

Personalentwicklungskonzept für Proberichterinnen und Proberichter aus der Sicht des Justizministeriums

Interview mit Frau Richterin am Oberlandesgericht Dr. Hölscher, Referatsleiterin für Personalangelegenheiten, Personalvertretungsangelegenheiten und Personalentwicklung im Niedersächsischen Justizministerium

Sehr geehrte Frau Dr. Hölscher, was hat das MJ zur Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts veranlasst bzw. was ist das Ziel des Personalentwicklungskonzepts?

Die niedersächsische Justiz verfügt über hervorragende Nachwuchskräfte mit einem erheblichen fachlichen und auch persönlichen Potential. Wir wollen deren Potential im Interesse der Proberichterinnen und Proberichter weiterentwickeln und zum Wohle der Justiz nutzen. Wir wollen unsere Nachwuchskräfte entsprechend dem Anforderungsprofil für Proberichterinnen und Proberichter und ihren individuellen Fähigkeiten fördern. Ziel und damit Hintergrund für die Entwicklung des fraglichen Konzeptes ist es, den Proberichterinnen und Proberichtern durch geeignete Maßnahmen einen gezielten Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen. Sie sollen möglichst frühzeitig in die jeweilige Beschäftigungsbehörde persönlich integriert werden. Wir wollen die hohe Motivation, mit der die Proberichterinnen und Proberichter ihren Dienst antreten, erhalten und weiter fördern. Ihre Arbeitszufriedenheit und ihr berufliches Engagement sollen ebenfalls erhalten und gefördert werden. Deshalb darf es nicht mehr so sein, dass - wie dienstältere Kolleginnen und Kollegen manchmal berichten - der Proberichterin bzw. dem Proberichter am ersten Tag am jeweils neuen Arbeitsplatz ein Zimmer zugewiesen und dann mit Bergen von Akten mit den Worten. „Sie schaffen das schon, das haben wir auch geschafft!“ allein gelassen wird. Ziel ist, dass unsere Nachwuchskräfte die Proberichterzeit nicht als Belastung, sondern als Zeit der Qualitätssteigerung und damit als positive Zeit für sich empfinden. Proberichter sollen nicht das Gefühl haben, sich ständig an der Grenze der Belastbarkeit zu bewegen, obwohl sie Topjuristen und persönlich in besonderer Weise qualifiziert sind. Sie sollen vielmehr das Gefühl bekommen, in ein kollegiales Netz aufgenommen und entsprechend ihren Fähigkeiten gefördert zu werden.

Gab es politische Vorgaben?

Nein. Es gab keine politischen Vorgaben. Das Personalentwicklungskonzept wird aber vom gesamten Ministerium, insbesondere auch der Behördenspitze begrüßt und unterstützt. Denn wir wollen, wie gesagt, unsere Proberichterinnen und Proberichter fördern und unterstützen. Sie sind die juristischen Nachwuchskräfte, auf die wir in der Zukunft bauen.

Ist denn früher im MJ der Eindruck entstanden, dass manche Assessoren scheitern, weil sie in Anfangszeiten nicht genug Unterstützung in der Praxis erfahren haben?

Nein, ein solcher Eindruck ist nicht entstanden. Jede Assessorin bzw. jeder Assessor, den wir einstellen, ist und war auch früher so qualifiziert, dass sie bzw. er den Anforderungen gewachsen ist. Des Weiteren haben natürlich auch vor dem Inkrafttreten des Personalentwicklungskonzepts erfahrene Kolleginnen und Kollegen vor Ort die Proberichterinnen und Proberichter tatkräftig unterstützt. Aber diese Hilfe war eben nicht in ein aus- gewogenes Gesamtkonzept eingebunden, das die besonderen Bedürfnisse des Proberichterdienstes berücksichtigt und ihre besonderen Fachkenntnisse und persönlichen Befähigungen fördert.

Gibt es vergleichbare Konzepte auch in anderen Bundesländern?

In dieser speziellen Form gebündelte Maßnahmen, die in ein Gesamtkonzept eingebettet sind, sind mir aus anderen Bundesländern nicht bekannt.

Ist dieses Konzept für die Gerichte und StAs verbindlich oder handelt es sich lediglich um „Anregungen“?

Das Personalentwicklungskonzept für Proberichterinnen und Proberichter, das Teil des Gesamtpersonalentwicklungskonzepts der niedersächsischen Justiz ist, gilt für die Probezeit niedersächsischer Proberichterinnen und Proberichter. Die Bedeutung, die wir diesem Konzept zumessen, wird auch daran deutlich, dass bereits nach dem Konzept selbst die durch die Mittelbehörden auf dessen Grundlage ergriffenen Maßnahmen der kontinuierlichen Evaluation unterliegen. Zu diesem Zweck lassen wir uns jährlich zum 1. März von den Mittelbehörden zum Umsetzungsstand sowie zu den Erfahrungen mit den einzelnen Personalentwicklungsinstrumenten berichten. Die erste Abfrage bei den Mittelbehörden ist bereits zum 01.03.2010 erfolgt. Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Personalentwicklungskonzepts, also zum 01.03.2011, werden die Proberichterinnen und Proberichter über ihre Erfahrungen mit den Maßnahmen nach diesem Konzept befragt werden. Darüber hinaus ist die Umsetzung des Konzepts auch immer wieder Gegenstand auf Dienstbesprechungen des Justizministeriums mit den Personalreferenten der Mittelbehörden. Wenn ich im Zuge dieser Abfragen bzw. Besprechungen oder auch auf anderem Wege sehe, dass an der einen oder anderen Stelle Probleme im Rahmen der Umsetzung auftreten, greife ich dort steuernd ein. Die Abfrage zum 01.03.2010 hat z. B. ergeben, dass in einigen Bezirken die Intervision noch nicht in dem Umfang angeboten wird, wie es dem Konzept entspricht, weil es an ausreichend ausgebildeten Intervisoren mangelt. Daher habe ich kurzfristig eine Schulung zur Ausbildung von Intervisoren gerade für diese Bezirke organisiert, um diesem Engpass zu begegnen.

Inwieweit ist das Konzept für die Proberichter selbst verpflichtend? Wird überprüft, ob der einzelne Angebote wie z.B. Intervision wahrnimmt?

Die auf diesem Konzept beruhenden Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen stellen eine wertvolle Hilfe während der ersten Jahre der Tätigkeit in der niedersächsischen Justiz dar. Daher erwarten wir, dass die jungen Kolleginnen und Kollegen diese Hilfestellung wahrnehmen und für ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung nutzen. Meine eigene Proberichterzeit liegt auch noch nicht ganz so weit zurück, so dass ich auch aus persönlicher Sicht sagen kann, ich hätte ein solches Konzept mit Begeisterung angenommen und die dadurch gegebenen Hilfestellungen genutzt.

Haben Sie bereits Rückmeldungen über die konkrete Umsetzung in den einzelnen Bezirken erhalten?

Wie bereits ausgeführt, sind die Mittelbehörden erstmals zum 01.03. dieses Jahres aufgefordert worden, zum Umsetzungsstand zu berichten. Des Weiteren wird die Umsetzung des Konzepts auch, wie erwähnt, auf den Dienstbesprechungen meines Referates mit den Personalreferenten der Mittelbehörden thematisiert. Insgesamt haben wir sehr positive Rückmeldungen erhalten. Grundsätzlich wird das Konzept flächendeckend in der niedersächsischen Justiz umgesetzt und stößt allseits auf eine sehr gute Resonanz. Dies zeigen über die Berichte der Mittelbehörden hinaus auch die Gespräche mit den frisch eingestellten Proberichterinnen und Proberichtern im Rahmen der Treffen im Justizministerium mit dem Staatssekretär und den weiteren Personalverantwortlichen des Ministeriums. Ich freue mich besonders darüber, dass sich die sog. „Entlastungsphase“, d. h. die Entlastung der Proberichterinnen/Proberichter in den ersten maximal sechs Monaten nach Ernennung bzw. der richterlichen Tätigkeit, bereits nach kurzer Zeit in weiten Bereichen etabliert hat. Dies zeigt, dass das Konzept von allen Kolleginnen und Kollegen mitgetragen wird.

Darüber hinaus möchte ich nochmals ausdrücklich darauf hinweisen, dass wir mit den Mittelbehörden nachsteuern, wenn sich an der einen oder anderen Stelle noch Umsetzungsprobleme zeigen, wie z. B. im Rahmen des Intervisionsangebots. Unabhängig von der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen des Konzeptes habe ich aber vor allem auch in einer Vielzahl von Gesprächen mit Proberichterinnen und Proberichtern den Eindruck gewonnen, die jungen Kolleginnen und Kollegen empfinden es als Akt der besonderen Wertschätzung, dass das Justizministerium mit diesem Konzept die besonderen Probleme von Berufsanfängern in den Blick genommen hat und die Probezeit für alle Beteiligten effektiv gestalten will. Betonen möchte ich an dieser Stelle auch, dass im Rahmen der Erstellung und Umsetzung des Konzeptes die Gerichte und Behörden im Geschäftsbereich und die Richter- und Personalvertretungen mit dem Niedersächsischen Justizministerium an einem Strang gezogen haben und dies noch immer tun. Das hat auch ganz entscheidend zum Erfolg des Konzeptes beigetragen.

Ich möchte mich deshalb bei allen erwähnten Beteiligten auch ausdrücklich für die Unterstützung bedanken.

Eine durch den NRB durchgeführte Befragung der Assessoren hat ergeben, dass Einführungsphase und Mentoring bislang offenbar nur begrenzt stattfinden. Wie könnte man Ihrer Meinung nach sicherstellen, dass diese beiden wichtigen Instrumente der Personalentwicklung tatsächlich jedem Assessor zugutekommen?

Nach den mir vorliegenden Rückmeldungen auf die jährliche Berichtsaufforderung, vor allem der drei Oberlandesgerichte, und auch nach den persönlichen Gesprächen mit Proberichterinnen und Proberichtern auf den entsprechenden Veranstaltungen im Justizministerium wird Mentoring flächendeckend angeboten, insbesondere bei den Amtsgerichten. Auch die gerichts- und behördeninterne Einführungsphase nach Nummer II. 1. a) des Konzeptes hat sich nach den mir vorliegenden Rückmeldungen entsprechend der Möglichkeiten vor Ort weitestgehend etabliert. Ich werde aber das Ergebnis der durch den NRB durchgeführten Assessorenbefragung auf der nächsten Personalreferentenrunde im November dieses Jahres diskutieren. Diese Unstimmigkeiten müssen aufgeklärt werden. Ich würde Sie auch bitten, mir dazu die entsprechenden Befragungsergebnisse zur Verfügung zu stellen. Diese Ergebnisse sind uns bislang nicht bekannt gegeben worden. Wenn sich in den von Ihnen angesprochenen Bereichen Probleme aufgetan haben sollten, die uns unbekannt geblieben sein sollten, werden wir dort aber unverzüglich gemeinsam mit den Mittelbehörden nachsteuern. Im Übrigen weise ich nochmals darauf hin, dass wir im nächsten Jahr die Proberichterinnen und Proberichter über ihre Erfahrungen mit dem Konzept auch selbst befragen werden, um dies und dessen Umsetzung weiter zu optimieren.

Durch welche Mitarbeiter sollen Aufgaben wie Einführungsphase und Mentoring erledigt werden?

Für die Frage des Mentoring z. B. ist dies im Personalentwicklungskonzept genau geregelt. Die Mentorin/der Mentor soll an demselben Gericht bzw. derselben Behörde tätig sein wie ihr/sein Mentee und soll nicht deren bzw. dessen Vorgesetzter sein. Ich habe die Erwartung, dass erfahrene Kolleginnen und Kollegen als Mentorin/Mentor eingesetzt werden, die eine besondere Befähigung haben, auf die Fragen und Bedürfnisse der Proberichter einzugehen. Die Frage, wer die gerichts- und behördeninterne Einführungsphase in der jeweiligen Dienststelle gestaltet, ist indes nicht geregelt. Das sollte es auch nicht. Wichtig ist, dass die Aufgaben effektiv wahrgenommen werden. Dies werden sie nach meiner Einschätzung auch, wie die Rückmeldungen bei uns, insbesondere auch in persönlichen Gesprächen mit den Proberichterinnen und Proberichtern selbst, ergeben haben.

Einführungsphase und Mentoring kann für den Planrichter/planmäßigen Staatsanwalt eine deutliche Mehrbelastung bedeuten. Wird diese pensenmäßig berücksichtigt oder handelt es sich um überobligatorische Mehrarbeit des einzelnen?

Eine Entlastung des Mentors ist wünschenswert, dies ist ausdrücklich im Personalentwicklungskonzept niedergelegt. Die Mehrbelastung durch die gerichts- und behördeninterne Einführungsphase hält sich meines Erachtens in überschaubaren Grenzen. Denn sie betrifft im Hinblick auf die Aktenbearbeitung nur die ersten ein bis zweite Tage in der neuen Dienststelle.

Werden Proberichter in der ersten Station auch beim AG eingesetzt?

Grundsätzlich sollen Proberichter ihre erste Station bei der Staatsanwaltschaft oder einem Landgericht absolvieren, um die Möglichkeit zu haben, im kollegialen Kreis in die neuen Aufgaben hineinzuwachsen. Auch nach dem Berufsstart bei der Staatsanwaltschaft sollen die Proberichter grundsätzlich zunächst beim Landgericht eingesetzt werden. Der erste richterliche Einsatz beim Amtsgericht soll und muss die Ausnahme sein. Lässt sich dieser nicht vermeiden, so soll er durch geeignete Instrumente des Personalentwicklungskonzepts flankiert werden, insbesondere durch eine spürbare Entlastung und den Einsatz von Mentorinnen und Mentoren. Von entsprechenden Einzelfällen, z. B. beim Amtsgericht Oldenburg, habe ich positive Rückmeldungen der Betroffenen selbst erhalten.

Das Personalentwicklungskonzept spricht von einer „noch weiter zu entwickelnden Flexibilität des Proberichtereinsatzes“. Was ist darunter zu verstehen?

Die geforderte Flexibilität in der ordentlichen Gerichtsbarkeit ist zunächst ganz klar der Einsatz bei der Staatsanwaltschaft, dem Land- und Amtsgericht. Es gibt darüber hinaus durch den momentanen Personalbedarf in der Sozialgerichtsbarkeit sowohl Planrichterinnen/Planrichter als auch Proberichterinnen/Proberichter aus der Fach- und der ordentlichen Gerichtsbarkeit, die sich für eine gewisse Zeit an ein Sozialgericht abordnen lassen. Bislang wurden solche Abordnungen auf freiwilliger Basis von allen Seiten als Bereicherung empfunden. Darüber hinaus ist auch mit großem Erfolg die Abordnung einer Proberichterin aus der ordentlichen Justiz in die Arbeitsgerichtsbarkeit erprobt worden. Ich befürworte derartige Wechsel. Man sollte sie als Chance begreifen, andere Bereiche kennen zu lernen und die Erfahrungen für das weitere Berufsleben gewinnbringend zu nutzen. Bislang zeigen die Erfahrungsberichte sowohl der abgeordneten Kolleginnen und Kollegen als auch der Gerichte, an welche die Abordnungen erfolgten, dass alle Beteiligte diese Zeit als Gewinn begreifen. Deshalb hielte ich es auch für sinnvoll, entsprechende Abordnungen, unabhängig von den Notwendigkeiten in der Sozialgerichtsbarkeit, weiterhin zu fördern.

Lassen Sie mich an dieser Stelle aber auch die Gelegenheit nutzen und mich noch einmal ausdrücklich bei den Kolleginnen und Kollegen zu bedanken, die durch ihre Abordnung in die Sozialgerichtsbarkeit den Sozialrichterinnen und Sozialrichtern in ihrer derzeitigen extremen Belastungssituation geholfen haben und noch helfen werden.

Welche Akzente wollen Sie als neue Referatsleiterin für Personalsachen setzen, um eine ausreichende Förderung unserer Proberichter sicherzustellen?

Ich möchte mich dafür einsetzen, dass das Personalentwicklungskonzept für Proberichterinnen und Proberichter in der Praxis weiterhin umgesetzt und auch den Bedürfnissen der Proberichterinnen und Proberichter entsprechend weiterentwickelt wird, und falls Defizite auftreten, diese beseitigt werden. Ich möchte bei den Kolleginnen und Kollegen in der Proberichterzeit das Interesse wecken, auch nach der Verplanung noch offen zu sein für neue Aufgaben und Herausforderungen. Ich setze mich deshalb auch sehr dafür ein, dass verplante Kolleginnen und Kollegen durch Abordnungen ihren beruflichen Erfahrungsschatz erweitern z. B. an die obersten Bundesgerichte, an den Generalbundesanwalt, an das Bundesjustizministerium, an das hiesige Justizministerium, an europäische Institutionen oder weitere Stellen, die ich mangels Zeit alle gar nicht benennen kann. Das ist ein Gewinn für die niedersächsische Justiz als Ganzes und für die Personalentwicklung der Kolleginnen und Kollegen selbst. Personalentwicklung ist eine lebenslange Aufgabe. Als ich vor gut zwei Jahren ins Justizministerium kam, hat mir eine Kollegin die Personalentwicklung als eine Aufgabe beschrieben, die mit der Einstellung beginnt und mit dem Ruhestand endet. Sie sprach wörtlich von der Personalentwicklung als Aufgabe „von der Wiege bis zur Bahre“. Dementsprechend möchte ich auch an anderen Stellen das Personalentwicklungskonzept der niedersächsischen Justiz weiterentwickeln und optimieren. Daher haben wir gerade u.a. Personalentwicklungskonzepte für Strafkammervorsitzende entwickelt und werden z. B. als nächstes ein solches für Zivilkammervorsitzende entwickeln.

Das Interview führte Richterin am Amtsgericht Dr. Maike Aselmann

Quelle: NRB Mitteilungsblatt Januar 2011 Seite 9 bis 13

Niedersächsischer Richterbund

Geschäftsstelle

Landgericht Hannover

Volgersweg 65

30175 Hannover

Telefon: (05 11) 3 47-27 71

Telefax: (05 11) 3 47-35 66

E-Mail: nrb.geschaeftsstelle(at)justiz.niedersachsen.de