche Zufriedenheit mit dem gewählten Arbeitsplatz von großer Bedeutung.

Die Wirklichkeit sieht in vielen Gerichten und Staatsanwaltschaften jedoch anders aus. Insgesamt ist das Arbeitsumfeld für Richter und Staatsanwälte und die Ausstattung von Gerichten und Staatsanwaltschaften im Vergleich zur Anwaltschaft und Wirtschaft regelmäßig als veraltet und unmodern zu bezeichnen. Während außerhalb des öffentlichen Dienstes bereits lange anerkannt ist, dass eine sichere, gesunde und funktionale Arbeitsumwelt die Voraussetzung für eine gute Arbeitsleistung und das Wohlbefinden der Mitarbeiter ist, gelten in weiten Bereichen der Justiz schon höhenverstellbare Schreibtische als Luxus. In manchen Bundesländern ist bereits die Zurverfügungstellung angemessener Büroräume und funktionalen Mobiliars nicht gewährleistet; von den beschriebenen Anforderungen an Ergonomie und Arbeitsplatzgesundheit ganz zu schweigen. Wirklich modern und ansprechend kommt kaum ein Arbeitsplatz in der Justiz daher; im besten Fall gerade einmal zweckmäßig. Kanzleien und Wirtschaftsunternehmen können auch hier, bei den „weichen“ Faktoren, regelmäßig gegenüber der Justiz „punkten“.

Hinzu kommen diverse Herausforderungen an Hard- und Software im Hinblick auf die geplante Einführung der e-Akte. Es ist darauf zu achten, dass sie der richterlichen bzw. staatsanwaltschaftlichen Arbeitsweise gerecht wird und diese unterstützt. Die technische Ausstattung der Arbeitsplätze muss gewährleisten, dass die e-Akten am Arbeitsplatz, im Sitzungssaal, beim Augenschein/Ortstermin und am häuslichen Arbeitsplatz zur Verfügung stehen.

Die Attraktivität des Arbeitsumfeldes wird aber nicht nur durch die sachliche Ausstattung bestimmt, sondern maßgeblich auch durch die sonstige personelle Ausstattung der Gerichte und Staatsanwaltschaften. Die stetige Reduzierung von Personal im Serviceeinheitenbereich wirkt sich natürlich unmittelbar auf die richterliche/staatsanwaltliche Arbeit aus. Viele unterstützende Tätigkeiten wurden – insbesondere auch durch die eingeführten Fachverfahren – inzwischen auf die Richter und Staatsanwälte selbst verlagert. Ohne diese „Mitarbeit“ würde heute kein Gericht und keine Staatsanwaltschaft mehr funktionieren. Dabei muss aber in Kauf genommen werden, dass die dafür erforderlichen Aufwände bei der Erbringung der originären richterlichen/staatsanwaltlichen Tätigkeit fehlen. Im Vergleich zur Anwaltschaft und Wirtschaft ist die Justiz damit auch in diesem Bereich ein deutlich unattraktiverer Arbeitgeber.

Die berufliche Fortbildung gehört zum Selbstverständnis der Richter und Staatsanwälte. Die Justizverwaltungen sind daher aufgefordert, ein umfangreiches und bedarfsgerechtes Fortbildungsangebot auf hohem Niveau sicherzustellen. Darüber hinaus müssen die Justizverwaltungen aber auch gewährleisten, dass alle Kolleginnen und Kollegen diese Angebote tatsächlich wahrnehmen können. Dies verlangt zum einen die ausreichende pensenmäßige Berücksichtigung der Fortbildung und zum anderen die Sicherstellung der Vereinbarkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen mit der Erfüllung der allgemeinen Dienstgeschäfte und der familiären Belange sowie die vollständige Übernahme der entstehenden Kosten einschließlich etwaiger Reisekosten oder Tagungsbeiträge.

7. FAZIT

Die Justiz in der Bundesrepublik Deutschland steht vor einer riesigen personellen Umwälzung, die insbesondere, aber nicht nur, die fünf neuen Bundesländer und Berlin betrifft. Die Altersabgänge steigen in den nächsten 12 Jahren drastisch an.

Auf der anderen Seite sind die Zahlen der Referendare seit Jahren rückläufig. Diese Entwicklung hat bereits jetzt dazu geführt, dass viele Justizverwaltungen die Einstellungsanforderungen abgesenkt haben. Trotzdem kann bereits heute der Bedarf an geeigneten Nachwuchsjuristen nicht mehr überall gedeckt werden. Das Problem wird sich in den kommenden Jahren erheblich verschärfen.

Um die personelle Zukunftsfähigkeit der Justiz in Deutschland überhaupt noch abzusichern, ist ein sofortiges Handeln der Politik notwendig. Der Deutsche Richterbund fordert die Justiz- und Finanzministerien sowie die Haushaltsgesetzgeber der Länder auf, die notwendigen Voraussetzungen für die Gewinnung und Einstellung des dringend benötigten Nachwuchses zu schaffen.

Konkret fordert der DRB:

- die sofortige Schaffung von Einstellungsmöglichkeiten für Nachwuchsjuristen im Hinblick auf den durch die Altersabgänge zukünftig entstehenden Einstellungsbedarf,
- die Schaffung bzw. den Ausbau von Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Ruhestandseintritts mit dem Ziel der zeitlichen Entzerrung des Problems,
- die Verbesserung der Referendarausbildung und
- die Steigerung der Attraktivität der Justiz, insbesondere durch
 - eine der tatsächlichen Belastung entsprechende personelle Ausstattung der Gerichte und Staatsanwaltschaften (nicht nur bei Richtern und Staatsanwälten),
 - die Rückkehr zu einer amtsangemessenen, bundeseinheitlichen Besoldung,
 - die Schaffung eines zeitgemäßen und funktionalen Arbeitsumfeldes,
 - die Schaffung wirklich familienfreundlicher Arbeitsstrukturen.

8. ÜBERSICHTEN

PERSONALZAHLEN DER LÄNDER

ALTERSABGÄNGE 2017 – 2031

LÄNDERÜBERSICHTEN

Baden-Württemberg
Bayern
Berlin
Brandenburg
Bremen
Hamburg
Hessen
Mecklenburg-Vorpommern
Niedersachsen
Nordrhein-Westfalen
Rheinland-Pfalz
Saarland
Sachsen
Sachsen-Anhalt
Schleswig-Holstein
Thüringen

BUND

PERSONALZAHLEN IN BUND UND LÄNDERN*

		Baden-Württemberg	Bayern	Berlin ¹	Brandenburg ¹	Bremen ²	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorp.	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt ³	Schleswig-Holstein	Thüringen ²	Bund	Summe	Summe - Länder	Summe - Neue Länder	Summe - Alte Länder
ordentliche Gerichte	Kopfzahl	1707	2455	1091	500	141	595	1330	307	1493	3828	789	191	712	483	608	421	129	16780	16651	2423	14228
	Stellenzahl	1496	2149	1034	507	138	525	1129	310	1413	3640	675	192	756	483	530	430	129	15534	15405	2486	12919
Staatsanwaltschaften	Kopfzahl	657	834	370	230	52	202	451	154	555	1075	306	61	394	128	199	193	83	5944	5861	1099	4762
	Stellenzahl	602	789	354	270	46	177	376	154	539	1088	260	62	343	128	177	185	98	5647	5549	1080	4469
Sozialgerichte	Kopfzahl	179	216	164	130	65	62	128	56	205	344	85	25	128	99	80	190	43	2199	2156	603	1553
	Stellenzahl	164	200	149	132	62	54	110	56	203	325	79	25	141	99	71	194	43	2106	2063	622	1441
Verwaltungsgerichte	Kopfzahl	166	268	135	71		82	139	44	191	470	79	22	79	59	54		55	1914	1859	253	1606
	Stellenzahl	159	251	132	78		77	136	44	281	510	84	24	79	59	52		57	2022	1965	260	1705
Arbeitsgerichte	Kopfzahl	112	139	64	33		32	104	20	75	212	46	12	56	39	29		37	1010	973	148	825
	Stellenzahl	100	125	77	26		33	87	20	76	212	40	12	45	39	28		38	958	920	130	790
Finanzgerichte	Kopfzahl	48	84	0	42		19	37	5	49	146	20	5	22	23	14		59	573	514	92	422
	Stellenzahl	47	80	0	47		21	36	8	54	158	20	5	27	23	16		59	600	541	105	436
Summe	Kopfzahl	2869	3996	1824	1006	258	992	2189	586	2568	6075	1325	316	1391	831	984	804	406	28420	28014	4618	23396
	Stellenzahl	2567	3593	1746	1060	245	885	1874	592	2566	5933	1157	320	1391	831	874	809	424	26868	26444	4683	21761

* Stellenzahlen auf ganze Zahl gerundet

¹ Berlin und Brandenburg haben ein gemeinsames Finanzgericht sowie ein gemeinsames Landesarbeits-, Landessozial- und Oberverwaltungsgericht. Das Personal für das Finanzgericht und das Landessozialgericht ist bei Brandenburg, für das Landesarbeits- und Oberverwaltungsgericht bei Berlin ausgewiesen.

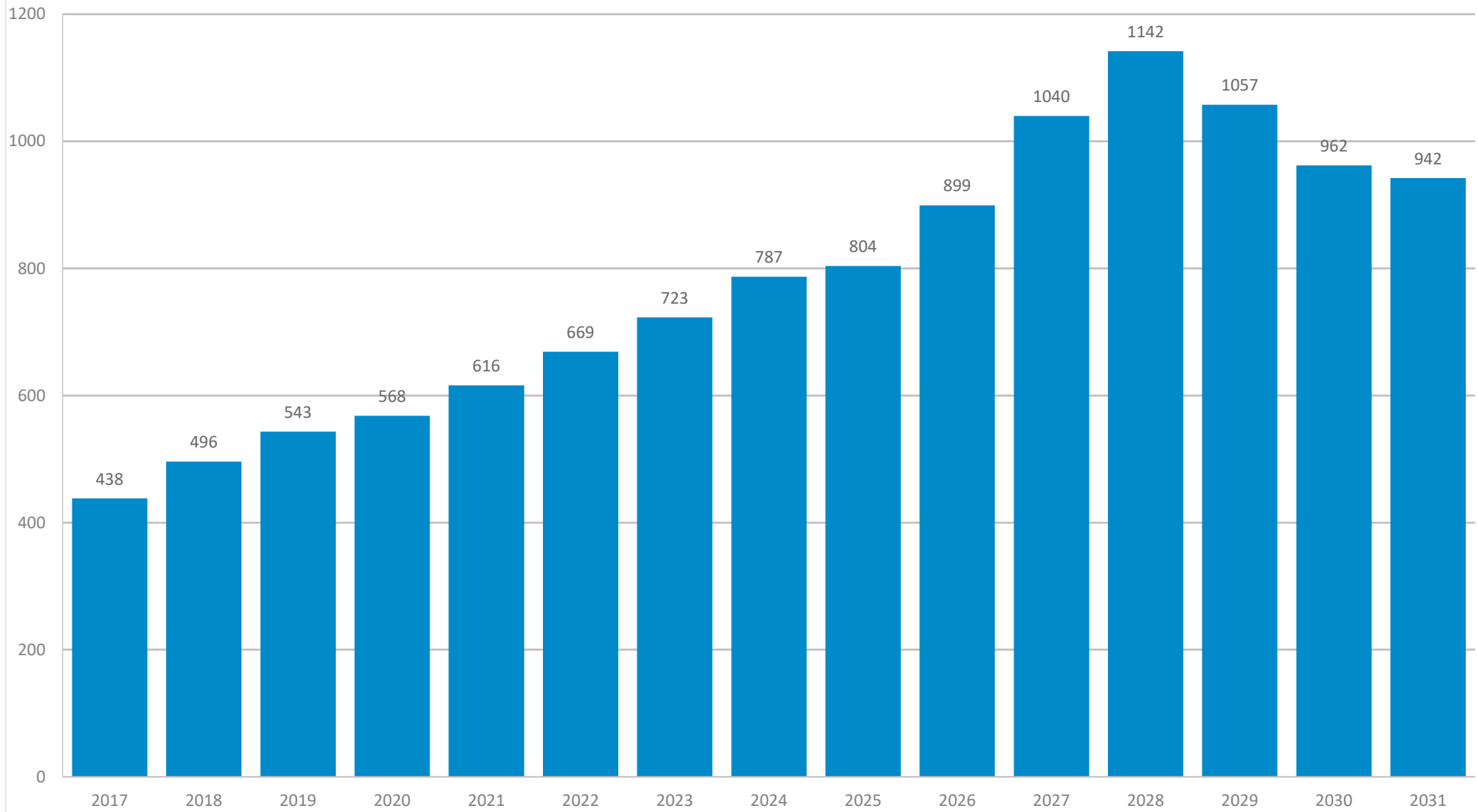
² Bremen und Thüringen haben die Personalzahlen der Fachgerichte zusammengefasst.

³ Sachsen-Anhalt hat keine Zahlen gemeldet; es wurden die Stellenzahlen des HH-Planes verwendet.

ALTERSABGÄNGE 2017-2031

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Bund	Summe	Summe - Länder	Summe - neue Länder	Summe - alte Länder
2017	24	61	21	11	5	15	33	5	41	115	30	6	9	16	18	10	18	438	420	51	369
2018	28	73	29	16	5	23	37	11	44	110	28	6	15	7	20	23	21	496	475	72	403
2019	36	75	51	22	3	28	42	13	43	100	27	7	19	12	25	15	25	543	518	81	437
2020	41	85	38	26	3	26	54	15	52	88	29	8	24	14	17	31	17	568	551	110	441
2021	44	104	30	26	6	22	60	23	57	102	31	10	33	14	18	18	18	616	598	114	484
2022	51	102	49	28	8	18	72	15	51	114	26	11	35	18	28	15	28	669	641	111	530
2023	54	95	42	39	5	30	62	21	54	125	25	12	50	28	25	42	14	723	709	180	529
2024	90	94	66	42	5	29	70	20	52	131	32	7	44	31	24	39	11	787	776	176	600
2025	87	92	71	42	2	35	58	18	46	110	22	8	64	48	27	47	27	804	777	219	558
2026	90	103	94	48	5	26	59	27	59	144	28	7	68	56	15	55	15	899	884	254	630
2027	92	103	127	52	6	30	62	36	73	155	47	10	83	50	19	76	19	1040	1021	297	724
2028	91	103	127	57	6	31	67	39	79	167	51	13	99	70	24	94	24	1142	1118	359	759
2029	87	106	107	58	5	25	65	38	76	172	40	14	103	49	23	66	23	1057	1034	314	720
2030	91	98	87	51	2	27	58	46	78	147	39	11	96	58	20	37	16	962	946	288	658
2031	77	95	66	79	5	19	48	41	104	162	51	14	77	34	21	28	21	942	921	259	662
Summe	983	1389	1005	597	71	384	847	368	909	1942	506	144	819	505	324	596	297	11686	11389	2885	8504

Altersabgänge bei Richtern und Staatsanwälten von 2017-2031



LÄNDERÜBERSICHT BADEN-WÜRTTEMBERG

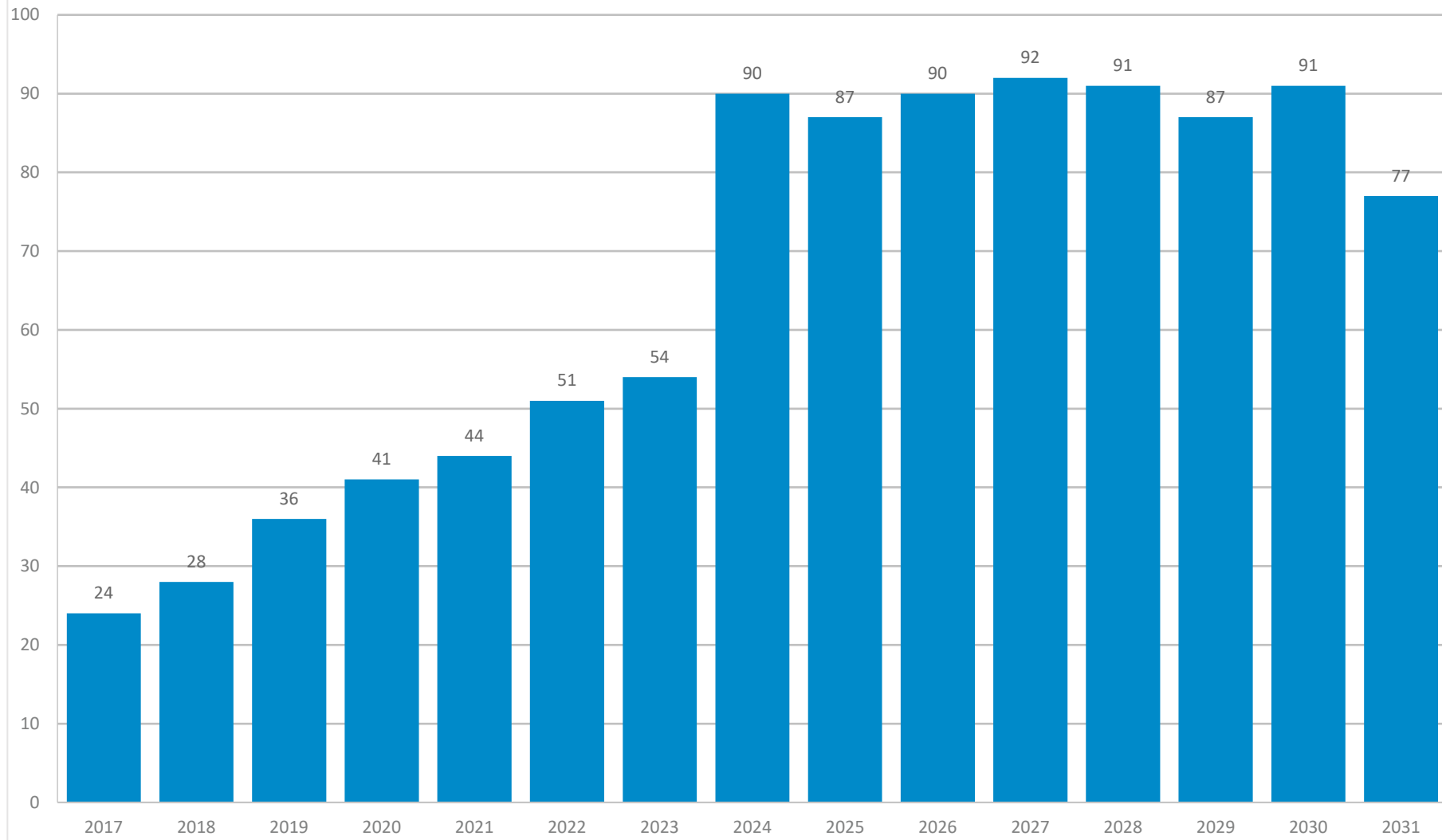
	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	1707	657	166	179	112	48	2869
Stellenzahl	1495,75	602,1	158,85	163,8	99,83	46,5	2566,83

BW hat die Altersabgänge für die ordentliche Gerichtsbarkeit und die Staatsanwaltschaften bzw. für alle Fachgerichtsbarkeiten zusammengefasst. Daneben wurden für die Fachgerichtsbarkeiten keine Zahlen für den Jahrgang 1950 mitgeteilt.

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensionsalter	Pensionsjahr alt	Pensionsjahr neu			Altersabgänge		
											65. Lj.	66. Lj.	67. Lj.	Jahr	Anzahl	Prozent*
1950	14			k.A.			14	66	65 J. 4 Mo.	2015	9	5	0			
1951	16			10			26	65	65 J. 5 Mo.	2016	15	11	0			
1952	17			10			27	64	65 J. 6 Mo.	2017	13	14	0	2017	24	0,8
1953	25			11			36	63	65 J. 7 Mo.	2018	15	21	0	2018	28	1,0
1954	32			13			45	62	65 J. 8 Mo.	2019	15	30	0	2019	36	1,3
1955	31			16			47	61	65 J. 9 Mo.	2020	12	35	0	2020	41	1,4
1956	41			14			55	60	65 J. 10 Mo.	2021	9	46	0	2021	44	1,5
1957	43			16			59	59	65 J. 11 Mo.	2022	5	54	0	2022	51	1,8
1958	80			10			90	58	66 J.	2023	0	90	0	2023	54	1,9
1959	87			18			105	57	66 J. 2 Mo.	2024	0	87	18	2024	90	3,1
1960	94			15			109	56	66 J. 4 Mo.	2025	0	72	36	2025	87	3,0
1961	102			10			112	55	66 J. 6 Mo.	2026	0	56	56	2026	90	3,1
1962	83			21			104	54	66 J. 8 Mo.	2027	0	35	69	2027	92	3,2
1963	92			18			110	53	66 J. 10 Mo.	2028	0	18	91	2028	91	3,2
1964	63			14			77	52	67 J.	2029	0	0	77	2029	87	3,0
1965	86			19			105	51	67 J.	2030	0	0	105	2030	91	3,2
1966	59			13			72	50	67 J.	2031	0	0	72	2031	77	2,7
													Ge-	983	34,3	
													samt			

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Baden-Württemberg



LÄNDERÜBERSICHT BAYERN

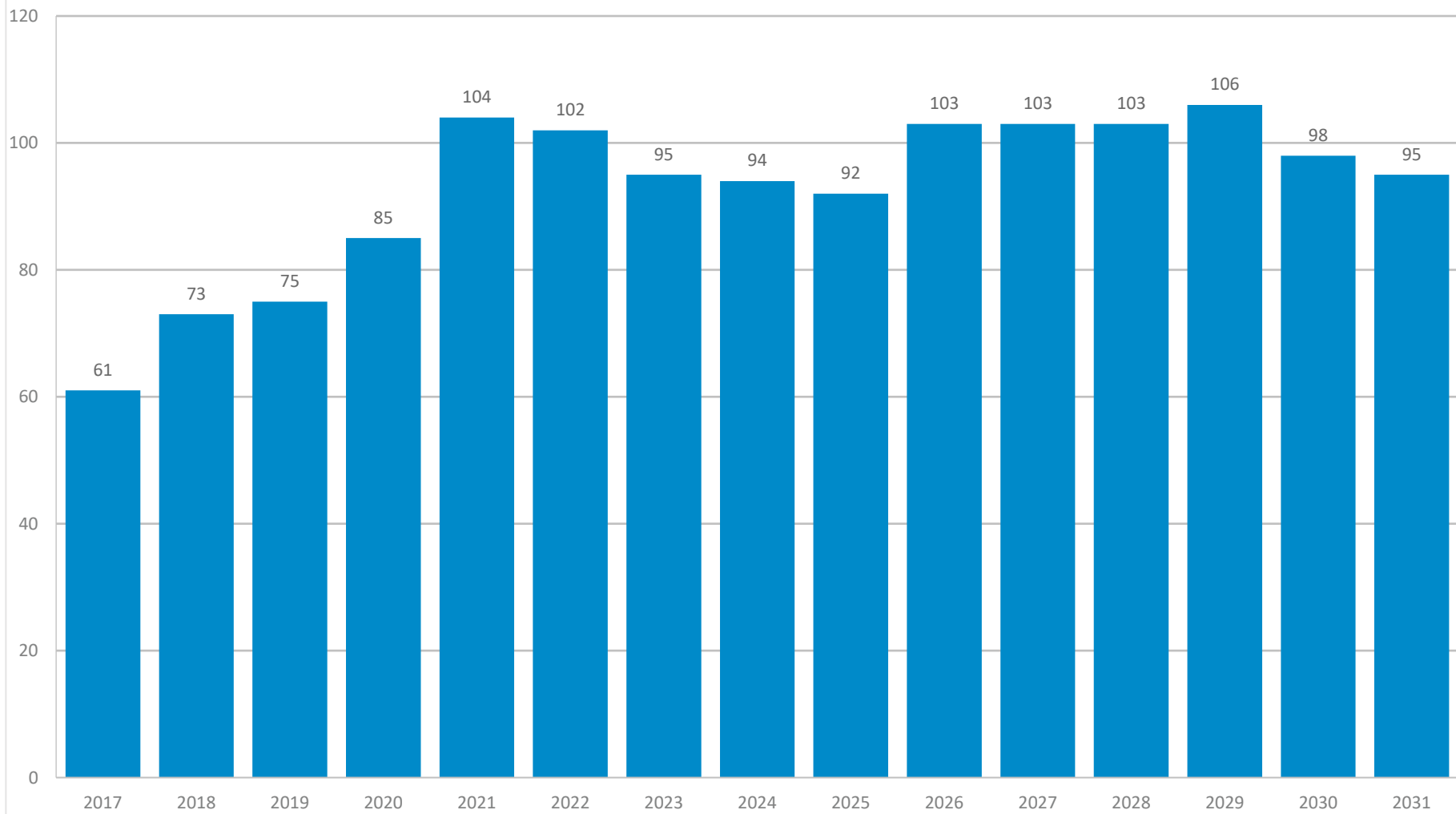
	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	2455	834	268	216	139	84	3996
Stellenzahl	2148,5	789	250,6	200	125	80	3593,1

Zahlen für FG wurden durch das Bayerische Staatsministerium der Finanzen aus Datenschutzgründen für mehrere Jahrgänge zusammengefasst: 1950-1954: 7, 1955-1960: 21 und 1961-1966: 28. Ergänzend wurde das Handbuch der Justiz herangezogen, welches allerdings teilweise keine Geburtsdaten enthält. Insoweit wurde die keinem konkreten Jahrgang zuordenbare Zahl an Altersabgängen auf die einzelnen Jahre des mitgeteilten Zeitraumes verteilt.

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensionsalter	Pensionsjahr alt	Pensionsjahr neu			Altersabgänge		
											65. Lj.	66. Lj.	67. Lj.	Jahr	Anzahl	Prozent*
1950	20	4	9	1	1	1	36	66	65 J. 4 Mo.	2015	24	12	0			
1951	32	3	6	6	4	0	51	65	65 J. 5 Mo.	2016	30	21	0			
1952	49	2	15	6	3	5	80	64	65 J. 6 Mo.	2017	40	40	0	2017	61	1,5
1953	57	3	7	9	2	1	79	63	65 J. 7 Mo.	2018	33	46	0	2018	73	1,8
1954	62	7	8	5	4	0	86	62	65 J. 8 Mo.	2019	29	57	0	2019	75	1,9
1955	83	4	14	5	5	3	114	61	65 J. 9 Mo.	2020	28	86	0	2020	85	2,1
1956	77	3	15	5	7	4	111	60	65 J. 10 Mo.	2021	18	93	0	2021	104	2,6
1957	76	6	6	7	6	3	104	59	65 J. 11 Mo.	2022	9	95	0	2022	102	2,6
1958	72	3	7	7	3	2	94	58	66 J.	2023	0	94	0	2023	95	2,4
1959	77	3	15	8	4	3	110	57	66 J. 2 Mo.	2024	0	92	18	2024	94	2,4
1960	87	9	7	8	11	6	128	56	66 J. 4 Mo.	2025	0	85	43	2025	92	2,3
1961	72	14	13	7	9	5	120	55	66 J. 6 Mo.	2026	0	60	60	2026	103	2,6
1962	83	13	12	6	11	5	130	54	66 J. 8 Mo.	2027	0	43	87	2027	103	2,6
1963	79	13	9	9	3	4	117	53	66 J. 10 Mo.	2028	0	19	98	2028	103	2,6
1964	66	9	5	7	4	4	95	52	67 J.	2029	0	0	95	2029	106	2,7
1965	60	10	4	6	1	5	86	51	67 J.	2030	0	0	86	2030	98	2,5
1966	41	9	11	10	3	5	79	50	67 J.	2031	0	0	79	2031	95	2,4
													Ge-	1389	34,8	
													samt			

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Bayern



LÄNDERÜBERSICHT BERLIN

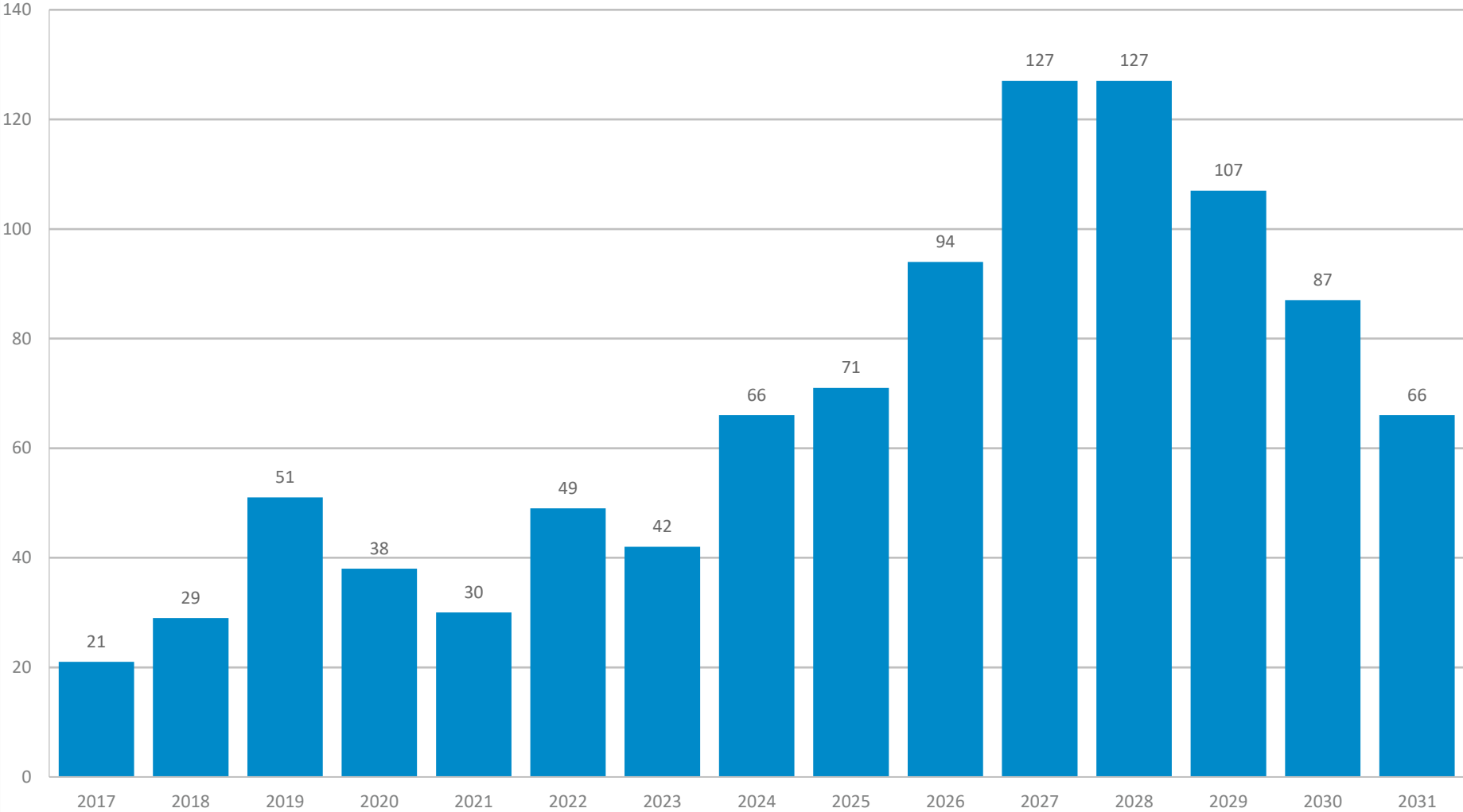
	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	1091	370	135	164	64		1824
Stellenzahl	1033,57	354	132	149,14	77		1745,71

Berlin und Brandenburg haben ein gemeinsames Finanzgericht sowie ein gemeinsames Landesarbeits-, Landes- sozial- und Oberverwaltungsgericht. Das Personal für das Finanzgericht und das Landessozialgericht ist bei Bran- denburg, für das Landesarbeits- und Oberverwaltungsgericht bei Berlin ausgewiesen.

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensionsalter	Pensions- jahr	Altersabgänge		
											Jahr	Anzahl	Prozent*
1950	4	0	0	0	0		4	66	65	2015			
1951	12	5	0	0	1		18	65	65	2016			
1952	15	4	1	0	1		21	64	65	2017	2017	21	1,2
1953	22	3	3	1	0		29	63	65	2018	2018	29	1,7
1954	37	10	1	0	3		51	62	65	2019	2019	51	2,9
1955	23	6	4	2	3		38	61	65	2020	2020	38	2,2
1956	17	5	1	5	2		30	60	65	2021	2021	30	1,7
1957	31	7	3	2	6		49	59	65	2022	2022	49	2,8
1958	24	11	2	1	4		42	58	65	2023	2023	42	2,4
1959	36	14	6	4	6		66	57	65	2024	2024	66	3,8
1960	38	19	4	2	8		71	56	65	2025	2025	71	4,1
1961	45	31	10	0	8		94	55	65	2026	2026	94	5,4
1962	70	42	12	0	3		127	54	65	2027	2027	127	7,3
1963	73	30	11	7	6		127	53	65	2028	2028	127	7,3
1964	70	20	9	6	2		107	52	65	2029	2029	107	6,1
1965	60	17	9	1	0		87	51	65	2030	2030	87	5,0
1966	47	11	4	1	3		66	50	65	2031	2031	66	3,8
											Gesamt	1005	57,6

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Berlin



LÄNDERÜBERSICHT BRANDENBURG

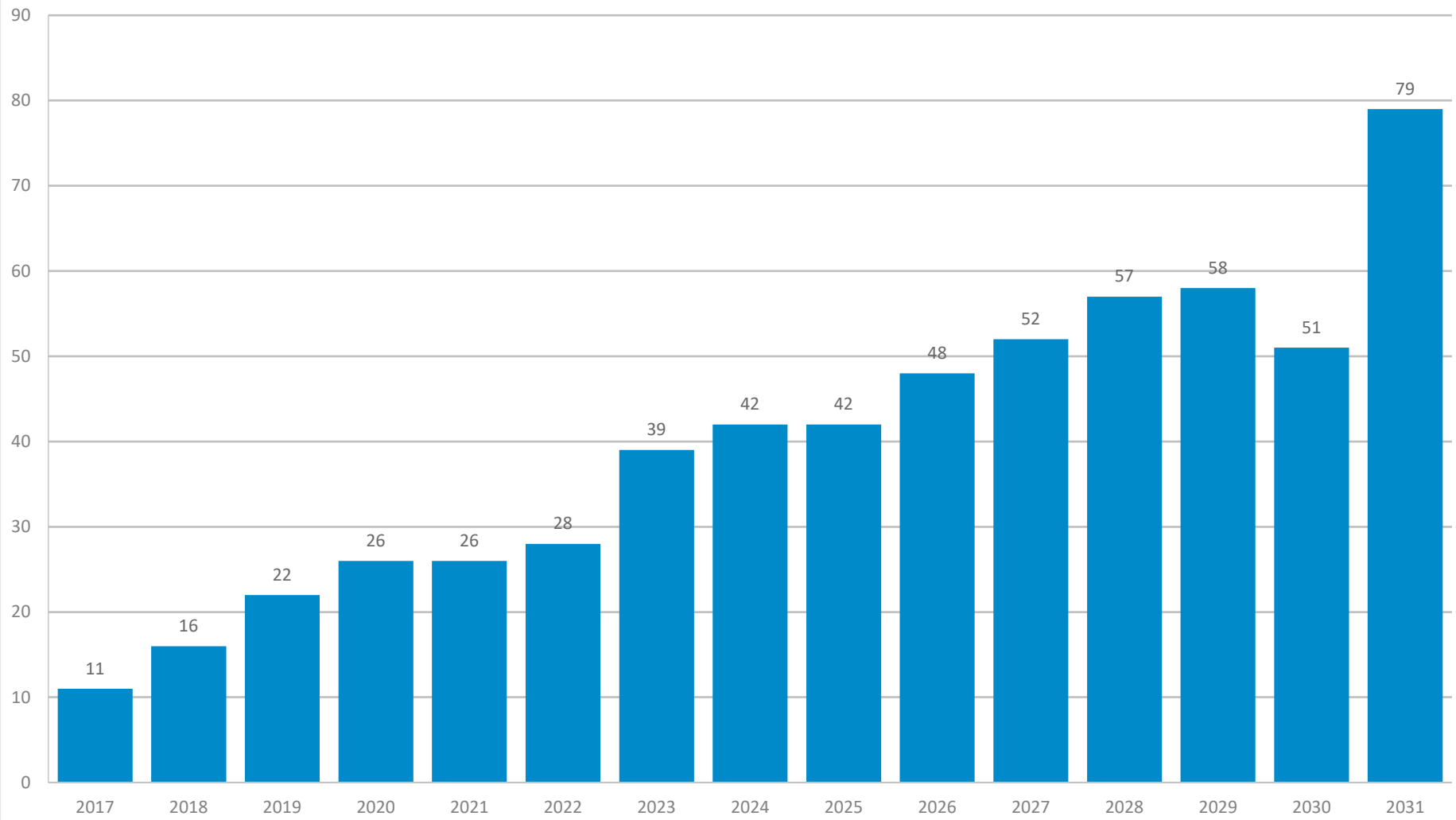
	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	500	230	71	130	33	42	1006
Stellenzahl	507	270	78	132	26	47	1060

Berlin und Brandenburg haben ein gemeinsames Finanzgericht sowie ein gemeinsames Landesarbeits-, Landessozial- und Oberverwaltungsgericht. Das Personal für das Finanzgericht und das Landessozialgericht ist bei Brandenburg, für das Landesarbeits- und Oberverwaltungsgericht bei Berlin ausgewiesen. Die Zahlen sind teilweise dem Handbuch der Justiz entnommen.

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensionsalter	Pensionsjahr alt	Pensionsjahr neu			Altersabgänge		
											65. Lj.	66. Lj.	67. Lj.	Jahr	Anzahl	Prozent*
1950	5	2	1	1	0	0	9	66	65 J. 4 Mo.	2015	6	3	0			
1951	5	5	0	0	0	0	10	65	65 J. 5 Mo.	2016	6	4	0			
1952	9	2	0	3	1	0	15	64	65 J. 6 Mo.	2017	7	8	0	2017	11	1,1
1953	8	8	1	0	0	3	20	63	65 J. 7 Mo.	2018	8	12	0	2018	16	1,6
1954	14	10	1	1	2	1	29	62	65 J. 8 Mo.	2019	10	19	0	2019	22	2,2
1955	15	6	0	6	1	0	28	61	65 J. 9 Mo.	2020	7	21	0	2020	26	2,6
1956	15	6	2	2	4	0	29	60	65 J. 10 Mo.	2021	5	24	0	2021	26	2,6
1957	18	13	6	2	1	3	43	59	65 J. 11 Mo.	2022	4	39	0	2022	28	2,8
1958	23	12	1	3	1	2	42	58	66 J.	2023	0	42	0	2023	39	3,9
1959	30	9	3	4	1	4	51	57	66 J. 2 Mo.	2024	0	42	9	2024	42	4,2
1960	20	17	10	7	3	2	59	56	66 J. 4 Mo.	2025	0	39	20	2025	42	4,2
1961	36	10	3	7	4	5	65	55	66 J. 6 Mo.	2026	0	32	33	2026	48	4,8
1962	32	26	3	5	4	2	72	54	66 J. 8 Mo.	2027	0	24	48	2027	52	5,2
1963	29	17	3	8	3	1	61	53	66 J. 10 Mo.	2028	0	10	51	2028	57	5,7
1964	45	18	5	6	2	3	79	52	67 J.	2029	0	0	79	2029	58	5,8
1965	33	10	4	6	2	3	58	51	67 J.	2030	0	0	58	2030	51	5,1
1966	26	5	3	6	1	2	43	50	67 J.	2031	0	0	43	2031	79	7,9
													Ge-	597	59,3	
													samt			

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Brandenburg



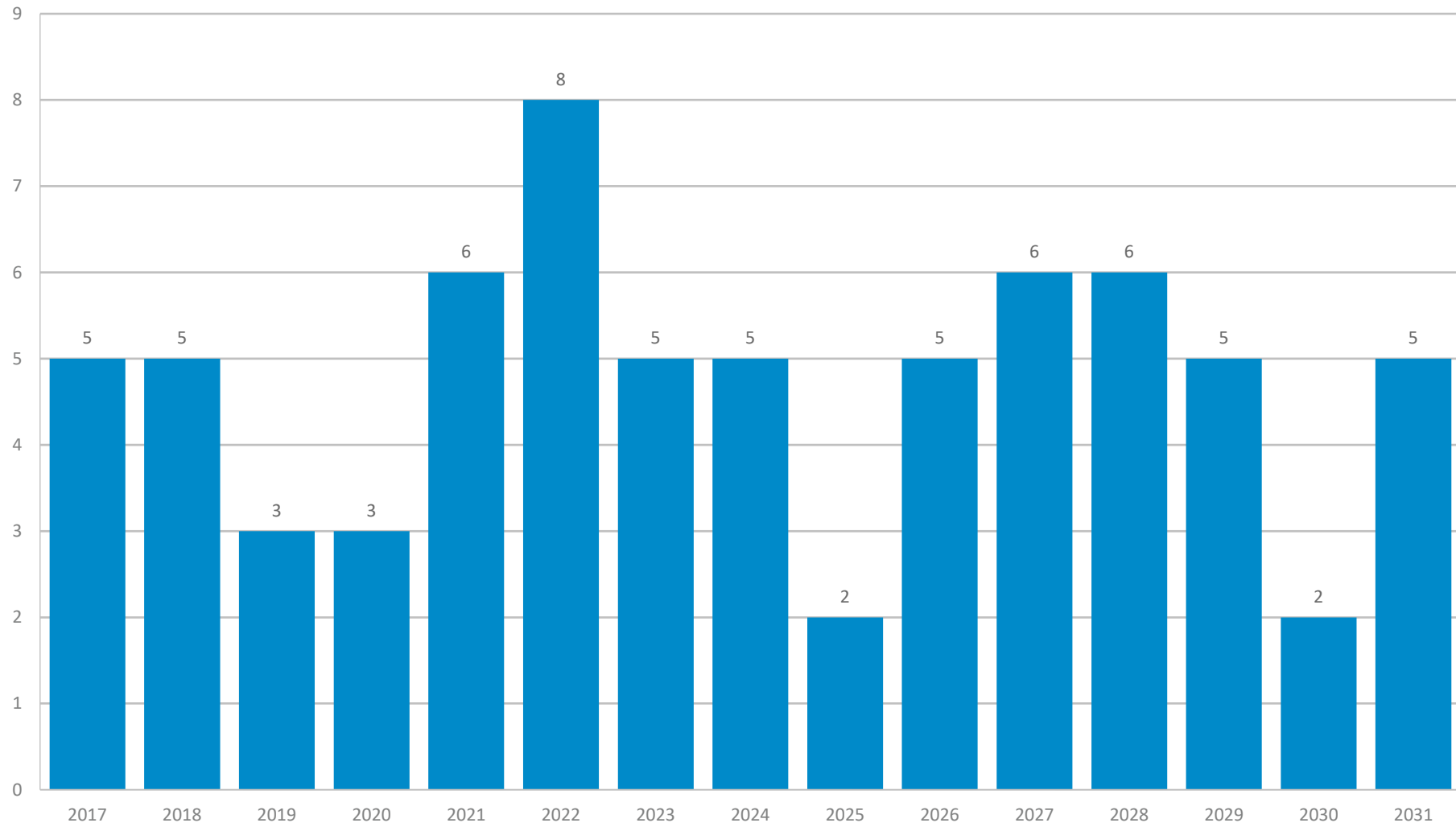
LÄNDERÜBERSICHT BREMEN

	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	141	52	65				258
Stellenzahl	137,5	45,8	61,62				244,92

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensions- alter	Pensi- onsjahr alt	Pensionsjahr neu			Altersabgänge		
											65. Lj.	66. Lj.	67. Lj.	Jahr	Anzahl	Pro- zent*
1950	1	0		1			2	66	65 J. 4 Mo.	2015	1	1	0			
1951	3	1		1			5	65	65 J. 5 Mo.	2016	3	2	0			
1952	4	0		2			6	64	65 J. 6 Mo.	2017	3	3	0	2017	5	1,9
1953	2	0		2			4	63	65 J. 7 Mo.	2018	2	2	0	2018	5	1,9
1954	2	0		0			2	62	65 J. 8 Mo.	2019	1	1	0	2019	3	1,2
1955	4	0		2			6	61	65 J. 9 Mo.	2020	2	5	0	2020	3	1,2
1956	5	2		1			8	60	65 J. 10 Mo.	2021	1	7	0	2021	6	2,3
1957	3	0		3			6	59	65 J. 11 Mo.	2022	1	5	0	2022	8	3,1
1958	4	0		1			5	58	66 J.	2023	0	5	0	2023	5	1,9
1959	1	1		1			3	57	66 J. 2 Mo.	2024	0	2	1	2024	5	1,9
1960	2	2		2			6	56	66 J. 4 Mo.	2025	0	4	2	2025	2	0,8
1961	3	2		3			8	55	66 J. 6 Mo.	2026	0	4	4	2026	5	1,9
1962	5	1		1			7	54	66 J. 8 Mo.	2027	0	2	4	2027	6	2,3
1963	0	0		3			3	53	66 J. 10 Mo.	2028	0	1	2	2028	6	2,3
1964	4	0		1			5	52	67 J.	2029	0	0	5	2029	5	1,9
1965	1	1		1			3	51	67 J.	2030	0	0	3	2030	2	0,8
1966	4	0		2			6	50	67 J.	2031	0	0	6	2031	5	1,9
													Gesamt	71	27,5	

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Bremen



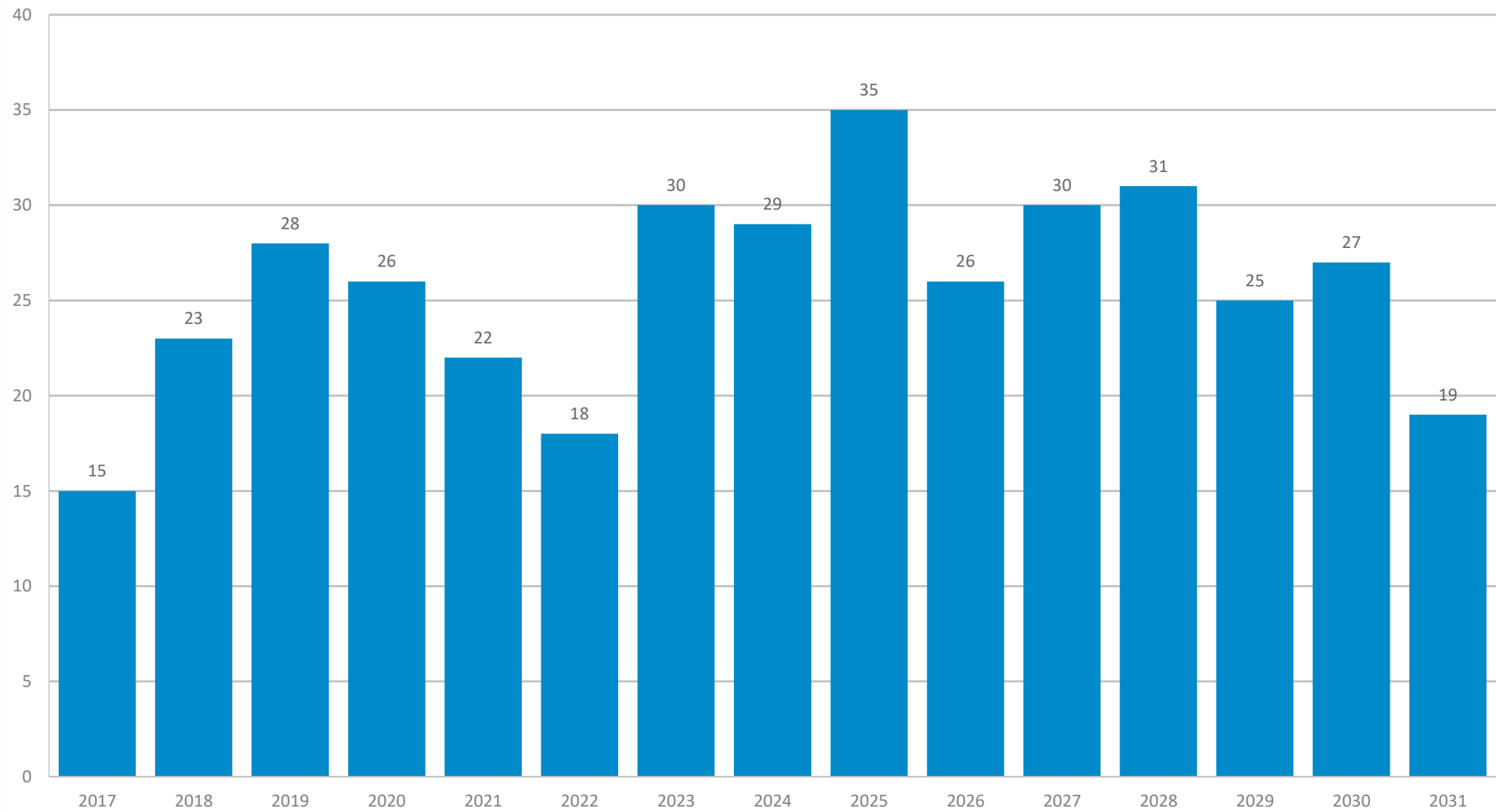
LÄNDERÜBERSICHT HAMBURG

	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	595	202	82	62	32	19	992
Stellenzahl	525	176,5	76,5	53,5	33	20,5	885

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensions- alter	Pensi- onsjahr alt	Pensionsjahr neu			Altersabgänge		
											65. Lj.	66. Lj.	67. Lj.	Jahr	Anzahl	Pro- zent*
1950	2	1	1	1	1	0	6	66	65 J. 4 Mo.	2015	4	2	0			
1951	9	0	0	3	2	0	14	65	65 J. 5 Mo.	2016	8	6	0			
1952	7	4	1	3	1	2	18	64	65 J. 6 Mo.	2017	9	9	0	2017	15	1,5
1953	23	5	3	1	0	1	33	63	65 J. 7 Mo.	2018	14	19	0	2018	23	2,3
1954	17	2	6	1	2	0	28	62	65 J. 8 Mo.	2019	9	19	0	2019	28	2,8
1955	12	7	2	2	1	2	26	61	65 J. 9 Mo.	2020	7	19	0	2020	26	2,6
1956	14	0	2	1	1	0	18	60	65 J. 10 Mo.	2021	3	15	0	2021	22	2,2
1957	23	8	0	2	0	0	33	59	65 J. 11 Mo.	2022	3	30	0	2022	18	1,8
1958	18	7	1	2	1	0	29	58	66 J.	2023	0	29	0	2023	30	3,0
1959	27	9	2	1	0	3	42	57	66 J. 2 Mo.	2024	0	35	7	2024	29	2,9
1960	16	7	2	3	0	0	28	56	66 J. 4 Mo.	2025	0	19	9	2025	35	3,5
1961	23	12	5	3	0	0	43	55	66 J. 6 Mo.	2026	0	21	22	2026	26	2,6
1962	15	5	5	1	0	2	28	54	66 J. 8 Mo.	2027	0	9	19	2027	30	3,0
1963	18	6	6	0	2	1	33	53	66 J. 10 Mo.	2028	0	6	27	2028	31	3,1
1964	10	2	1	5	1	0	19	52	67 J.	2029	0	0	19	2029	25	2,5
1965	10	4	1	1	1	0	17	51	67 J.	2030	0	0	17	2030	27	2,7
1966	14	7	0	1	0	0	22	50	67 J.	2031	0	0	22	2031	19	1,9
													Gesamt	384	38,7	

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Hamburg



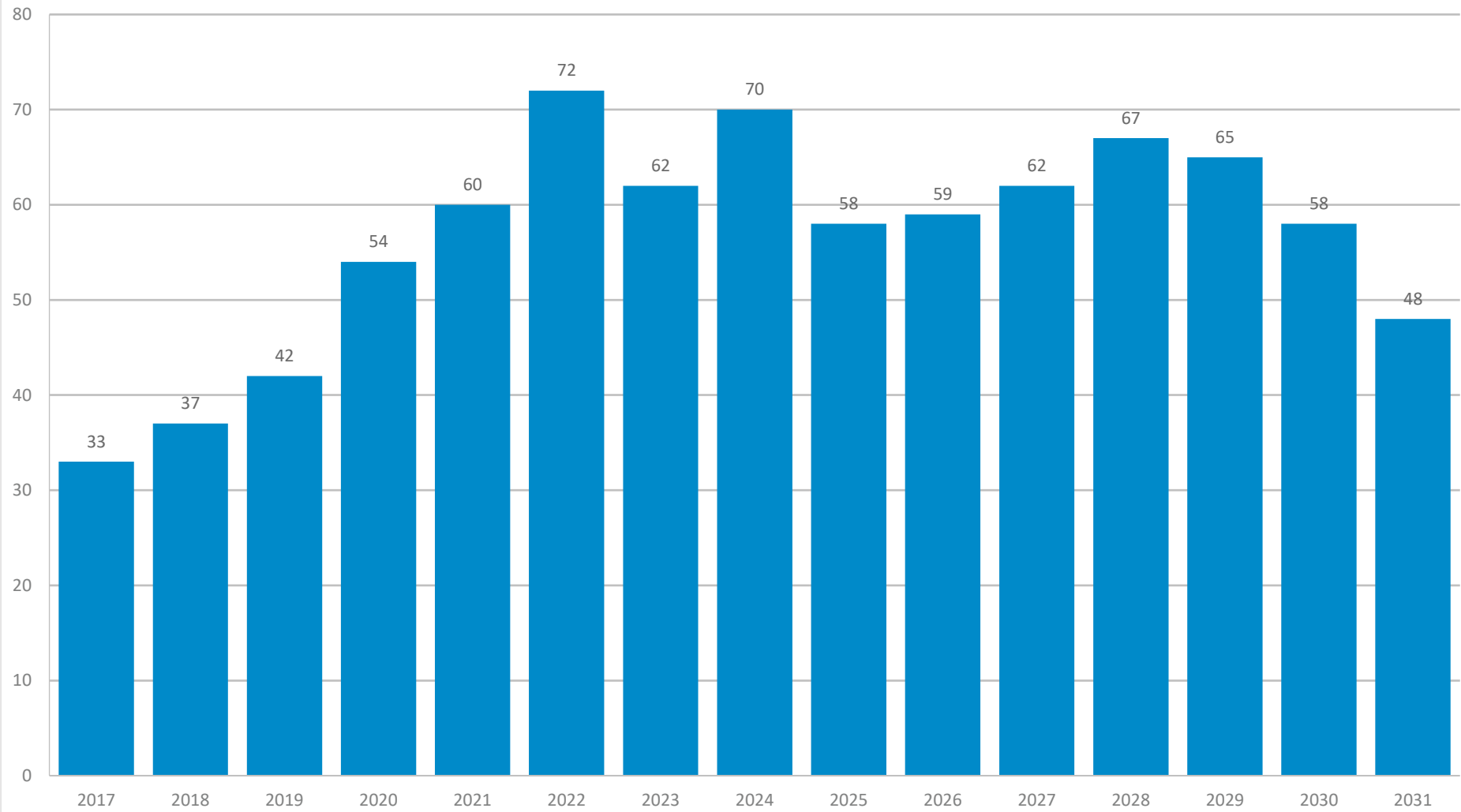
LÄNDERÜBERSICHT HESSEN

	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	1330	451	139	128	104	37	2189
Stellenzahl	1129,41	375,77	135,87	110,2	87,2	36	1874,45

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensions- alter	Pensi- onsjahr alt	Pensionsjahr neu			Altersabgänge		
											65. Lj.	66. Lj.	67. Lj.	Jahr	Anzahl	Pro- zent*
1950	7	2		9			18	66	65 J. 4 Mo.	2015	12	6	0			
1951	20	4		9			33	65	65 J. 5 Mo.	2016	19	14	0			
1952	25	6		8			39	64	65 J. 6 Mo.	2017	19	20	0	2017	33	1,5
1953	25	5		10			40	63	65 J. 7 Mo.	2018	17	23	0	2018	37	1,7
1954	28	14		16			58	62	65 J. 8 Mo.	2019	19	39	0	2019	42	1,9
1955	40	8		14			62	61	65 J. 9 Mo.	2020	15	47	0	2020	54	2,5
1956	35	15		29			79	60	65 J. 10 Mo.	2021	13	66	0	2021	60	2,7
1957	35	12		21			68	59	65 J. 11 Mo.	2022	6	62	0	2022	72	3,3
1958	51	7		12			70	58	66 J.	2023	0	70	0	2023	62	2,8
1959	42	11		17			70	57	66 J. 2 Mo.	2024	0	58	12	2024	70	3,2
1960	50	6		14			70	56	66 J. 4 Mo.	2025	0	47	23	2025	58	2,6
1961	53	10		16			79	55	66 J. 6 Mo.	2026	0	39	40	2026	59	2,7
1962	53	14		13			80	54	66 J. 8 Mo.	2027	0	27	53	2027	62	2,8
1963	39	14		17			70	53	66 J. 10 Mo.	2028	0	12	58	2028	67	3,1
1964	27	11		10			48	52	67 J.	2029	0	0	48	2029	65	3,0
1965	41	11		16			68	51	67 J.	2030	0	0	68	2030	58	2,6
1966	33	7		12			52	50	67 J.	2031	0	0	52	2031	48	2,2
													Gesamt	847	38,7	

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Hessen



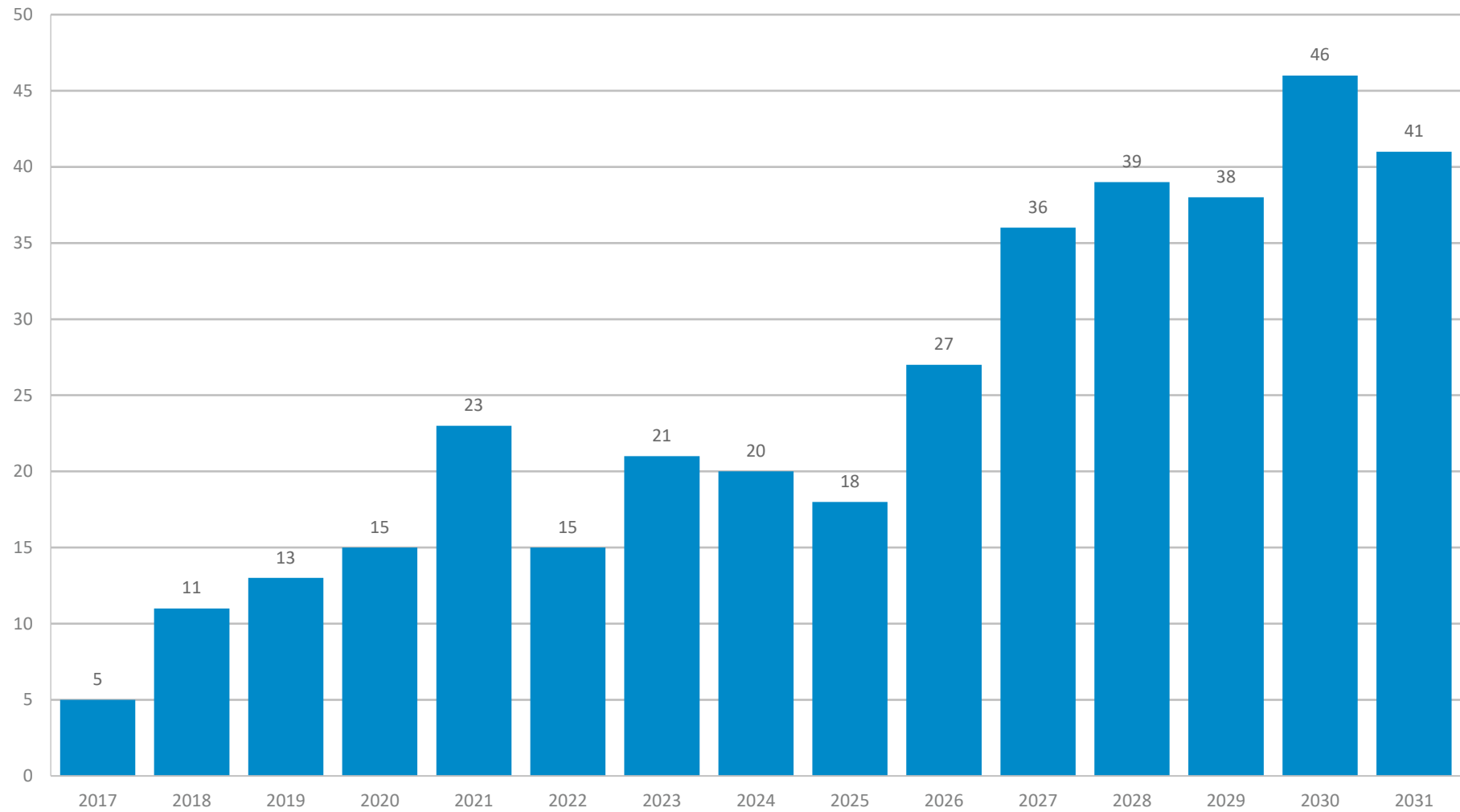
LÄNDERÜBERSICHT MECKLENBURG-VORPOMMERN

	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	307	154	44	56	20	5	586
Stellenzahl	310	154	44	56	20	8	592

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensions- alter	Pensi- onsjahr alt	Pensionsjahr neu			Altersabgänge		
											65. Lj.	66. Lj.	67. Lj.	Jahr	Anzahl	Pro- zent*
1950	0	0		1			1	66	65 J. 4 Mo.	2015	1	0	0			
1951	0	2		2			4	65	65 J. 5 Mo.	2016	2	2	0			
1952	5	2		0			7	64	65 J. 6 Mo.	2017	3	4	0	2017	5	0,9
1953	9	6		1			16	63	65 J. 7 Mo.	2018	7	9	0	2018	11	1,9
1954	7	2		3			12	62	65 J. 8 Mo.	2019	4	8	0	2019	13	2,2
1955	12	8		7			27	61	65 J. 9 Mo.	2020	7	20	0	2020	15	2,6
1956	12	4		0			16	60	65 J. 10 Mo.	2021	3	13	0	2021	23	3,9
1957	15	2		6			23	59	65 J. 11 Mo.	2022	2	21	0	2022	15	2,6
1958	15	3		2			20	58	66 J.	2023	0	20	0	2023	21	3,6
1959	13	3		6			22	57	66 J. 2 Mo.	2024	0	18	4	2024	20	3,4
1960	20	7		8			35	56	66 J. 4 Mo.	2025	0	23	12	2025	18	3,1
1961	23	12		13			48	55	66 J. 6 Mo.	2026	0	24	24	2026	27	4,6
1962	28	8		8			44	54	66 J. 8 Mo.	2027	0	15	29	2027	36	6,1
1963	28	15		12			55	53	66 J. 10 Mo.	2028	0	9	46	2028	39	6,7
1964	23	9		9			41	52	67 J.	2029	0	0	41	2029	38	6,5
1965	18	15		5			38	51	67 J.	2030	0	0	38	2030	46	7,8
1966	5	2		5			12	50	67 J.	2031	0	0	12	2031	41	7,0
													Gesamt	368	62,8	

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Mecklenburg-Vorpommern



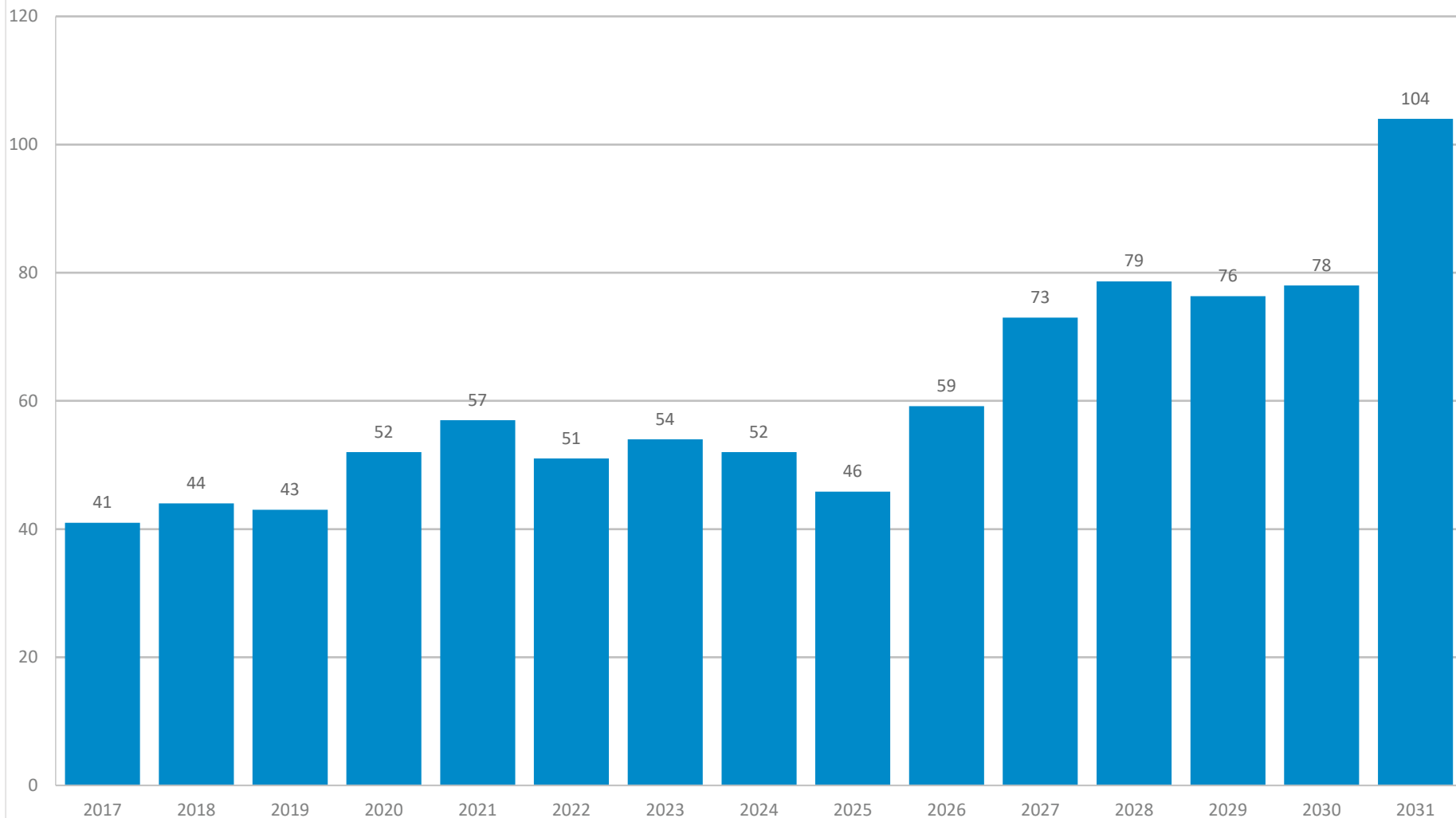
LÄNDERÜBERSICHT NIEDERSACHSEN

	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	1493	555	191	205	75	49	2568
Stellenzahl	1413	539	281	203	76	54	2566

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensions- alter	Pensi- onsjahr alt	Pensionsjahr neu			Altersabgänge		
											65. Lj.	66. Lj.	67. Lj.	Jahr	Anzahl	Pro- zent*
1950	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	0	66	65 J. 4 Mo.	2015	0	0	0			
1951	22	6	4	1	0	2	35	65	65 J. 5 Mo.	2016	20	15	0			
1952	34	10	6	1	0	2	53	64	65 J. 6 Mo.	2017	26	27	0	2017	41	1,6
1953	28	6	5	1	1	1	42	63	65 J. 7 Mo.	2018	17	25	0	2018	44	1,7
1954	34	7	8	1	2	2	54	62	65 J. 8 Mo.	2019	18	36	0	2019	43	1,7
1955	42	5	9	4	1	3	64	61	65 J. 9 Mo.	2020	16	48	0	2020	52	2,0
1956	37	7	4	1	2	4	55	60	65 J. 10 Mo.	2021	9	46	0	2021	57	2,2
1957	40	9	6	3	1	0	59	59	65 J. 11 Mo.	2022	5	54	0	2022	51	2,0
1958	33	8	6	1	2	2	52	58	66 J.	2023	0	52	0	2023	54	2,1
1959	31	9	7	3	5	0	55	57	66 J. 2 Mo.	2024	0	46	9	2024	52	2,0
1960	48	11	6	1	6	3	75	56	66 J. 4 Mo.	2025	0	50	25	2025	46	1,8
1961	50	23	12	3	4	4	96	55	66 J. 6 Mo.	2026	0	48	48	2026	59	2,3
1962	49	26	8	3	4	2	92	54	66 J. 8 Mo.	2027	0	31	61	2027	73	2,8
1963	51	23	11	4	3	1	93	53	66 J. 10 Mo.	2028	0	15	78	2028	79	3,1
1964	64	18	13	2	4	3	104	52	67 J.	2029	0	0	104	2029	76	3,0
1965	36	16	3	2	4	0	61	51	67 J.	2030	0	0	61	2030	78	3,0
1966	34	13	0	1	6	0	54	50	67 J.	2031	0	0	54	2031	104	4,0
													Gesamt	909	35,4	

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Niedersachsen



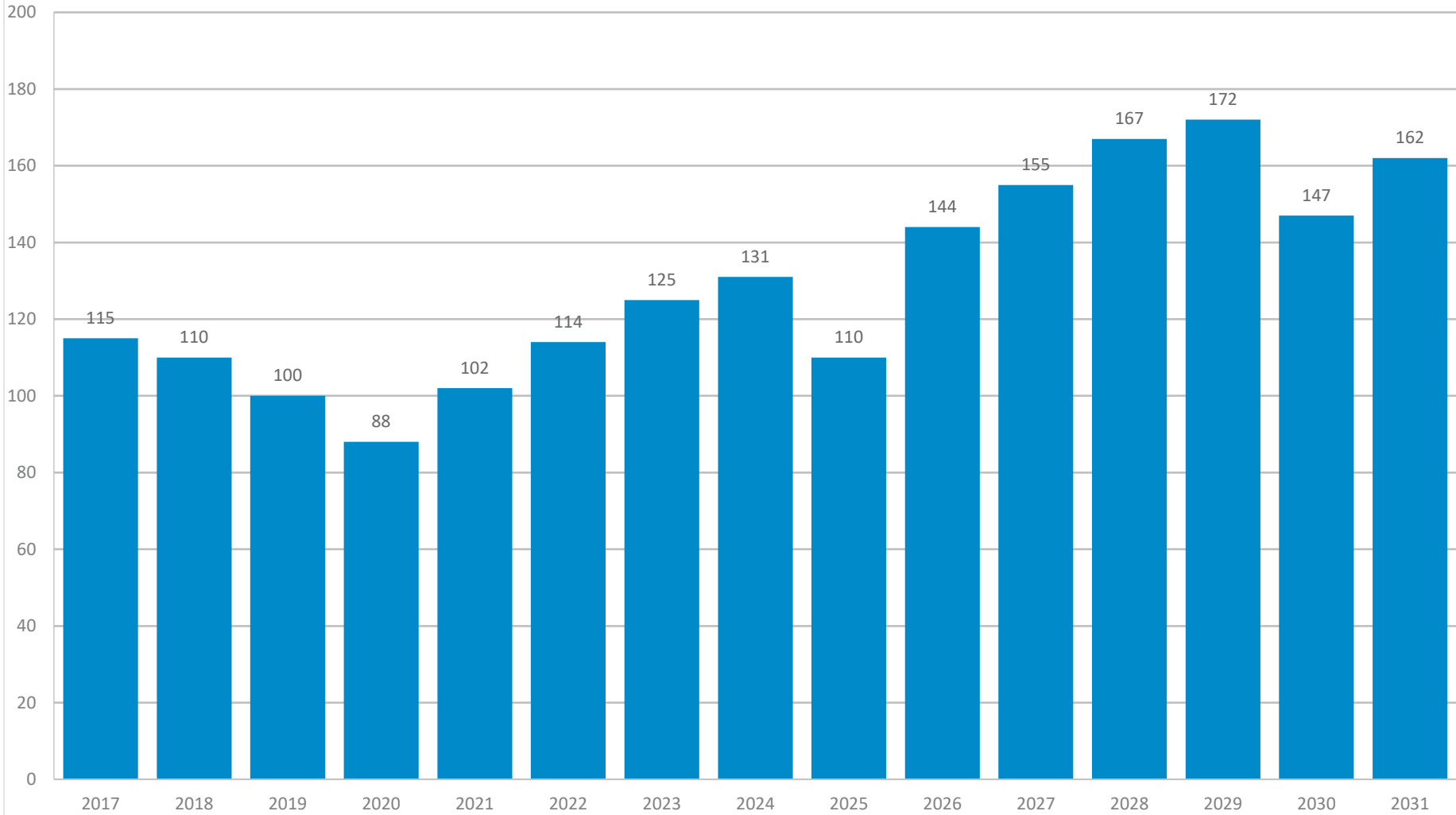
LÄNDERÜBERSICHT NORDRHEIN-WESTFALEN

	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	3828	1075	470	344	212	146	6075
Stellenzahl	3640	1088	510	325	212	158	5933

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensions- alter	Pensi- onsjahr alt	Pensionsjahr neu			Altersabgänge		
											65. Lj.	66. Lj.	67. Lj.	Jahr	Anzahl	Pro- zent*
1950	38	5	8	2	0	1	54	66	65 J. 4 Mo.	2015	36	18	0			
1951	85	17	19	3	4	3	131	65	65 J. 5 Mo.	2016	76	55	0			
1952	70	21	18	6	5	1	121	64	65 J. 6 Mo.	2017	60	61	0	2017	115	1,9
1953	71	17	15	8	4	3	118	63	65 J. 7 Mo.	2018	49	69	0	2018	110	1,8
1954	43	15	16	9	3	6	92	62	65 J. 8 Mo.	2019	31	61	0	2019	100	1,6
1955	52	14	16	11	9	7	109	61	65 J. 9 Mo.	2020	27	82	0	2020	88	1,4
1956	63	17	11	14	6	12	123	60	65 J. 10 Mo.	2021	20	103	0	2021	102	1,7
1957	77	19	8	15	9	8	136	59	65 J. 11 Mo.	2022	11	125	0	2022	114	1,9
1958	75	23	11	10	7	5	131	58	66 J.	2023	0	131	0	2023	125	2,1
1959	76	21	19	9	2	5	132	57	66 J. 2 Mo.	2024	0	110	22	2024	131	2,2
1960	106	32	20	10	7	8	183	56	66 J. 4 Mo.	2025	0	122	61	2025	110	1,8
1961	110	39	17	13	6	4	189	55	66 J. 6 Mo.	2026	0	94	95	2026	144	2,4
1962	136	34	21	11	8	5	215	54	66 J. 8 Mo.	2027	0	72	143	2027	155	2,6
1963	108	23	29	6	6	4	176	53	66 J. 10 Mo.	2028	0	29	147	2028	167	2,7
1964	97	25	21	7	7	5	162	52	67 J.	2029	0	0	162	2029	172	2,8
1965	91	27	15	9	4	7	153	51	67 J.	2030	0	0	153	2030	147	2,4
1966	101	17	6	7	4	3	138	50	67 J.	2031	0	0	138	2031	162	2,7
													Gesamt	1942	32,0	

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Nordrhein-Westfalen



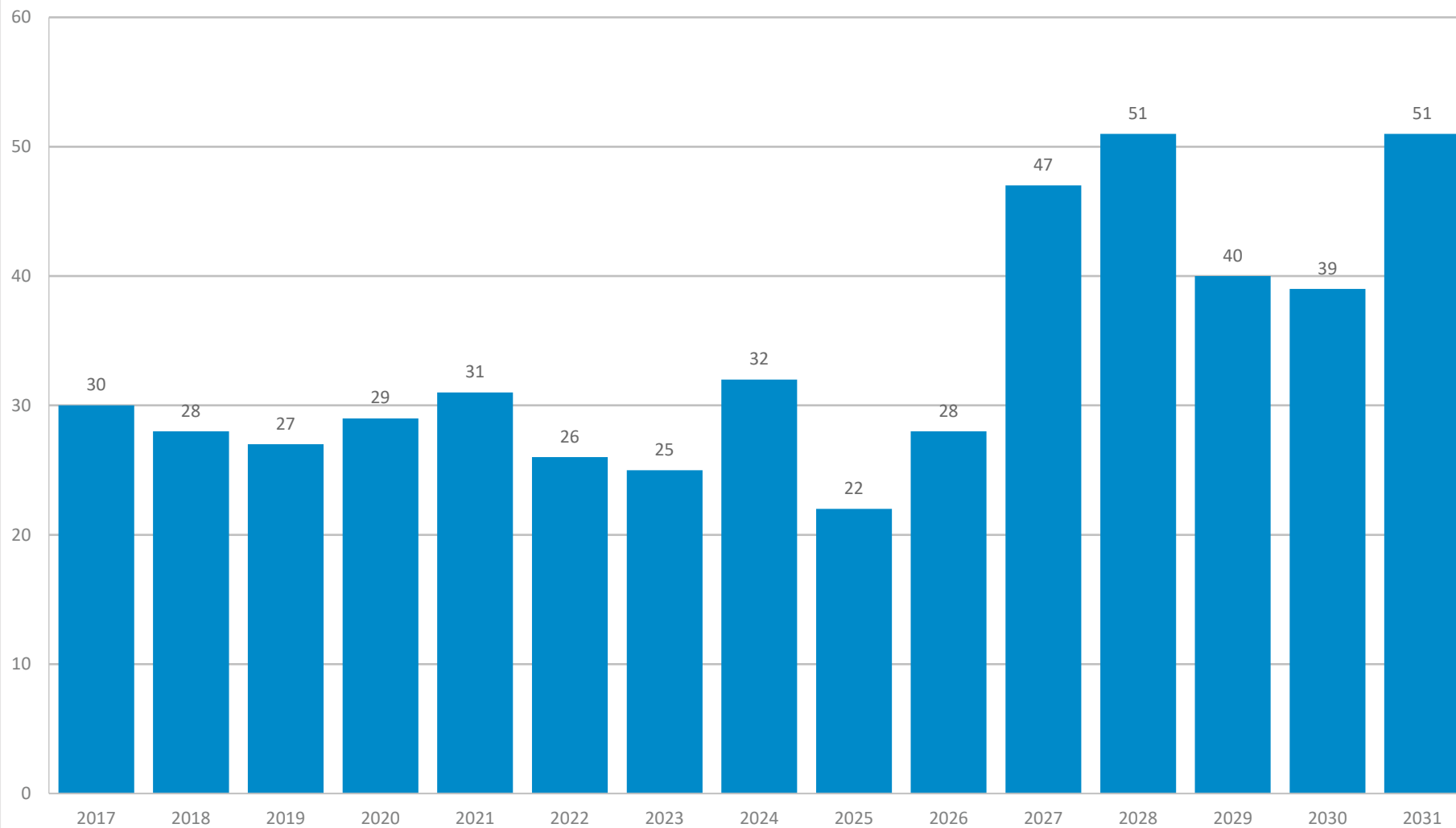
LÄNDERÜBERSICHT RHEINLAND-PFALZ

	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	789	306	79	85	46	20	1325
Stellenzahl	674,75	260	84	78,5	40	20	1157,25

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensions- alter	Pensi- onsjahr alt	Pensionsjahr neu			Altersabgänge		
											65. Lj.	66. Lj.	67. Lj.	Jahr	Anzahl	Pro- zent*
1950	0	0	0	0	0	0	0	66	65	2015	0	0	0			
1951	9	1	1	1	0	0	12	65	65 J. 1 Mo.	2016	11	1	0			
1952	18	8	6	2	1	0	35	64	65 J. 2 Mo.	2017	29	6	0	2017	30	2,3
1953	23	2	1	2	0	1	29	63	65 J. 3 Mo.	2018	22	7	0	2018	28	2,1
1954	19	1	6	3	1	0	30	62	65 J. 4 Mo.	2019	20	10	0	2019	27	2,0
1955	27	7	3	2	0	0	39	61	65 J. 6 Mo.	2020	19	20	0	2020	29	2,2
1956	16	5	5	4	1	1	32	60	65 J. 8 Mo.	2021	11	21	0	2021	31	2,3
1957	19	4	4	2	1	0	30	59	65 J. 10 Mo.	2022	5	25	0	2022	26	2,0
1958	17	5	0	3	1	6	32	58	66 J.	2023	0	32	0	2023	25	1,9
1959	10	6	5	3	2	0	26	57	66 J. 2 Mo.	2024	0	22	4	2024	32	2,4
1960	25	3	2	3	1	2	36	56	66 J. 4 Mo.	2025	0	24	12	2025	22	1,7
1961	35	15	11	7	2	0	70	55	66 J. 6 Mo.	2026	0	35	35	2026	28	2,1
1962	32	5	2	7	1	1	48	54	66 J. 8 Mo.	2027	0	16	32	2027	47	3,5
1963	30	4	2	3	5	3	47	53	66 J. 10 Mo.	2028	0	8	39	2028	51	3,8
1964	32	11	4	0	3	1	51	52	67 J.	2029	0	0	51	2029	40	3,0
1965	24	8	1	1	0	0	34	51	67 J.	2030	0	0	34	2030	39	2,9
1966	19	5	4	1	4	0	33	50	67 J.	2031	0	0	33	2031	51	3,8
													Gesamt	506	38,2	

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Rheinland-Pfalz



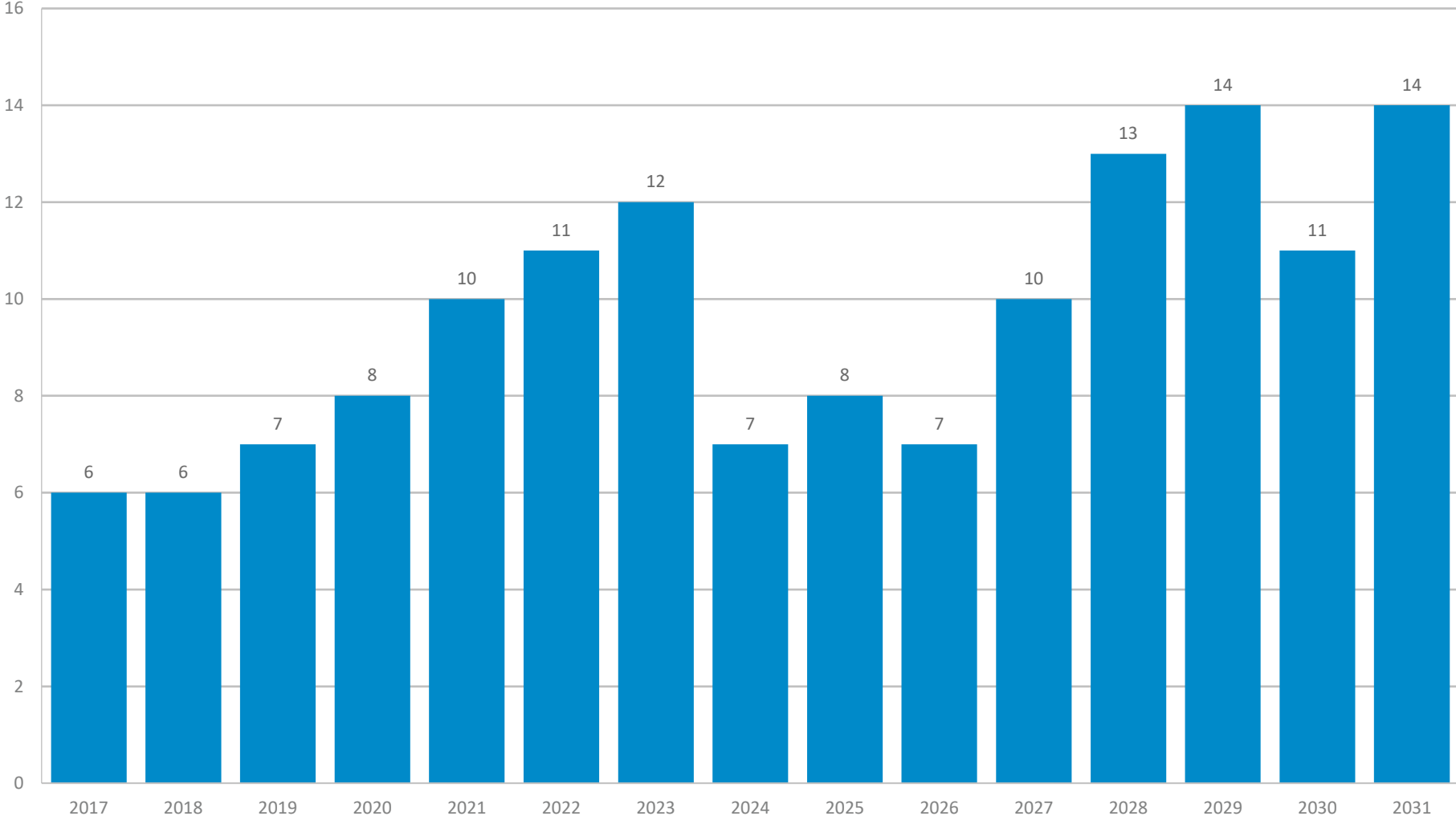
LÄNDERÜBERSICHT SAARLAND

	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	191	61	22	25	12	5	316
Stellenzahl	192	62	24	25	12	5	320

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensions- alter	Pensi- onsjahr alt	Pensionsjahr neu			Altersabgänge		
											65. Lj.	66. Lj.	67. Lj.	Jahr	Anzahl	Pro- zent*
1950	1	0	0	0	0	0	1	66	65 J. 4 Mo.	2015	1	0	0			
1951	4	2	1	2	0	1	10	65	65 J. 5 Mo.	2016	6	4	0			
1952	3	0	0	2	0	0	5	64	65 J. 6 Mo.	2017	2	3	0	2017	6	1,9
1953	4	2	0	1	1	0	8	63	65 J. 7 Mo.	2018	3	5	0	2018	6	1,9
1954	3	1	1	1	1	0	7	62	65 J. 8 Mo.	2019	2	5	0	2019	7	2,2
1955	7	2	2	0	0	0	11	61	65 J. 9 Mo.	2020	3	8	0	2020	8	2,5
1956	7	1	3	1	0	0	12	60	65 J. 10 Mo.	2021	2	10	0	2021	10	3,2
1957	6	4	1	1	1	0	13	59	65 J. 11 Mo.	2022	1	12	0	2022	11	3,5
1958	5	1	1	0	0	0	7	58	66 J.	2023	0	7	0	2023	12	3,8
1959	6	1	3	0	0	0	10	57	66 J. 2 Mo.	2024	0	8	2	2024	7	2,2
1960	6	1	1	0	0	0	8	56	66 J. 4 Mo.	2025	0	5	3	2025	8	2,5
1961	6	2	2	3	1	0	14	55	66 J. 6 Mo.	2026	0	7	7	2026	7	2,2
1962	12	2	2	0	2	0	18	54	66 J. 8 Mo.	2027	0	6	12	2027	10	3,2
1963	6	1	3	3	0	0	13	53	66 J. 10 Mo.	2028	0	2	11	2028	13	4,1
1964	9	2	2	1	0	0	14	52	67 J.	2029	0	0	14	2029	14	4,4
1965	8	1	1	0	0	0	10	51	67 J.	2030	0	0	10	2030	11	3,5
1966	6	1	0	2	0	1	10	50	67 J.	2031	0	0	10	2031	14	4,4
													Gesamt	144	45,6	

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Saarland



LÄNDERÜBERSICHT SACHSEN

	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	712	394	79	128	56	22	1391
Stellenzahl	756	343	79	141	45	27	1391

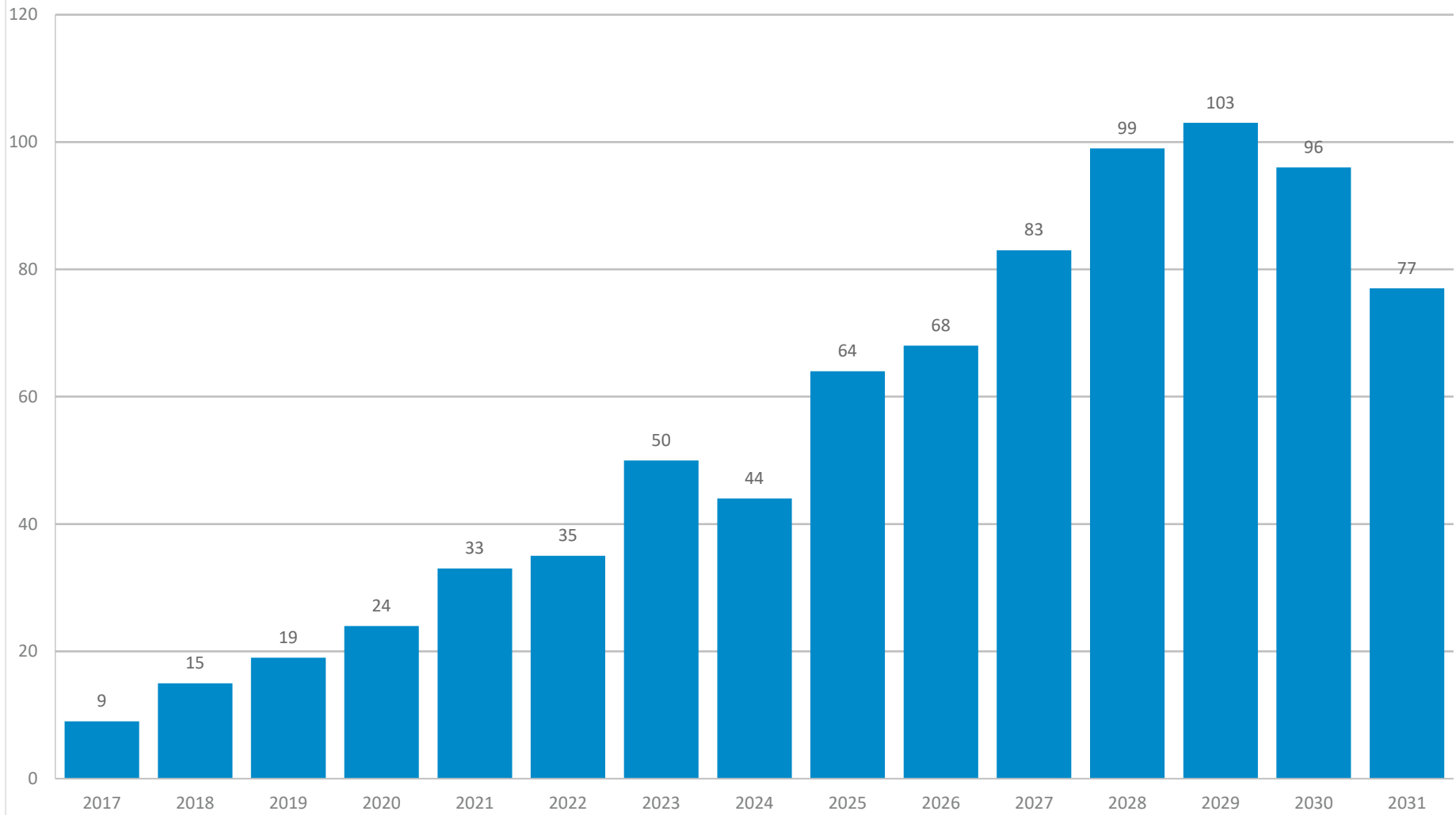
Kopfzahl ohne Proberichter

Stellenzahl nach HH-Plan 2015/16

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensions- alter	Pensi- onsjahr alt	Pensionsjahr neu			Altersabgänge		
											65. Lj.	66. Lj.	67. Lj.	Jahr	Anzahl	Pro- zent*
1950	0	0	0	0	0	0	0	66	65 J. 4 Mo.	2015	0	0	0			
1951	2	1	2	0	0	0	5	65	65 J. 5 Mo.	2016	3	2	0			
1952	10	1	1	2	0	0	14	64	65 J. 6 Mo.	2017	7	7	0	2017	9	0,6
1953	10	3	3	2	0	1	19	63	65 J. 7 Mo.	2018	8	11	0	2018	15	1,1
1954	14	4	1	3	1	0	23	62	65 J. 8 Mo.	2019	8	15	0	2019	19	1,4
1955	19	5	2	3	7	0	36	61	65 J. 9 Mo.	2020	9	27	0	2020	24	1,7
1956	24	6	0	3	4	0	37	60	65 J. 10 Mo.	2021	6	31	0	2021	33	2,4
1957	28	8	4	6	7	1	54	59	65 J. 11 Mo.	2022	4	50	0	2022	35	2,5
1958	23	6	3	2	9	1	44	58	66 J.	2023	0	44	0	2023	50	3,6
1959	48	11	10	6	1	1	77	57	66 J. 2 Mo.	2024	0	64	13	2024	44	3,2
1960	49	19	4	3	6	1	82	56	66 J. 4 Mo.	2025	0	55	27	2025	64	4,6
1961	85	10	8	7	3	0	113	55	66 J. 6 Mo.	2026	0	56	57	2026	68	4,9
1962	80	22	9	8	5	2	126	54	66 J. 8 Mo.	2027	0	42	84	2027	83	6,0
1963	78	21	5	4	6	1	115	53	66 J. 10 Mo.	2028	0	19	96	2028	99	7,1
1964	46	13	7	8	1	2	77	52	67 J.	2029	0	0	77	2029	103	7,4
1965	43	8	1	9	1	2	64	51	67 J.	2030	0	0	64	2030	96	6,9
1966	22	10	4	3	2	2	43	50	67 J.	2031	0	0	43	2031	77	5,5
													Gesamt	819	58,9	

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Sachsen



LÄNDERÜBERSICHT SACHSEN-ANHALT

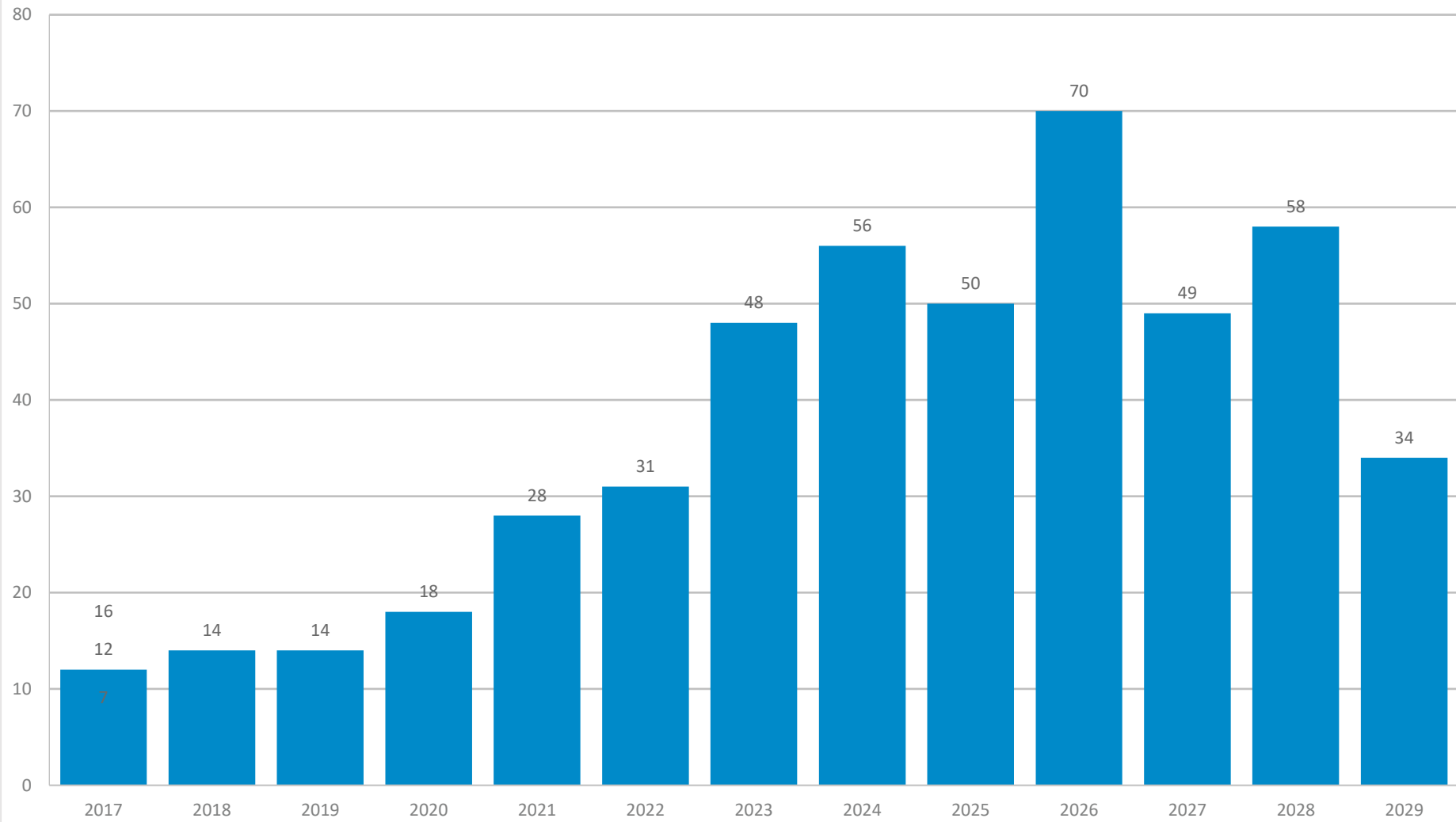
	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	483	128	59	99	39	23	831
Stellenzahl	483	128	59	99	39	23	831

Kopfzahlen = Stellenzahlen nach HH-Plan 2015/2016
 Sachsen-Anhalt hat keine Zahlen gemeldet, sodass die Angaben dem Handbuch der Justiz entnommen sind

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensions- alter	Pensions- jahr	Altersabgänge		
											Jahr	Anzahl	Pro- zent*
1950	1	0	0	0	0	0	1	66	65	2015			
1951	5	2	0	0	1	0	8	65	65	2016			
1952	6	5	4	1	0	0	16	64	65	2017	2017	16	1,9
1953	5	2	0	0	0	0	7	63	65	2018	2018	7	0,8
1954	6	2	2	1	0	1	12	62	65	2019	2019	12	1,4
1955	9	3	0	2	0	0	14	61	65	2020	2020	14	1,7
1956	5	6	0	0	3	0	14	60	65	2021	2021	14	1,7
1957	9	4	1	1	3	0	18	59	65	2022	2022	18	2,2
1958	15	6	1	2	4	0	28	58	65	2023	2023	28	3,4
1959	14	6	1	4	6	0	31	57	65	2024	2024	31	3,7
1960	23	14	3	2	4	2	48	56	65	2025	2025	48	5,8
1961	26	15	5	4	6	0	56	55	65	2026	2026	56	6,7
1962	24	13	2	6	5	0	50	54	65	2027	2027	50	6,0
1963	38	18	7	4	3	0	70	53	65	2028	2028	70	8,4
1964	33	12	2	1	0	1	49	52	65	2029	2029	49	5,9
1965	36	11	2	5	2	2	58	51	65	2030	2030	58	7,0
1966	20	4	2	3	0	5	34	50	65	2031	2031	34	4,1
											Gesamt	505	60,8

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Sachsen-Anhalt



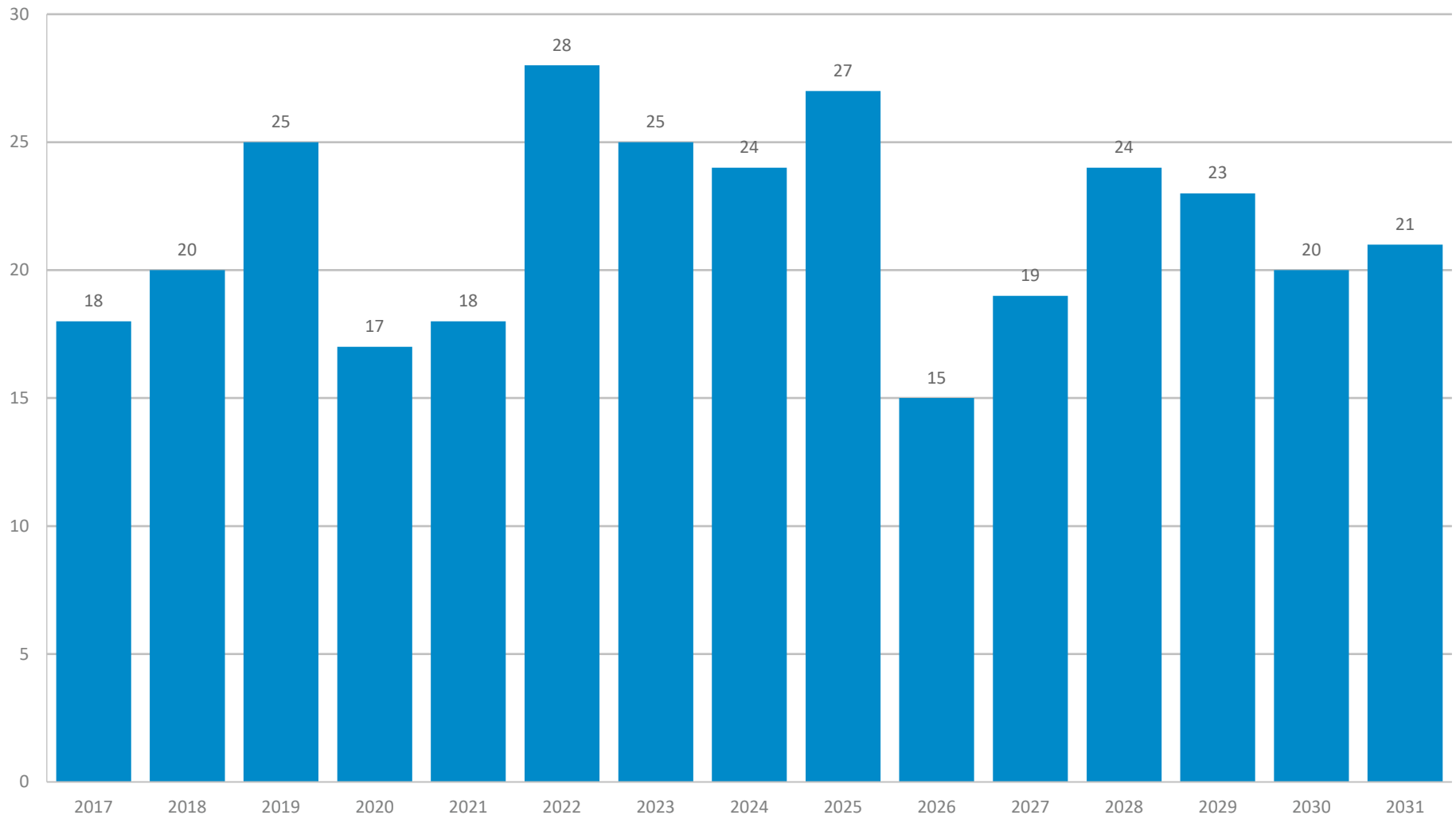
LÄNDERÜBERSICHT SCHLESWIG-HOLSTEIN

	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	608	199	54	80	29	14	984
Stellenzahl	530	177	52	71	28	16	874

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensions- alter	Pensi- onsjahr alt	Pensionsjahr neu			Altersabgänge		
											65. Lj.	66. Lj.	67. Lj.	Jahr	Anzahl	Pro- zent*
1950	4	4	1	0	3	0	12	66	65	2015	12	0	0			
1951	7	4	2	1	0	0	14	65	65 J. 1 Mo.	2016	13	1	0			
1952	10	5	4	1	0	0	20	64	65 J. 2 Mo.	2017	17	3	0	2017	18	1,8
1953	15	3	1	3	1	0	23	63	65 J. 3 Mo.	2018	17	6	0	2018	20	2,0
1954	17	3	2	4	1	2	29	62	65 J. 4 Mo.	2019	19	10	0	2019	25	2,5
1955	8	1	3	2	0	0	14	61	65 J. 6 Mo.	2020	7	7	0	2020	17	1,7
1956	26	3	2	2	1	0	34	60	65 J. 8 Mo.	2021	11	23	0	2021	18	1,8
1957	13	2	4	4	5	2	30	59	65 J. 10 Mo.	2022	5	25	0	2022	28	2,8
1958	12	3	7	1	0	1	24	58	66 J.	2023	0	24	0	2023	25	2,5
1959	18	7	3	4	1	0	33	57	66 J. 2 Mo.	2024	0	27	6	2024	24	2,4
1960	6	3	4	0	0	0	13	56	66 J. 4 Mo.	2025	0	9	4	2025	27	2,7
1961	17	5	4	0	2	2	30	55	66 J. 6 Mo.	2026	0	15	15	2026	15	1,5
1962	21	3	2	2	0	0	28	54	66 J. 8 Mo.	2027	0	9	19	2027	19	1,9
1963	16	5	0	1	1	1	24	53	66 J. 10 Mo.	2028	0	4	20	2028	24	2,4
1964	12	3	0	2	4	0	21	52	67 J.	2029	0	0	21	2029	23	2,3
1965	13	8	1	0	1	2	25	51	67 J.	2030	0	0	25	2030	20	2,0
1966	15	2	0	0	0	1	18	50	67 J.	2031	0	0	18	2031	21	2,1
													Gesamt	324	32,9	

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Schleswig-Holstein



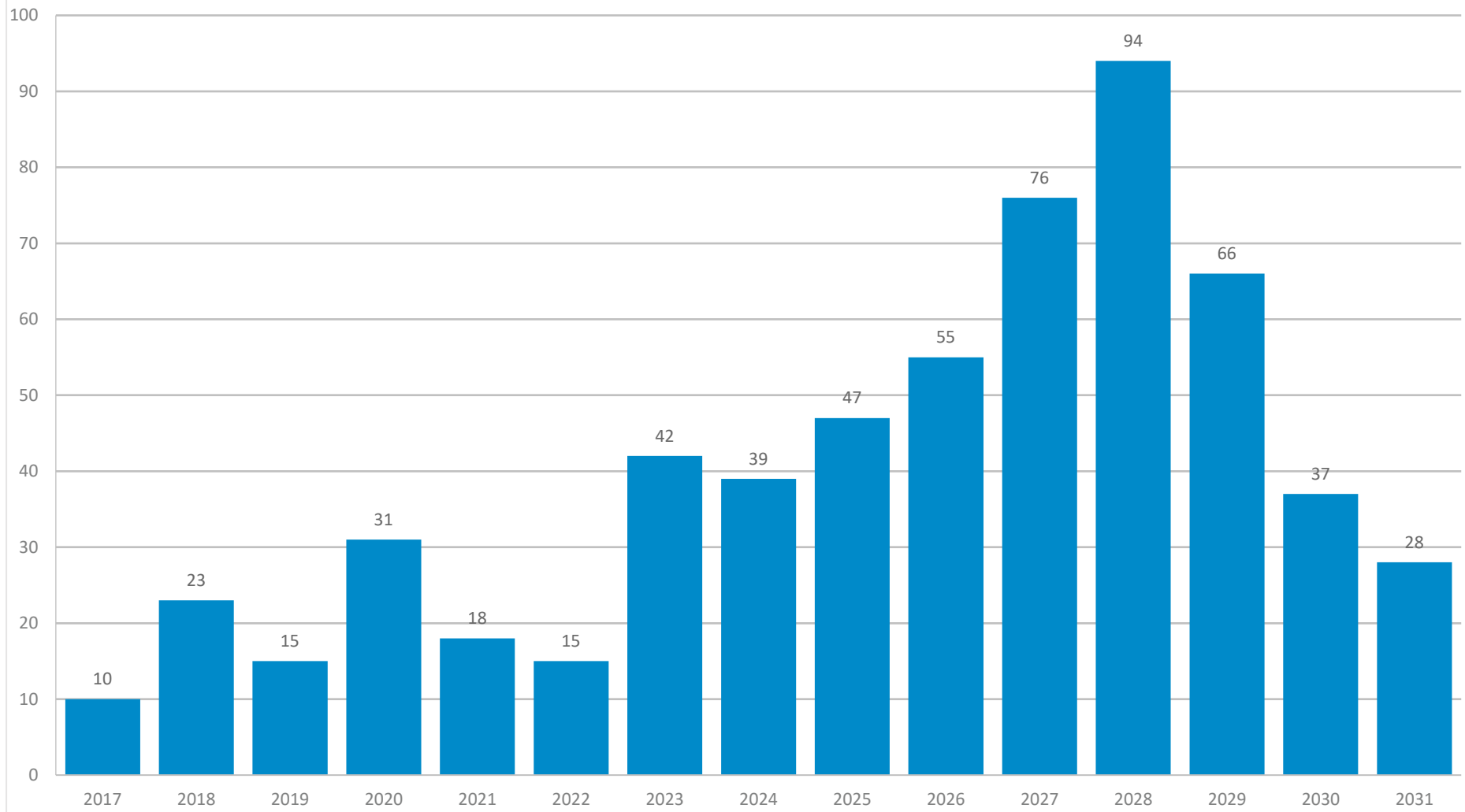
LÄNDERÜBERSICHT THÜRINGEN

	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	alle
Kopfzahl	421	193	190				804
Stellenzahl	430	185	194				809

Jahrgang	ord. G.	StA	VerwG	SozG	ArbG	FG	Summe	Alter aktuell	Pensions- alter	Pensi- onsjahr	Altersabgänge		
											Jahr	Anzahl	Pro- zent*
1950	1	1		0			2	66	65	2015			
1951	8	0		6			14	65	65	2016			
1952	5	4		1			10	64	65	2017	2017	10	1,2
1953	17	4		2			23	63	65	2018	2018	23	2,8
1954	8	2		5			15	62	65	2019	2019	15	1,9
1955	16	7		8			31	61	65	2020	2020	31	3,8
1956	10	2		6			18	60	65	2021	2021	18	2,2
1957	8	5		2			15	59	65	2022	2022	15	1,9
1958	20	13		9			42	58	65	2023	2023	42	5,2
1959	23	6		10			39	57	65	2024	2024	39	4,8
1960	22	14		11			47	56	65	2025	2025	47	5,8
1961	26	14		15			55	55	65	2026	2026	55	6,8
1962	41	21		14			76	54	65	2027	2027	76	9,4
1963	53	17		24			94	53	65	2028	2028	94	11,6
1964	44	11		11			66	52	65	2029	2029	66	8,2
1965	27	2		8			37	51	65	2030	2030	37	4,6
1966	18	6		4			28	50	65	2031	2031	28	3,5
											Gesamt	596	73,7

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Thüringen



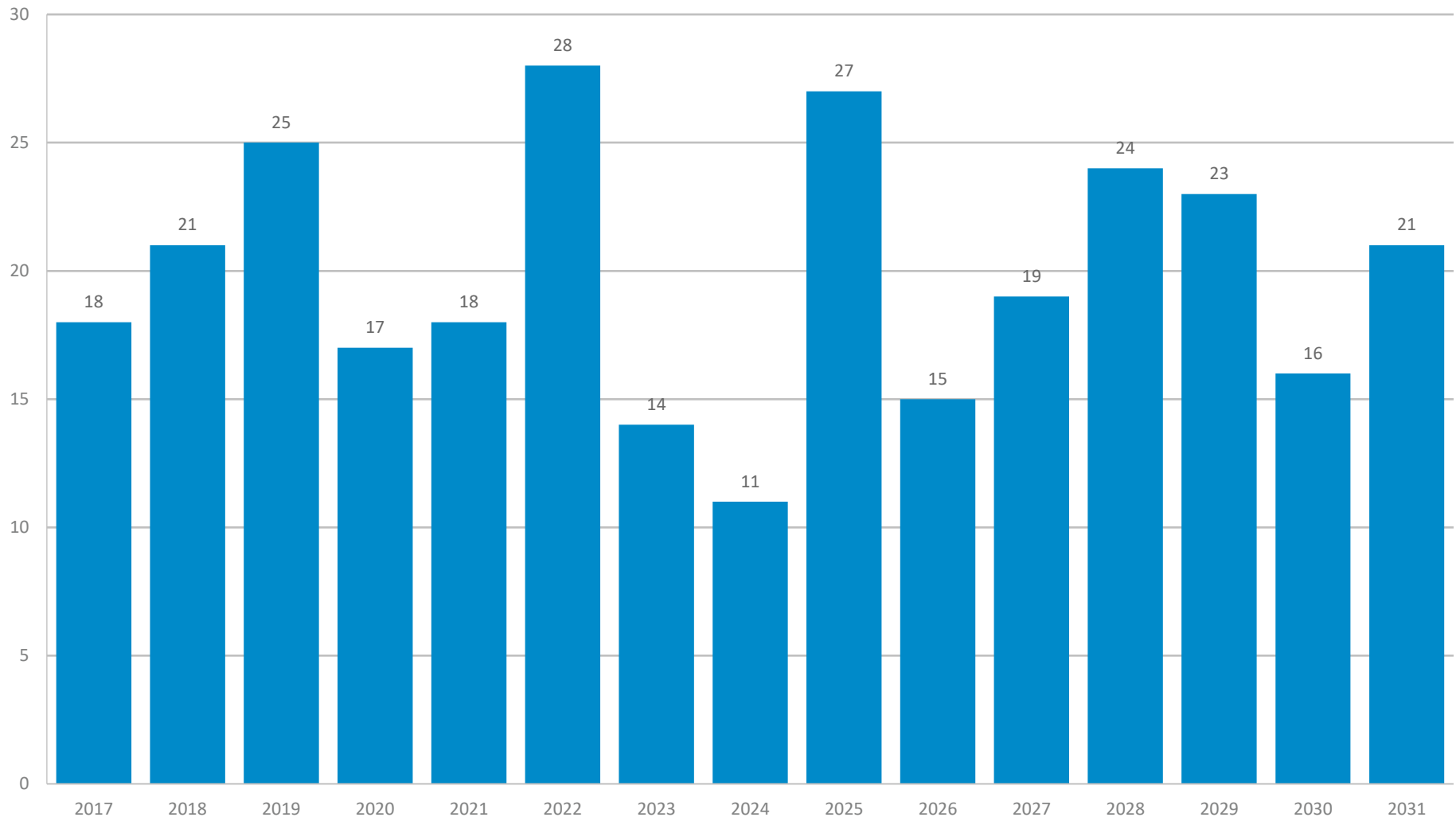
ÜBERSICHT BUND

	BGH	GBA	BVerwG	BSG	BAG	BFH	alle
Kopfzahl	129	83	55	43	37	59	406
Stellenzahl	129	98	57	43	38	59	424

Jahrgang	BGH	GBA	BVerwG	BSG	BAG	BFH	Summe	Alter aktuell	Pensions-al- ter	Pensi- ons-jahr alt (65 J.)	Pensionsjahr neu			Altersabgänge		
											65. Lj.	66. Lj.	67. Lj.	Jahr	Anzahl	Pro- zent*
1950	1	0	1	0	1	1	4	66	65	2015	4	0	0			
1951	6	2	2	3	1	1	15	65	65 J. 1 Mo.	2016	14	1	0			
1952	6	2	0	1	2	4	15	64	65 J. 2 Mo.	2017	13	2	0	2017	18	4,4
1953	6	3	2	2	3	3	19	63	65 J. 3 Mo.	2018	14	5	0	2018	21	5,2
1954	4	2	2	3	0	2	13	62	65 J. 4 Mo.	2019	9	4	0	2019	25	6,2
1955	8	0	5	3	2	3	21	61	65 J. 6 Mo.	2020	11	10	0	2020	17	4,2
1956	12	5	3	4	2	2	28	60	65 J. 8 Mo.	2021	9	19	0	2021	18	4,4
1957	7	1	3	0	2	4	17	59	65 J. 10 Mo.	2022	3	14	0	2022	28	6,9
1958	3	0	3	4	0	1	11	58	66 J.	2023	0	11	0	2023	14	3,4
1959	5	4	3	2	4	3	21	57	66 J. 2 Mo.	2024	0	27	6	2024	11	2,7
1960	15	1	6	2	2	1	27	56	66 J. 4 Mo.	2025	0	18	9	2025	27	6,7
1961	10	4	3	3	2	3	25	55	66 J. 6 Mo.	2026	0	13	12	2026	15	3,7
1962	6	3	6	1	0	1	17	54	66 J. 8 Mo.	2027	0	6	11	2027	19	4,7
1963	9	2	1	5	0	2	19	53	66 J. 10 Mo.	2028	0	3	16	2028	24	5,9
1964	5	9	1	1	3	2	21	52	67 J.	2029	0	0	21	2029	23	5,7
1965	2	3	3	1	2	6	17	51	67 J.	2030	0	0	17	2030	16	3,9
1966	8	6	1	3	1	6	25	50	67 J.	2031	0	0	25	2031	21	5,2
													Gesamt	297	73,2	

* Prozent bezogen auf die Kopfzahlen

Altersabgänge Bundesgerichte und GBA



**Positionspapier „Die personelle Zukunftsfähigkeit der Justiz
in der Bundesrepublik Deutschland“, Stand April 2017**

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Richterbund e.V.
Haus des Rechts
Kronenstraße 73, 10117 Berlin
www.drb.de

Redaktion:

Deutscher Richterbund

Bearbeitung:

RiAG Axel Peters, Stralsund

Druck:

Wilke Mediengruppe GmbH
Oberallener Weg 1, 59069 Hamm