

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Sven Rissmann (CDU)

vom 08. November 2016 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 09. November 2016) und **Antwort**

Entwicklung der Berliner Justiz (I) - Personal

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wie hat sich der Personalbestand in der Berliner Justiz in den Jahren 2012 bis 2016 entwickelt (bitte nach Diensten getrennt darstellen)?

Zu 1.: Die erbetene Darstellung des Personalbestands findet sich in den Anlagen 1 und 2. Dabei erfolgt die Darstellung aufgrund der unterschiedlichen Ressortierung im Interesse der Übersichtlichkeit getrennt für die Gerichte und Strafverfolgungsbehörden (jeweils ohne die zugehörige Senatsverwaltung) des Einzelplans 06 (Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz – Anlage 1) einerseits und des Einzelplans 09 (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen – Anlage 2) andererseits.

Für beide Anlagen gilt:

Der Personalbestand ist in „Vollzeitäquivalenten“ ausgewiesen. Die Ermittlung der Zahlen erfolgte zum Stichtag 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres (2012 bis 2016), für 2016 zudem zum Stichtag 30. September. Es handelt sich um Stichtagsabfragen, die nicht automatisch auf den durchschnittlichen Personalbestand eines Jahres schließen lassen

Ferner ist zu berücksichtigen, dass für das Jahr 2017 weitere 24 Richterstellen, 12 Stellen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und 41 Stellen im nichtrichterlichen Dienst vorgesehen sind. Diese Stellen sind durch den Haushaltsgesetzgeber bereits bewilligt worden und werden ab dem kommenden Jahr besetzt werden.

Außerdem waren mit Stand vom 30.09.2016 im gesamten Geschäftsbereich 251,2 Stellen nicht besetzt. Bis Ende des 1. Halbjahres 2017 werden aber 262 Auszubildende ihre Ausbildung beenden und diese Stellen entsprechend besetzen können.

Zur besseren Lesbarkeit wurde für die Aufteilung nach „Diensten“ die hergebrachte Terminologie des „einfachen, mittleren, gehobenen und höheren“ Dienstes verwendet. Diese Gruppen sind gleichzusetzen mit den jeweiligen Laufbahnen der Laufbahngruppen 1 und 2 im Sinne von § 2 Abs. 4 des Berliner Laufbahngesetzes. Die Tarifbeschäftigten der mit den jeweiligen Laufbahngruppen 1 und 2 vergleichbaren Entgeltgruppen sind gesondert ausgewiesen. Die beiden gemeinsamen Obergerichte mit Sitz in Berlin (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg und Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg) wurden jeweils vollständig in die Darstellung mit einbezogen. Mangels entsprechender Erhebungen ist es insoweit nicht möglich, den rechnerisch „auf Berlin entfallenden“ Personalanteil getrennt auszuweisen. Die in Brandenburg ansässigen gemeinsamen Obergerichte (Landessozialgericht Berlin-Brandenburg und Finanzgericht Berlin-Brandenburg) sind unberücksichtigt geblieben.

2. Wie hoch prognostiziert der Berliner Senat die Abgänge beim Personal in der Berliner Justiz in den Jahren 2017 bis 2021?

Zu 2.: Die erbetene Darstellung der prognostizierten Fluktuation findet sich in Anlage 3, jeweils getrennt nach der Berliner Arbeitsgerichtsbarkeit einerseits und den übrigen Gerichten und den Strafverfolgungsbehörden andererseits.

3. Welche Anstrengungen hat der Senat unternommen, um geeigneten Nachwuchs für die Berufe in der Justiz zu gewinnen, insbesondere bei der Ausbildung?

Zu 3.: In der 17. Wahlperiode zwangen das rasante Wachstum der Berliner Bevölkerung und die demografische Entwicklung auch die Justiz dazu, Vorsorge für eine hinreichende Personalausstattung der Gerichte und Strafverfolgungsbehörden zu treffen. Dabei gelang der Durchbruch in zwei zentralen Punkten:

Zum einen ist der Senat vom vorherigen Einsparabschluss abgerückt, der für die Justiz den Wegfall des gesamten Servicedienstes von drei mittleren Amtsgerichten bedeutet hätte.

Zum anderen machte es der Wettstreit auf dem Berliner Arbeitsmarkt um Nachwuchskräfte erforderlich, das Thema Ausbildung zu einem zentralen Bestandteil der Personalpolitik zu machen und für Justizberufe insbesondere im Bereich des nichtrichterlichen Dienstes (Justizfachangestellte, Justizhauptwachtmeisterinnen und Justizhauptwachtmeister sowie Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger) mit einem zeitgemäßen Konzept zu werben sowie auch die diesbezügliche justizeigene Ausbildung modern aufzustellen.

In diesen Ausbildungs- und Einstellungsbereichen werden sowohl in der Justiz als auch im Justizvollzug seit 2014 so viele geeignete Bewerberinnen und Bewerber in die justizeigenen Ausbildungsgänge übernommen wie es räumlich, technisch und personell möglich ist (Beispiel: Justizfachangestellte/r: 140 Neueinstellungen pro Jahr; Anwärtin und Bewerber im Allgemeinen Vollzugsdienst: 125 pro Jahr). Damit gelingt es derzeit noch, die laufenden Altersabgänge nachzubeseetzen. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen reicht jedoch nicht aus, um zusätzlich auch die Vakanzen nachzubeseetzen, die durch die deutlich unter dem Bedarf liegende Einstellungspraxis der Jahre 2012 und 2013 entstanden sind. Unabhängig davon ist die Anzahl der qualifizierten Bewerbungen insgesamt - demografiebedingt – rückläufig.

Um dieser Entwicklung vorausschauend zu begegnen, hat die Berliner Justiz im Jahr 2015 eine zielgruppengerechte Image- und Werbekampagne aufgelegt, mit der die Ausbildungsberufe „Justizhauptwachtmeisterin/Justizhauptwachtmeister, „Justizfachangestellte/Justizfachangestellter“ und „Rechtspflegerin/Rechtspfleger“ beworben werden. Die Kampagne mit dem Titel „Rechthaber gesucht“ wurde am 31. August 2015 vorgestellt und fand guten Anklang bei den Jugendlichen. Die Bewerberzahlen konnten dadurch konsolidiert werden.

In Zuge dessen wurde auch der diesbezügliche Internetauftritt zielgruppenorientiert erneuert. Um auch die bislang unterrepräsentierte Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund stärker für die justizeigenen Ausbildungsgänge zu gewinnen, wird seit September 2016 zudem ein justizspezifischer Ausbildungsvorbereitungskurs als Teil einer Senatsfördermaßnahme mit einem externen Partner durchgeführt. Zudem wurden mit Erfolg regelmäßige Informations- und Kooperationsveranstaltungen von Justizbediensteten aus der Gerichts- und Strafverfolgungspraxis für die Arbeitsvermittler der Berliner Arbeitsagenturen durchgeführt. Um auch die Zusammenarbeit mit den Berliner Schulen über das Berufsqualifikationsnetzwerk (BQN) („Berlin braucht Dich“) hinaus auszuweiten, wurde die konzeptionelle Vorarbeit für ein Aktionsmodell aufgenommen mit dem Ziel der engeren Vernetzung zur Nachwuchsgewinnung. Die praktische Umsetzung soll in der laufenden Wahlperiode erfolgen. Unabhängig davon wird auch weiterhin auf die

herkömmlichen Akquisestrategien gesetzt (Präsenz der Berliner Justiz auf den einschlägigen Berufsmessen und in den Printmedien; justizinterne Werbung für die Ausbildungsberufe).

Im Bereich des Bewerberverfahrens für die vorgenannten Ausbildungsberufe legt die Berliner Justiz großen Wert auf Modernität. Deshalb wird seit 2015 ausschließlich das vom Senat zentral für die Berliner Verwaltung zur Verfügung gestellte online-Bewerbungsverfahren rexx („e-Recruiting“) genutzt, das auch die elektronische Durchführung von Eignungstests ermöglicht.

Da die Gestaltung und die Qualität der Ausbildung einerseits und der Status sowie die Auf- und Durchstiegsmöglichkeiten in den vorgenannten Berufen andererseits maßgeblichen Einfluss auf das potenzielle Interesse von Bewerberinnen und Bewerbern an der Berliner Justiz als künftiger Arbeitgeberin haben, wurde der insoweit bestehende Modernisierungs- und Änderungsbedarf identifiziert. Besonders dringlich ist dabei der Bedarf für zentrale Ausbildungsräume, um ein zeitgemäßes, durch Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs dringend benötigtes IT-basiertes Unterrichtskonzept umsetzen zu können. Ein entsprechendes Ausbildungskonzept soll in der aktuellen Wahlperiode fertiggestellt und umgesetzt werden. Voraussetzung dafür ist die Unterstützung durch den Haushaltsgesetzgeber.

Im Bereich der Einstellung von Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten plant die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz zudem weitere Anstrengungen im Rahmen einer Qualitäts-offensive in der Referendarausbildung. So sollen rechtzeitig hinreichend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber an die Justiz herangeführt und für eine Tätigkeit in der Justiz interessiert werden. Als eine erste Maßnahme wurde die Anzahl der auszubildenden Referendarinnen und Referendare reduziert, um so das Verhältnis zur Anzahl der Ausbilderinnen und Ausbilder zu verbessern und die Qualität der Ausbildung zu sichern. Der Grundgedanke des Elements der Qualitäts-offensive ist es weiter, die durch den Abbau der Referendarzahlen gewonnenen Spielräume zu einer Qualitätsverbesserung in der Ausbildung zu nutzen. Zum einen sollen zusätzliche (freiwillige) Qualifizierungsangebote in der Referendarausbildung gemacht werden, um sowohl schwächere als auch bessere Kandidatinnen und Kandidaten zusätzlich zu qualifizieren und zu fördern. Dabei können zum anderen zugleich künftige Bedarfe berücksichtigt werden, also beispielsweise Angebote für einen zu stärkenden arbeitsrechtlichen Schwerpunkt gemacht werden im Hinblick auf einen angestiegenen Personalbedarf bei Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichtern.

Der Berliner Justizvollzug, der wie die Justiz im Interesse der Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund an der Senatsfördermaßnahme des justizspezifischen Ausbildungsvorbereitungskurses beteiligt ist, hat seine Werbekampagne im Jahr 2016 gestartet. Ziel sind die zielgruppenspezifische und passgenaue Kommunikation der Kernbotschaften des Justizvollzugs und die posi-

tive Darstellung des Berufsbildes „Justizvollzugsbeamtin/Justizvollzugsbeamter“ in der Öffentlichkeit. Damit sollen auch die Menge und die Qualität der Bewerbungen für den allgemeinen Vollzugsdienst gesteigert werden. Bewerberinnen und Bewerber wird bei Einstellung in die Ausbildung eine Übernahmezusage erteilt. Besonderen Anreiz für den potenziellen Bewerberkreis bietet der seit 2016 gezahlte Anwärtersonderzuschlag, der auf Vorschlag des Senats vom Berliner Gesetzgeber bewilligt worden ist (vgl. dazu Ziffer 4).

4. Wie hat sich die Besoldung und Vergütung (einschließlich der Zulagen) bei den Beschäftigten der Berliner Justiz in den Jahren 2012 bis 2016 entwickelt?

Zu 4.: Die Besoldung der Berliner Richterinnen und Richter sowie Beamtinnen und Beamten ist wie folgt erhöht worden:

2012 um 2,0 %
 2013 um 2,0 %
 2014 um 3,0 % (nominal um 2,8 %)
 2015 um 3,2 % (nominal um 3,0 %)
 2016 um 3,0 % (nominal um 2,8 %).

Darüber hinaus konnte für die Berliner Justiz Folgendes erreicht werden:

Mit dem am 19. Mai 2016 in Kraft getretenen Haushaltsumsetzungsgesetz wurde die bisherige sogenannte „Gitterzulage“, die nur Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeistern in abgeschlossenen Vorführbereichen der Gerichte gewährt werden konnte, rückwirkend zum 1. Januar 2016 durch eine Sicherheits- und Vorführzulage (95,53 EUR) abgelöst. Damit hat der Gesetzgeber den aufgrund der besonderen Belastungssituation in den Gerichten neu gestalteten Sicherheitskonzepten besoldungsrechtlich Rechnung getragen. Die neue Zulage beschränkt sich nicht mehr auf Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister, die in der Strafgerichtsbarkeit mit Gefangenenvorfürungen betraut sind, sondern ist auch denjenigen zu gewähren, die in sonstigen sicherheitsrelevanten Bereichen der Gerichte eingesetzt werden, um überwiegend besondere Sicherungsaufgaben wahrzunehmen. Der neue Zulagentatbestand erfasst damit alle Gerichte der ordentlichen Gerichtsbarkeit sowie die Fachgerichte.

Richterinnen und Richtern sowie Beamtinnen und Beamten der Berliner Justiz und des Berliner Justizvollzugs, die ab dem 1. Januar 2016 das 25-, 40- oder 50-jährige Dienstjubiläum erreicht haben bzw. erreichen, erhalten überdies eine Jubiläumszuwendung. Diese beträgt bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 350,00 EUR, bei einer Dienstzeit von 40 Jahren 450,00 EUR und bei einer Dienstzeit von 50 Jahren 550,00 EUR.

Im Bereich des Justizvollzugs konnten die Voraussetzungen für die Angleichung der Vollzugszulage für die Justizvollzugsbeamtinnen und Justizvollzugsbeamten an die Höhe der Vollzugszulage von Polizei und Feuerwehr geschaffen werden. Die Vollzugszulage bleibt den Beamtinnen und Beamten des Justizvollzugs in den ersten bei-

den Beschäftigungsjahren (derzeit: 95,53 EUR monatlich) erhalten und wird ab dem dritten Beschäftigungsjahr angehoben (derzeit: 127,38 EUR monatlich). Seit dem 1. Januar 2016 erhalten Anwärtinnen und Anwärter des allgemeinen Vollzugsdienstes einen Anwärtersonderzuschlag in Höhe von 60% des Grundgehalts. Dies führt derzeit zu Anwärterbezügen in Höhe von insgesamt 1.600,- EUR pro Monat.

5. Welche weiteren Maßnahmen hat der Senat ergriffen, um die Attraktivität der Arbeitsplätze in der Justiz zu steigern?

Zu 5.: Entsprechend den Ausführungen unter Ziffer 4 wurden die Besoldungs- und Versorgungsbezüge für die Richterinnen und Richter sowie die Justizbeamtinnen und Justizbeamten sowie Justizvollzugsbeamtinnen und Justizvollzugsbeamten spürbar erhöht. Ferner wird seit dem Jahr 2016 wieder eine Jubiläumszuwendung gezahlt, um die Bindung des vorgenannten Personenkreises an die Berliner Justiz und den Berliner Justizvollzug zu stärken und die Mitarbeitertreue zu würdigen. Die unter Ziffer 4 für den Berliner Justizvollzug ebenfalls dargestellte Verbesserung der Zulagen- und Zuschlagszahlung, insbesondere des Anwärtersonderzuschlags, hat zudem zu einer spürbaren Erhöhung der Bewerberzahlen im allgemeinen Justizvollzugsdienst geführt.

Durch die im Jahr 2016 mit dem Bund abgeschlossene Vereinbarung über die Zahlung von Leistungsprämien ist es nun auch Berliner Richterinnen und Richtern sowie Beamtinnen und Beamten, die an Dienststellen des Bundes abgeordnet sind, möglich, an den dort ausgereichten Leistungsprämien zu partizipieren.

Zudem wurden im Berliner Justizvollzug (allgemeiner Vollzugsdienst und mittlerer Verwaltungsdienst) insgesamt 375 Stellen in höherwertige Stellen umgewandelt. Aufgrund dieser Umwandlungen konnten 375 Personen nach entsprechender Auswahl im Rahmen regulärer Stellenbesetzungsverfahren befördert werden. Darüber hinaus wurde der unter Ziffer 8 beschriebene Prozess zur Verbesserung des Gesundheitsmanagements und der Arbeitsbewältigungsfähigkeit aller Bediensteten im Justizvollzug begonnen.

Mit dem Abschluss der Dienstvereinbarung über häusliche Arbeit konnten für die Beschäftigten der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz verbesserte Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie individueller Lebensführung eingeführt werden. Auf der Grundlage verbindlicher Regelungen werden Arbeitszeitmodelle vereinbart, mit denen die persönlichen Bedürfnisse der Beschäftigten unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange individuell zugeschnitten werden.

Nicht zuletzt tragen auch die unter den Ziffern 6 und 8 dargestellten Anstrengungen zur Attraktivität der Arbeitsplätze in der Berliner Justiz und im Berliner Justizvollzug bei.

6. Welche Bedeutung misst der Senat Angeboten für Beschäftigte wie zum Beispiel der Sozialberatung in der Justiz in Zukunft bei?

Zu 6.: Der Senat misst Angeboten für Beschäftigte, wie insbesondere der Sozialberatung der Berliner Justiz, eine hohe Bedeutung zu. Nach erfolgreichem Abschluss der Projektphase ist die Sozialberatung der Berliner Justiz eine feste Einrichtung der Berliner Justiz geworden. Sie stellt ein effektives und dauerhaftes Element des innerbetrieblichen Gesundheitsmanagements dar und hat sich als unverzichtbarer, wichtiger Baustein für die Unterstützung der Beschäftigten etabliert, wenn schwierige Lebenssituationen, Probleme und Herausforderungen auftauchen, die die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen. Einen wertvollen Beitrag zur Gesunderhaltung der Beschäftigten leisten auch die Präventionsangebote der Sozialberatung, um die Beschäftigten darin zu unterstützen, Ihre persönliche Balance und Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Der gute Ruf der Sozialberatung über die Justiz hinaus hat zudem dazu geführt, dass auch andere Einrichtungen der Berliner Verwaltung die Angebote der Sozialberatung der Berliner Justiz für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen. So gibt es zwischenzeitlich auch Kooperationen mit der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales, der Senatsverwaltung für Finanzen und dem Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin, die den dortigen Mitarbeitenden die Inanspruchnahme der Sozialberatung der Berliner Justiz ermöglichen.

Letztendlich wird die Existenz sozialer Einrichtungen, wie der Sozialberatung der Berliner Justiz künftig auch einen nicht zu unterschätzenden Faktor für die Entscheidung junger Menschen bei der Auswahl ihres zukünftigen Arbeitgebers darstellen.

7. Welche Maßnahmen hat der Senat in den Jahren 2012 bis 2016 zur Verbesserung der Stellenbesetzungsverfahren und des Beurteilungswesens ergriffen?

Zu 7.: In allen Bereichen der Berliner Justiz und im Berliner Justizvollzug wurden die Einstellungsverfahren in der vergangenen Legislaturperiode gezielt nach Beschleunigungspotenzial durchleuchtet und insoweit optimiert. Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Beschäftigtenvertretungen ist es einzelfallbezogen gelungen, auch die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte nach den einschlägigen Berliner Landesvorschriften zeitsparend in den jeweiligen Auswahlprozess zu integrieren. Die Bewerberansprache im Rahmen des Internetauftritts und bei Schriftverkehr im laufenden Bewerbungsprozess wurde, insbesondere bei den Einstellungsverfahren des nichtrichterlichen bzw. nichtstaatsanwaltlichen Dienstes, zielgruppengerecht, auch mit Blick auf Menschen mit Migrationshintergrund, überarbeitet. Sowohl die Berliner Justiz als auch der Berliner Justizvollzug legen Wert darauf, dass die am Einstellungsverfahren beteiligten Dienstkräfte laufend fortgebildet und

auch für Diversityaspekte sensibilisiert werden. Sämtliche Auswahlprozesse werden mittels eines strukturierten Auswahlverfahrens durchgeführt, das sich am jeweiligen Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle ausrichtet.

Für den Justizvollzug und die Sozialen Dienste der Justiz wurde ein verbindliches Rahmenkonzept zur Personalentwicklung erarbeitet. Darin wurde u. a. als ein wesentlicher Kernpunkt festgelegt, dass bei allen frei werdenden Stellen strukturierte Auswahlverfahren - unter Berücksichtigung der rechtlichen Vorgaben - durchzuführen sind. Die Durchführung strukturierter Auswahlverfahren stellt ein wichtiges Element bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern dar. Sie sichert die Qualität der Auswahlentscheidungen und sorgt für mehr Transparenz bei der Bewerberauswahl.

Weiterhin wurde ebenfalls in dem genannten Rahmenkonzept festgelegt, dass für jedes Aufgabengebiet in den Justizvollzugsanstalten und bei den Sozialen Diensten der Justiz ein Anforderungsprofil zu erstellen ist. Das Anforderungsprofil ist zentrales Instrument der Personalentwicklung und vermittelt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine klare Orientierung, was von ihnen in ihrem Aufgabengebiet konkret erwartet wird. Es dient zudem dem Ziel, sich gezielt auf Beurteilungsgespräche vorzubereiten.

Das Beurteilungswesen war insbesondere für Führungskräfte der Berliner Justiz, des Berliner Justizvollzugs und der Sozialen Dienste der Berliner Justiz in der vergangenen Legislaturperiode verstärkt Inhalt von Fortbildungsveranstaltungen.

Für den richterlichen und staatsanwaltlichen Bereich besteht wegen der gemeinsamen Obergerichte mit dem Land Brandenburg die Besonderheit, dass die geltenden gemeinsamen Beurteilungsrichtlinien der für die Berliner Arbeitsgerichtsbarkeit und die übrigen Berliner Gerichtsbarkeiten und die Strafverfolgungsbehörden zuständigen Senatsverwaltungen mit der Brandenburger Landesjustizverwaltung abzustimmen und im Gleichlauf zu halten sind. Im Zuge der Überarbeitung der gemeinsamen Beurteilungsrichtlinien wurde in einem Workshop mit dem Land Brandenburg (2015/2016) Änderungsbedarf festgestellt. Der auf dieser Grundlage von der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz erarbeitete Entwurf für neue Beurteilungsrichtlinien liegt der Brandenburger Landesjustizverwaltung derzeit zur Schlussabstimmung vor.

Auch die Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz sind grundlegend überarbeitet worden. Über die Inhalte ist das laufbahnrechtlich vorgeschriebene Einvernehmen mit der Senatsverwaltung für Inneres und Sport erzielt worden. Die Ausführungsbestimmungen befinden sich gegenwärtig in der Beteiligung mit den Personalgremien.

8. Welche Bedeutung misst der Senat an dem betrieblichen Gesundheitsmanagement für die Beschäftigten in der Berliner Justiz bei?

Zu 8.: Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist ein entscheidender Faktor für eine gesundheitsorientierte Unternehmenskultur und bildet auch in den kommenden Jahren nicht zuletzt mit Blick auf den weiter ansteigenden Altersdurchschnitt und die anstehenden technologischen Veränderungen in der Arbeitswelt einen Arbeitsschwerpunkt im gesamten Bereich der Berliner Justiz, des Berliner Justizvollzugs und bei den Sozialen Diensten der Berliner Justiz.

Die Führungskräfte der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz haben das Thema Gesundheitsmanagement deshalb im Jahr 2015 in einer zweitägigen Klausurtagung bearbeitet. Im Anschluss daran hat der für die Berliner Justiz (außer Arbeitsgerichtsbarkeit) zuständige Bereich der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz im Rahmen einer strukturellen Grundsatzentscheidung eine zentrale Stabsstelle errichtet, deren Aufgabe unter anderem darin besteht, das Betriebliche Gesundheitsmanagement in den Behörden der Berliner Justiz fortzuentwickeln und auf einem hohen qualitativen Niveau zu etablieren. Diese Maßnahme setzt auf einem seit 14 Jahren gelebten, umfassenden Betrieblichen Gesundheitsmanagement als unverzichtbarem Bestandteil des Personalmanagements auf.

Auch für den Berliner Justizvollzug und die Sozialen Dienste der Berliner Justiz stellt das Betriebliche Gesundheitsmanagement in den kommenden Jahren einen Arbeitsschwerpunkt dar. Im Rahmen eines Workshops wurde unter Beteiligung der Behördenleitungen der Justizvollzugsanstalten, der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz sowie der örtlichen Beschäftigtenvertretungen und der Gesamtbeschäftigtenvertretungen entschieden, in einem ersten Schritt ein geeignetes externes Beratungsunternehmen damit zu beauftragen, mit einem ganzheitlichen Ansatz sowohl die Arbeitsbedingungen in den Justizvollzugsanstalten nachhaltig zu verbessern als auch das Gesundheitsbewusstsein und die Gesundheitskompetenzen der Bediensteten zu stärken. Zentrale Themen dabei sind die Verbesserung der Kommunikation und der Entscheidungsspielräume, die Stärkung der Führungskultur und die Verbesserung der Qualifizierung der Bediensteten. In einem weiteren Schritt wurde der sogenannte „Gesundheitspakt“ geschlossen, mit dem sich die vorbezeichneten Beteiligten verpflichten, für bestimmte Kernanliegen im Kontext des Gesundheitsmanagements einzutreten. Zu den Kernanliegen gehören die Verbesserung der Führungsfertigkeiten, die Schaffung einer offenen und transparenten Informations- und Kommunikationskultur, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und die Schaffung zeitgemäßer Organisationsstrukturen.

In der Berliner Arbeitsgerichtsbarkeit wird dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement ebenfalls ein hoher Stellenwert eingeräumt. Bei den Gerichten für Arbeitssachen sind einer Mitarbeiterin in der Entgeltgruppe E 9 Aufgaben des Gesundheitsmanagements zugewiesen. Für die Teilnahme an Gesundheitskursen erhalten die Beschäftigten gemäß der für die Arbeitsgerichtsbarkeit geltenden Dienstvereinbarung über gleitende Arbeitszeit wöchentlich eine Stunde Dienstbefreiung. Den Bediensteten in der Berliner Arbeitsgerichtsbarkeit steht ein umfangreiches kostenfreies Inhouse-Sportangebot zur Verfügung. Daneben gibt es die Gelegenheit, im Hause kostenpflichtige Angebote von Fremdanbietern (Massagen) zu nutzen. Einmal jährlich findet ein sogenannter Gesundheitstag statt.

Berlin, den 25. November 2016

In Vertretung

Straßmeir
Senatsverwaltung für Justiz
und Verbraucherschutz

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 29. Nov. 2016)

Personalbestand 2012 bis 2016 (Anlage 1)

Geschäftsbereich der Senatsverwaltung für Justiz

2012

Richter	höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
1.710,130	52,675	57,055	1.244,103	203,619	3.731,861	1.707,310	569,750	62,079

2013

Richter	höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
1.686,321	45,225	52,488	1.267,652	177,274	3.674,429	1.789,167	555,805	60,746

2014

Richter	höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
1.658,395	43,725	50,842	1.298,444	199,106	3.581,223	1.734,238	538,896	50,269

2015

Richter	höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
1.696,970	43,300	51,438	1.289,709	212,500	3.491,030	1.700,851	533,188	47,500

2016

Richter	höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
1.658,206	45,375	45,240	1.286,602	228,561	3.389,090	1.675,976	556,288	48,750

30.09.2016

Richter	höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
1.694,860	44,750	43,990	1.253,752	229,024	3.321,352	1.702,374	547,721	67,750

* Stand jeweils zum 01. Januar eines Jahres

Personalbestand 2012 bis 2016 (Anlage 2)

Arbeitsgerichtsbarkeit (Einzelplan 09)

Arbeitsgericht

2012

Richter	gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
45,75	17,11	0,95	19,99	82,77	1	10

2013

Richter	gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
45,75	17,16	0,9	18,61	78,69	1	11

2014

Richter	gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
44,5	15,31	0,87	18,76	77,47	1	10,77

2015

Richter	gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
43,5	15,98	0,9	19,59	74,19	1	9,77

2016

Richter	gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
39	16,88	0,9	19,72	71,19	1	8,77

Landesarbeitsgericht

2012

Richter	gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
23,25	7,75	5	6,35	15,72	0	1

2013

Richter	gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
24,25	7,81	5	7,1	15,9	0	1

2014

Richter	gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
22,5	6,81	5	7,13	15,1	0	1

2015

Richter	gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
20,92	5,81	5	6,23	15,28	0	1

2016

Richter	gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
23	6,9	7	4,63	13	0	1

Summe Arbeitsgerichtsbarkeit

2012

Richter	gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
69,00	24,86	5,95	26,34	98,49	1,00	11,00

2013

Richter	gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
70,00	24,97	5,90	25,71	94,59	1,00	12,00

2014

Richter	gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
67,00	22,12	5,87	25,89	92,57	1,00	11,77

2015

Richter	gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
64,42	21,79	5,90	25,82	89,47	1,00	10,77

2016

Richter	gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte
62,00	23,78	7,90	24,35	84,19	1,00	9,77

Einzelplan 06 - Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz

Altersbedingte Ausscheidenszahlen je Bereich	2017	2018	2019	2020	2021	altersbedingtes Ausscheiden bis 2021 - gesamt
Richter/Staatsanwälte	41,00	41,00	35,00	35,00	38,35	190,35
Justizvollzug	92,00	99,00	96,00	104,00	115,94	506,94
Sonstiges Justizpersonal (ohne GV/Rechtspf./AA)	75,07	84,15	81,69	89,52	89,13	419,55
Gerichtsvollzieher/Rechtspf./AA	20,09	23,08	24,67	23,00	28,35	119,19
Summe	228,16	247,23	237,36	251,52	271,77	1.236,04

Sonstige Ausscheidenszahlen je Bereich (prognostiziert)	2017	2018	2019	2020	2021	sonstiges Ausscheiden bis 2021 - gesamt
Richter/Staatsanwälte	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	75,00
Justizvollzug	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	75,00
Sonstiges Justizpersonal (ohne GV/Rechtspf./AA)	83,00	83,00	83,00	83,00	83,00	415,00
Gerichtsvollzieher/Rechtspf./AA	21,00	21,00	21,00	21,00	21,00	105,00
Summe	134,00	134,00	134,00	134,00	134,00	670,00

Zusammengefasste Ausscheidenszahlen je Bereich	2017	2018	2019	2020	2021	Ausscheiden bis 2021 - gesamt
Richter/Staatsanwälte	56,00	56,00	50,00	50,00	53,35	265,35
Justizvollzug	107,00	114,00	111,00	119,00	130,94	581,94
Sonstiges Justizpersonal (ohne GV/Rechtspf./AA)	158,07	167,15	164,69	172,52	172,13	834,55
Gerichtsvollzieher/Rechtspf./AA	41,09	44,08	45,67	44,00	49,35	224,19
Summe	362,16	381,23	371,36	385,52	405,77	1.906,04

Einzelplan 09 - Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Im Betrachtungszeitraum werden in der Berliner Arbeitsgerichtsbarkeit voraussichtlich 24 Bedienstete altersbedingt und 5 weitere Bedienstete aus sonstigen Gründen ausscheiden.