

Dr.ⁱⁿ Alma Zadić, LL.M.
Bundesministerin für Justiz

Herrn
Mag. Wolfgang Sobotka
Präsident des Nationalrats
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2022-0.493.541

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)11622/J-NR/2022

Wien, am 06. September 2022

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Sabine Schatz, Kolleginnen und Kollegen haben am 6. Juli 2022 unter der Nr. **11622/J-NR/2022** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „die Personalsituation am Landesgericht Linz“ gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 3:

- 1. Ist in Ihrem Ressort bekannt, wie viele Verfahren das Landesgericht Linz und die ihr zugeordneten Geschäftsstellen zwischen den Jahren 2000, und 2010 jährlich abschloss? (Bitte um Aufgliederung nach Jahren).
 - a. Ist in Ihrem Ressort bekannt, wie lang die durchschnittliche Verfahrensdauer in den genannten Jahren war?
- 2. Ist in Ihrem Ressort bekannt, wie viele Verfahren das Landesgericht Linz und die ihr zugeordneten Geschäftsstellen zwischen den Jahren 2011 und 2020 jährlich abschloss? (Bitte um Aufgliederung nach Jahren).
 - a. Ist in Ihrem Ressort bekannt, wie lang die durchschnittliche Verfahrensdauer in den genannten Jahren war?
- 3. Ist in Ihrem Ressort bekannt, wie viele Verfahren das Landesgericht Linz und die ihr zugeordneten Geschäftsstellen 2021 abschloss?

a. Ist in Ihrem Ressort bekannt, wie lang die durchschnittliche Verfahrensdauer in den genannten Jahren war?

Dazu wird auf die Beilage verwiesen.

Angemerkt wird, dass nicht alle Gattungen seit dem Jahr 2000 verfügbar sind, so sind etwa Erledigungszahlen aus dem Strafbereich vollständig erst seit 2003, Justizverwaltung seit 2008 und Firmenbuch seit 2013 verfügbar.

Zu den Fragen 4 und 5:

- *4. Wie viele Planstellen gab es in den Jahren 2000-2010 am Landesgericht Linz und seinen Geschäftsstellen durchschnittlich? (Bitte um Aufgliederung nach Jahren).*
 - a. Wie viele davon waren durchgängig besetzt?*
- *5. Wie viele Planstellen gab es in den Jahren 2011-2020 am Landesgericht Linz und seinen Geschäftsstellen durchschnittlich? (Bitte um Aufgliederung nach Jahren).*
 - a. Wie viele davon waren durchgängig besetzt?*

	Planstellen	Personaleinsatz in Vollzeitkapazitäten lt. Verwendungsdaten
2000	59,70	61,67
2001	60,70	58,55
2002	60,70	60,39
2003	63,20	57,96
2004	62,20	62,31
2005	57,30	60,23
2006	58,70	61,63
2007	58,70	60,07
2008	55,90	56,41
2009	55,80	53,56
2010	56,70	53,22
2011	56,70	56,77
2012	56,70	58,61
2013	50,70	50,76
2014	50,70	49,58
2015	49,30	51,02
2016	49,30	48,19
2017	46,80	43,77
2018	44,90	43,00
2019	44,90	41,54
2020	47,90	41,87

Zu den Fragen 6, 7, 9 und 10:

- *6. Sind für das Jahr 2022 personelle Veränderungen geplant?*
 - a. Wenn ja, welche?*
- *7. Ist, angesichts der steigenden Aufgaben und Anforderungen an die Mitarbeiter:innen des Landesgerichts Linz und der zugeordneten Geschäftsstellen und der fehlenden Personalaufstockung, eine Minderung der Leistungen notwendig?*
 - a. Wenn ja, in welchem Umfang?*
- *9. Welche Maßnahmen werden von Ihrem Ressort gesetzt, um die Personalsituation zu verbessern?*
- *10. Welche Maßnahmen werden von Ihrem Ressort gesetzt, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern?*

Ziel des Justizressorts ist es selbstverständlich, die vorhandenen Planstellen weitestgehend zu besetzen, Unterstände so gering wie möglich zu halten und Nachbesetzungen so zügig wie möglich vorzunehmen. Dementsprechend werden etwa mit den nachgeordneten Dienstbehörden detaillierte Personalaufnahmepläne ausgearbeitet, die einem laufenden Controlling durch die Zentralstelle unterliegen. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass – ausgehend von den in § 44 Abs. 3 BHG 2013 verankerten Grundsätzen der Planstellenbewirtschaftung – Unterstände in einem gewissen Ausmaß unvermeidbar sind, weil Nachbesetzungen nicht immer 1:1 erfolgen können. Wollte man eine durchgehende Vollbeschäftigung gewährleisten, müsste man temporäre Überstände (etwa durch Karenzrückkehren oder Änderungen des Beschäftigungsausmaßes) in Kauf nehmen, was § 44 Abs. 3 BHG 2013 zuwiderliefe.

Hinzu kommt, dass sich die Anforderungen am Arbeitsmarkt massiv geändert haben. Die Justiz steht – wie viele andere öffentliche und private Dienstgeber:innen – nicht zuletzt aufgrund der demographischen Entwicklung zunehmend vor dem Problem, in ausreichendem Maß geeignete Bedienstete zu gewinnen.

Um trotz dieser Umstände eine ausreichende Besetzung der vorhandenen Planstellen sicherzustellen, setzt das Justizressort selbstverständlich alles daran, attraktive Arbeitsplätze und Rahmenbedingungen zu schaffen. Aus Anlass der veränderten Bedingungen am Arbeitsmarkt hat das Bundesministerium für Justiz das Projekt „Personaloffensive“ initiiert, im Rahmen dessen verschiedene kurz- und langfristige Maßnahmen zur Personalgewinnung und -rekrutierung sowie zur Stärkung der langfristigen Bindung der Mitarbeiter:innen an die Justiz, insbesondere im Supportbereich, erarbeitet wurden und werden. Dadurch soll eine Besetzung der freien Planstellen und damit ein Funktionieren der Justiz auf Dauer sichergestellt werden.

Zur Erreichung dieser Ziele wurden und werden bereits zahlreiche konkrete Maßnahmen getroffen, von denen beispielhaft auf folgende verwiesen werden darf:

- die Intensivierung der Lehrlingsaufnahmen und -ausbildung;
- Infokampagnen im Rahmen des Projekts „Justiz macht Schule“, die insbesondere auf Schulen abzielen, um bereits Schüler:innen frühzeitig für eine Tätigkeit in der Justiz zu interessieren;
- die Professionalisierung des Onboardings, damit sich neue Mitarbeiter:innen vom ersten Tag an in der Justiz willkommen und wertgeschätzt fühlen, sowie
- das seit letztem Jahr unter <https://karriere.justiz.gv.at/> online abrufbare Karriereportal der Justiz, das einen Überblick über das vielfältige Berufsangebot der Justiz, Informationen zu Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten sowie aktuelle Ausschreibungen beinhaltet, damit sich interessierte Personen rasch und unkompliziert auf einen passenden Job bei der Justiz bewerben können;
- Ausweitung der Telearbeit und verstärkte Flexibilisierung der Dienstzeit.

Vor dem Hintergrund, dass das Thema Gehalt ein wichtiges Kriterium bei der Wahl eines Arbeitsplatzes ist, stellt die Schaffung von auch besoldungsmäßig attraktiven Arbeitsplätzen sowie von Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Justizmitarbeiter:innen einen weiteren wesentlichen Teil der aktuellen Rekrutierungsoffensive des Ressorts dar.

Mindestens ebenso wichtig wie das Gehalt sind aber – wie Expert:innen ebenfalls bestätigen – ein positives und kollegiales Arbeitsumfeld, ein sicherer, spannender und verantwortungsvoller Arbeitsplatz, flexible Arbeitsbedingungen und wertschätzende Vorgesetzte. Dementsprechend ist das Bundesministerium für Justiz laufend bestrebt, die Rahmenbedingungen für die Justizmitarbeiter:innen weiter zu attraktivieren. Beispielhaft dürfen in dem Zusammenhang folgende, bereits im Rahmen von Pilotprojekten erfolgreich in der Praxis erprobte Maßnahmen erwähnt werden:

- In Aussicht genommen wird etwa eine Ausweitung der Telearbeit, auch auf Berufsgruppen, bei denen sie derzeit nur bedingt möglich ist. So soll in Zukunft überall dort, wo der digitale Gerichtsakt umgesetzt wird, die Gelegenheit genutzt werden, auch Bediensteten im Supportbereich in gewissem Ausmaß Telearbeit zu ermöglichen.

- Auch die weitere Flexibilisierung der Dienstzeit ist dem Bundesministerium für Justiz ein wichtiges Anliegen. In diesem Bereich laufen derzeit ganz konkrete Pilotprojekte.
- Darüber hinaus soll durch die Schaffung von zukunftsorientierten Leistungsanreizmodellen eine leistungsgerechtere Entlohnung sichergestellt werden.

Zur Frage 8:

Wie viele Mitarbeiter:innen sind mit Stichtag 30.6.2022 tatsächlich dienstbar? (unter Berücksichtigung von Teilzeit, Ausübung von Sonderfunktionen, Dauer-Krankenständen, Quarantäne, Dauerzuteilungen zu anderen Dienststellen, Karenz; Bitte um detaillierte Auflistung)?

Unter Berücksichtigung der Karenzierungen, Teilauslastungen und Ersatzkräfte befanden sich die Beamt:innen und Vertragsbediensteten des Landesgerichts Linz mit Stichtag 30. Juni 2022 insgesamt im Ausmaß von 42,77 Vollbeschäftigungsäquivalenten (VBÄ) im Einsatz, wobei davon 0,5 VBÄ für die Tätigkeit in der Personalvertretung freigestellt waren und sich eine Person (= 1 VBÄ) zum Stichtag im Krankenstand befand, zwischenzeitlich ihren Dienst aber wieder angetreten ist.

Dr.ⁱⁿ Alma Zadić, LL.M.

