

Nachwuchs (dringend) gesucht



MAG. YVONNE SUMMER ist Vorsteherin des BG Dornbirn, Obfrau der Sektion Vorarlberg und Vizepräsidentin der Vereinigung der Österreichischen Richterinnen und Richter

DIE GEBURTENSTARKEN JAHRGÄNGE WERDEN IN DEN NÄCHSTEN JAHREN IN RUHESTAND TRETEN. Mit dieser Pensionierungswelle sieht sich nicht nur die Justiz, sondern der gesamte Arbeitsmarkt konfrontiert. Aktuell befinden sich im Personalstand der Justiz 104 Richterinnen und Richter, die zwischen 1955 bis 1957 geboren wurden (Stand 1. Juli 2020), das heißt, sie erreichen spätestens im Laufe des Jahres 2022 das gesetzliche Pensionsalter von 65 Jahren. Diesen stehen 142 Richteramtswarterinnen und Richteramtswarter gegenüber. Mit diesen müssen aber auch staatsanwaltschaftliche Planstellen, Karenzierungen, Teilauslastungen und sonstige Abgänge abgedeckt werden. Wie un schwer zu erkennen ist, droht ein personeller Engpass nicht nur, wir sind bereits mitten drin.

Auch wenn das kein Trost ist: Mit dieser demographischen Entwicklung steht die österreichische Justiz bei weitem nicht allein da, wie beispielsweise ein Blick nach Deutschland zeigt. Auch dort wird die Situation als prekär beschrieben. Bis zum Jahr 2030 gehen 40 Prozent der über 28.000 Richterinnen und Richter in Rente. Der Deutsche Richterbund warnte davor, dass die Pensionswelle die Stabilität des Rechtsstaates gefährde, denn der Nachwuchs sei knapp, die Zahl junger Juristinnen und Juristen seit Jahren rückläufig.¹⁾ Die kritische Situation in Deutschland wurde mittlerweile auch vom Boulevardjournalismus aufgegriffen: „Nachwuchsjuristen verzweifelt gesucht“ war als Schlagzeile auf www.rtl.de zu lesen.

Zurück nach Österreich: Um der beschriebenen Notsituation zu begegnen, wurden zwischenzeitlich in den Oberlandesgerichtsprengeln Linz und Innsbruck RichteramtswarterInnenplanstellen speziell

für Bewerberinnen und Bewerber ausgeschrieben, die eine mehrjährige juristische Praxis, allenfalls auch erfolgreich abgelegte Berufsprüfungen, aufweisen müssen. So könnte sich die Ausbildungszeit der übernommenen KandidatInnen verkürzen und deren zeitnahe Ernennung auf eine richterliche oder staatsanwaltschaftliche Planstelle ermöglicht werden.

Angesichts der drückenden Personalnot ist das Bestreben, außerhalb des regulären Übernahmeverfahrens auch Personen anzusprechen, die rasch(er) ernannt werden können, alternativlos. Andernfalls könnten nicht mehr alle frei werdenden Planstellen besetzt werden. Das würde sich nicht nur negativ auf die Dauer der Verfahren auswirken, sondern die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen mit zusätzlichem Arbeitsaufwand belasten. Dadurch würde wiederum einer Attraktivierung des Berufsbildes einer/eines RichterIn/ Richters oder Staatsanwältin/Staatsanwaltes, zu der sich die Bundesregierung bekannt hat, entgegengewirkt werden. Die neu übernommenen Kolleginnen und Kollegen mit Berufserfahrung werden eine wertvolle Bereicherung sein und neue Ideen und wichtige Impulse einbringen. Aber mit ihrer Ernennung allein ist es nicht getan: Sie betreten berufliches Neuland, müssen sich einarbeiten und benötigen dabei Unterstützung, die naturgemäß von ihren schon länger tätigen Kolleginnen und Kollegen kommen muss und wird – in Anbetracht des mit der Pensionierungswelle einhergehenden Verlustes an Kompetenz und Erfahrungsschatz eine besondere Herausforderung, die allen Beteiligten Zeit und Energie abverlangen wird.

Daneben ist es das Gebot der Stunde, Strategien zu entwickeln, wie man

Nachwuchskräfte für die Justiz gewinnen kann. Dabei muss es das Ziel bleiben, die besten Köpfe zu rekrutieren. Das ist kein Selbstläufer, denn die allgemeine Pensionierungswelle verknüpft das Angebot der in Frage kommenden Juristinnen und Juristen am Arbeitsmarkt.

Wirft man einen Blick auf die Entwicklung bei den ordentlichen Abschlüssen inländischer Studierender zwischen 1971 bis 2017, so zeigt sich, dass im Studienjahr 2000/2001 noch 2.131 AbsolventInnen der Rechtswissenschaften zu verzeichnen waren. Diese Zahl verringerte sich kontinuierlich, ehe sie im Studienjahr 2006/2007 mit 1.414 Abschlüssen den niedrigsten Stand erreichte. In den Folgejahren erhöhte sich die Summe wieder und überschritt 2013/2014 erstmals wieder die 2.000er-Grenze (2.031). Im Studienjahr 2017/2018 verließen 2.240 neue Juristinnen und Juristen österreichische Universitäten.²⁾ Aus diesen Statistiken lässt sich jedenfalls ableiten, dass der Markt an Jungjuristinnen und -juristen beschränkt ist. Die Justiz befindet sich im Wettbewerb mit anderen Rechtsberufen, der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft. Angesichts der bestenfalls konstant bleibenden Abgänge von den juristischen Fakultäten und des steigenden Einstellungsbedarfs verschärft sich dieser Wettbewerb stetig.

Richter/in oder Staatsanwalt/in ist für viele Juristinnen und Juristen nach wie

« Der Justiz müssen nicht nur die Mittel zur Verfügung gestellt werden, um ihre Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen, sondern auch, um als Arbeitgeber konkurrenzfähig zu bleiben. »

vor – und zu Recht – ein Traumberuf. Die Aus- und Fortbildung sucht ihresgleichen, sie ist qualitativ hochwertig, vielfältig und für die Kolleginnen und Kollegen kostenlos. Die Justiz konnte daher bei der Auswahl ihres Nachwuchses lange Zeit aus dem Vollen schöpfen. Wenn das aber so bleiben soll, dann sind Überlegungen zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen unumgänglich. Dazu gehört auch eine konkurrenzfähige Entlohnung. RichterInnen und StaatsanwältInnen verlieren im Gehaltsvergleich mit Juristinnen und Juristen in Unternehmen und großen Anwaltskanzleien immer mehr den Anschluss. Zwar mögen die dramatischen Folgen des COVID-19 bedingten lockdowns den öffentlichen Dienst und dessen Arbeitsplatzsicherheit für BerufsanfängerInnen attraktiver erscheinen lassen; aber es wäre trügerisch, sich als potentieller Arbeitgeber darauf zu verlassen, denn die Besten werden immer gut dotierte Anstellungen finden.

Auch in Sachen Arbeitsumfeld hat die Justiz durchaus Aufholbedarf: Die Ausstattung an den Gerichten ist bestenfalls zweckmäßig: Höhenverstellbare Schreibtische gelten schon als Luxus; die Beheizung und Belüftung der Gebäude stellen sich vielerorts als überholt dar; die Raumtemperaturen in österreichischen Verhandlungssälen im Sommer lassen bisweilen eher an eine finnische Sauna denken – auch der Sommertalar vermag da kaum Abkühlung zu verschaffen. Moderne Standards in den vielfach historischen Gerichtsgebäuden zu etablieren, ist zugegebenermaßen nicht einfach und kostenintensiv, jedoch für ein angemessenes Arbeitsumfeld unerlässlich. Rechtsanwaltskanzleien und Wirtschaftsunternehmen können hier gegenüber der Justiz punkten. Wenn diese Aspekte bei der Berufswahl vielleicht nicht an erster Stelle stehen, spielen sie aber doch auch eine nicht unbedeutende Rolle und können gemeinsam mit anderen Faktoren, wie etwa der Gehaltsfrage, letztlich den Unterschied ausmachen.

Die Attraktivität des Arbeitsumfeldes wird aber nicht nur durch die sachliche, sondern auch durch die personelle Ausstattung der Gerichte bestimmt. Die stetige Reduzierung von Kanzleipersonal hat in den letzten Jahren zunehmend Arbeit zu den Entscheidungsorganen verlagert und letztlich deren Arbeitsbedingungen verschlechtert. Der dafür erforderliche Aufwand fehlt bei der Erbringung der originären richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Tätigkeit. Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte die Konzentration auf ihre ureigensten Kernaufgaben zu ermöglichen, wäre im Wettbewerb um den Nachwuchs ein starkes Argument.

Die Anforderungen an ein (möglichst angenehmes) Arbeitsumfeld ändern sich laufend; ganz konkret ist dies beispielsweise durch die schrittweise Einführung des elektronischen Aktes bedingt. Aber auch darüber hinaus stellt sich die Frage, welche Arbeitsbedingungen RichterInnen und StaatsanwältInnen in Zukunft vorfinden sollten, wie ihre Arbeit erleichtert werden kann und wie beziehungsweise durch welche Maßnahmen Kapazitäten bestmöglich genutzt werden können – Fragen, denen wir uns in den nächsten Monaten im Rahmen eines Arbeitsprojektes der Vereinigung der österreichischen Richterinnen und Richter widmen werden.

All diese Erwägungen werden in den kommenden – natürlich von den wirtschaftlich dramatischen Auswirkungen von COVID-19 geprägten – Budgetverhandlungen zu beachten sein. Der Justiz müssen nicht nur die Mittel zur Verfügung gestellt werden, um ihre Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen, sondern auch, um als Arbeitgeber konkurrenzfähig zu bleiben.

YVONNE SUMMER

-
- 1) www.dr.b.de/positionen/themen-des-richterbundes/belastung
 2) Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Hochschulstatistik. Erstellt am 21.08.2019.