

Personalentwicklungskonzept für Proberichterinnen und Proberichter aus der Sicht der Oberlandesgerichte

In ganz kurzer Zeit haben alle drei Oberlandesgerichte in Niedersachsen neue Personalreferenten bekommen. Die Redaktion des Mitteilungsblattes hält es deshalb für eine gute Gelegenheit, diese hier vorzustellen und zur Frage des Personalentwicklungskonzeptes für Proberichterinnen und Proberichter zu befragen. So können sich die Leserinnen und Leser einen Überblick verschaffen, wie unterschiedlich oder einheitlich dieses Konzept umgesetzt wird.

Interview mit dem für Personalsachen im Oberlandgerichtsbezirk Oldenburg zuständigen Richter am Oberlandesgericht Oldenburg Dr. Thomas Rieckhoff

Sehr geehrter Herr Dr. Rieckhoff, wie stellt sich die aktuelle Situation für die Proberichterinnen und Proberichter im OLG-Bezirk Oldenburg dar?

Wir haben in den letzten zwei Jahren rund 80 Neueinstellungen vorgenommen, so dass gegenwärtig 115 Assessorinnen und Assessoren in unserem Bezirk bei Gerichten und Staatsanwaltschaften tätig sind. Die zahlreichen jungen Kolleginnen und Kollegen versuchen wir nach besten Kräften auf ihren ersten beruflichen Schritten zu begleiten. Inwieweit das gelingt, versuche ich im Rahmen eines jährlich - zusammen mit der Generalstaatsanwaltschaft - veranstalteten Proberichterworkshops zu erfahren, der sich in erster Linie an die noch „frischen“ Assessorinnen und Assessoren richtet. Die Veranstaltung dient neben dem Austausch bislang gewonnener Eindrücke insbesondere auch der kritischen Betrachtung unserer Personalentwicklungsinstrumente, über die wir ja gleich noch sprechen werden. Wenn dann die Kolleginnen und Kollegen ein Berufsjahr älter sind, rücken naturgemäß zunehmend die Fragen nach dem Zeitpunkt und vor allem Ort einer möglichen Verplanung stärker in den Vordergrund. Die damit oftmals verbundenen sehr persönlichen Fragen sollten meines Erachtens in einem Einzelgespräch individuell erörtert werden können. Ich habe dazu erstmals in diesem Jahre alle rund 30 innerhalb des laufenden Jahres planreifen Kolleginnen und Kollegen eingeladen. Die Resonanz war überaus positiv, die inzwischen zahlreich geführten Gespräche waren nach meinem Eindruck für beide Seiten durchweg fruchtbar. Überwiegend konnte ich zusammen mit Frau JOARin Drees, die als Sachgebietsleiterin für den höheren Dienst maßgeblich den Proberichtereinsatz im Bezirk steuert, den Assessorinnen und Assessoren konkrete Perspektiven aufzeigen und auf diese Weise manche Sorge nehmen und nebenbei diverse Gerüchte entkräften. Auf der anderen Seite dienen die Gespräche natürlich einer besseren, verlässlicheren Personalplanung. Allerdings gilt natürlich auch weiterhin, dass man grundsätzlich recht gut beurteilt sein muss, um auf Anhieb bei einem Gericht in oder um Oldenburg oder Osnabrück verplant zu werden.

Das Personalentwicklungskonzept für Proberichter wird seit gut eineinhalb Jahren in der Praxis erprobt. Wie ist der Umsetzungsstand im OLG-Bezirk Oldenburg?

Wir haben nach meiner Kenntnis - in enger Zusammenarbeit mit den Gerichten und Staatsanwaltschaften - das Konzept in unserem Bezirk weitgehend umgesetzt.

Zu den einzelnen Maßnahmen: Eine durch den NRB durchgeführte Befragung der Proberichter hat ergeben, dass bislang 2/3 der Befragten noch nicht von der Möglichkeit der Intervision Gebrauch gemacht haben.

Das wird sich schon bald ändern, denn inzwischen ist die Teilnahme an einer Intervision, also an einer vertraulichen Begleitung einer Sitzung durch einen erfahrenen Kollegen, während der Proberichterzeit verpflichtend. Intervisoren stehen dafür im Bezirk genügend zur Verfügung. Hinzu kommt, dass den Präsidenten der Landgerichte gerade die Intervision ein großes Anliegen ist, weil sie im Rahmen der

Überhörungen immer wieder feststellen müssen, dass zahlreiche Berufsanfänger noch Probleme mit der Verhandlungsführung haben. Die Intervision wird daher als wichtiger Baustein des Personalentwicklungskonzepts entsprechend kommuniziert und deren Wahrnehmung kontrolliert. Selbstverständlich wird das Ergebnis einer Intervision streng vertraulich behandelt.

Ist eine Entlastung der Proberichter vorgesehen und wenn ja wie lange?

Für den Zeitraum von sechs Monaten sollen Assessorinnen und Assessoren, die zum ersten Mal einem Landgericht zugewiesen sind, in ihrem Dezernat um ein Viertel ihrer Arbeitskraft entlastet werden.

Können Sie sicherstellen, dass die Entlastung tatsächlich beim jeweiligen Proberichter ankommt?

Wie diese Entlastung im Einzelnen umgesetzt wird, hängt von der Geschäftsverteilung des jeweiligen Präsidiums ab, auf die wir als Oberlandesgericht natürlich keinen direkten Einfluss haben. Die Gerichte setzen die Entlastung aber meines Wissen tatsächlich um, wenn auch unterschiedlich, etwa durch Umverteilung bereits vorhandener Verfahren aus dem Assessorendezernat in andere Dezernate oder aber Verringerung der Eingänge neuer Verfahren in das Dezernat. Unabhängig davon sollen alle jungen Proberichterinnen und Proberichter eine intensive kollegiale Betreuung auch innerhalb ihrer Kammer erfahren. Nach meinem auf dem letzten Assessorenworkshop gewonnenen Eindruck ist das auch nahezu überall der Fall.

Werden Proberichter in der ersten Gerichtsstation beim Amtsgericht eingesetzt?

Aufgrund der großen Zahl neu eingestellter Assessorinnen und Assessoren haben wir derzeit Schwierigkeiten, alle jungen Kolleginnen und Kollegen in der ersten Gerichtsstation bei einem Landgericht einzusetzen. Wollten wir insoweit das landesweite Personalentwicklungskonzept streng umsetzen, müssten zum einen die Landgerichte eine unzumutbar große Zahl von Proberichterinnen und Proberichtern verkraften. Zum anderen aber sind die Amtsgerichte vielerorts dringend auf den Einsatz von Assessorinnen und Assessoren angewiesen, so dass die Zeit beim Landgericht häufig noch stärker verkürzt werden müsste, als das leider schon heute oft der Fall ist. Deshalb überlegen wir gegenwärtig, weitere geeignete Amtsgerichte als Ausbildungsgerichte zu betrauen. Ich werde darüber in nächster Zeit auch mit dem Justizministerium und den Kollegen der anderen Oberlandesgerichte sprechen.

Wird ein Einsatz von Assessoren in den ersten drei Jahren im Familiengericht stets vermieden?

Es ist ja gesetzlich vorgesehen, dass Proberichter im ersten Jahr keine Familiensachen bearbeiten dürfen. Danach lässt es sich in der Praxis nicht immer vermeiden, dass Assessorinnen und Assessoren auch in der Familienabteilung eingesetzt werden.

Wie werden Förder-/Feedbackgespräche organisiert?

Die sogenannten Feedbackgespräche finden mindestens im Zusammenhang mit den jährlichen Beurteilungen der Landgerichtspräsidenten statt, bei entsprechenden Auffälligkeiten natürlich auch öfter. Im Übrigen weiß ich, dass in der Amtsgerichtsstation auch viele der Direktorinnen und Direktoren bzw. aufsichtführenden Richter das regelmäßige Gespräch mit den Proberichtern suchen. Ähnliches geschieht seitens der Kammervorsitzenden bei den Landgerichten.

Nach der durch den NRB durchgeführten Umfrage hatten mehr als 2/3 der befragten Proberichter bislang keinen Mentor. Wie ist das Mentoring in Ihrem Bezirk ausgestaltet?

Es gibt bei vielen Gerichten Mentoren, doch habe ich beim letzten Assessorenworkshop ebenfalls die Erfahrung gemacht, dass dies unter den Proberichtern bislang offenbar nicht hinreichend bekannt ist. Empfehlenswert wäre sicher, wenn die Gerichte die Mentoren in ihrer Begrüßungsmappe namentlich aufführen würden. Allerdings stellt sich - insbesondere nach den Rückmeldungen aus dem Kreis der Assessoren - immer wieder die Frage, ob wir überhaupt „offizielle“ Mentoren brauchen, denn häufig suchen sich die Proberichter in Eigeninitiative einen ihnen sympathischen und vertrauenswürdigen

Kollegen, der ihnen mit Rat und Tat zur Seite steht. In der Praxis finden viele Berufsanfänger bereits im Zimmernachbarn oder aber Kammermitglied einen guten Mentor.

Wie sieht das regionale Fortbildungsangebot für Assessoren aus?

Neben den überregionalen Fachtagungen gibt es inzwischen ein engmaschiges Angebot an regionalen Fortbildungsmodulen bei den Landgerichten in Oldenburg - die insoweit auch den Auricher Bezirk abdecken - und Osnabrück. Behandelt werden die für einen Berufsanfänger wichtigen Fragen, etwa zum Ablauf einer Güteverhandlung oder zur Technik der Aktenbearbeitung. Darüber hinaus bieten wir ein sogenanntes Netzwerk kollegialer Betreuung an. Dabei handelt es sich um eine im Intranet aufrufbare Liste, in der zahlreiche erfahrene Kolleginnen und Kollegen für das jeweilige Spezialgebiet verzeichnet sind, die bei Bedarf unmittelbar per Telefon mit Rat und Tat zur Seite stehen. Die Landgerichte organisieren zudem einmal jährlich einen Assessorntag, der dem Austausch untereinander sowie der Vermittlung von Fachthemen dient.

Wie kommt das Personalentwicklungskonzept bei den Proberichtern an?

Ich gehe bei den Assessorenworkshops regelmäßig die verschiedenen Personalentwicklungsinstrumente mit den Teilnehmern durch und erkundige mich danach, wie die einzelnen Angebote in der Praxis umgesetzt werden und ob sie letztlich hilfreich sind. Die überwiegende Zahl der Assessorinnen und Assessoren hat mir signalisiert, trotz der zweifellos hohen Arbeitslast einen guten Berufsstart erfahren zu haben. Sie haben auch die zahlreichen Fortbildungsmöglichkeiten gelobt. Die überwiegende Zahl der Teilnehmer hat zudem bestätigt, in der Anfangszeit spürbar entlastet worden sein. Soweit das nicht der Fall war, sind wir dem nachgegangen. Zum Ausdruck kam im Übrigen auch die allenthalben spürbare besondere Kollegialität sowie breite Unterstützung im gesamten Bezirk.

Hat das Personalentwicklungskonzept Ihrer Einschätzung nach zu einer messbaren Qualitätsverbesserung in der Ausbildung unserer Proberichter geführt?

Dank der Umsetzung des landesweiten Personalentwicklungskonzepts sind wir sicher heute deutlich besser aufgestellt als noch vor wenigen Jahren. Nach meinem Eindruck hat denn auch inzwischen kaum mehr ein Proberichter das Gefühl, ins kalte Wasser geworfen zu werden. Die den Berufsbeginn unterstützenden und begleitenden Fortbildungsangebote sind vielfältig, wenngleich natürlich immer noch Verbesserungsmöglichkeiten bestehen.

Fördern Sie eine Abordnung von Proberichtern an Arbeits- oder Sozialgerichte?

Wir ordnen, soweit dringend erforderlich, eigene Richterkräfte an die Fachgerichtsbarkeiten ab. Hier hat sich in der Vergangenheit insbesondere in der Sozialgerichtsbarkeit immer wieder Bedarf gezeigt; gegenwärtig sind noch zwei Proberichter in die Sozialgerichtsbarkeit abgeordnet. Natürlich müssen wir aber die eigene hohe Belastung im Blick behalten und stimmen daher einer Abordnung wirklich nur im Einzelfall zu. Das ist den Fachgerichtsbarkeiten grundsätzlich auch bekannt und wird dort verstanden.

Fördern Sie Abordnungen von Proberichtern an Ministerien, Bundesgerichte bzw. europäische Institutionen?

In Absprache mit dem Justizministerium befürworten wir eine Abordnung grundsätzlich erst nach der Ende der Assessorzeit, weil andernfalls die notwendigen Stationen bei der Staatsanwaltschaft und den Gerichten nicht durchlaufen werden können.

Das Gespräch führten Richterin am Amtsgericht Dr. Maike Aselmann und Direktor des Amtsgerichts Hanspeter Teetzmann

Interview mit dem für Personalsachen zuständigen Präsidialrat des Oberlandesgerichts Celle Richter am Oberlandesgericht Dr. Götz Wettich

Sehr geehrter Herr Dr. Wettich, wie stellt sich die aktuelle Situation für die Proberichterinnen und Proberichter im OLG-Bezirk Celle dar?

Gegenwärtig sind 191 Proberichter im OLG-Bezirk tätig. Hiervon sind 36 bei den Landgerichten und 78 bei den Amtsgerichten eingesetzt. Bei den Staatsanwaltschaften arbeiten zurzeit 77 Assessoren. Im OLG-Bezirk ist die Zuständigkeit für den Einsatz der Proberichter weitgehend auf die Landgerichtspräsidenten delegiert. Das hat den Vorzug, dass ein Proberichter sich in der Regel auf seinen Einsatz in dem entsprechenden Landgerichtsbezirk verlassen kann, wenn wir ihm dies so mitgeteilt haben. Das geschieht nach Möglichkeit bereits in einem dem Einstellungsinterview vorgelagerten „Akquisetelefonat“. Dabei klären wir auch die zeitliche Verfügbarkeit des Bewerbers. Mit der Delegation des Proberichtereinsatzes auf die Landgerichte haben wir die weiträumige „Verschickung“ in den meisten Fällen vermeiden können.

Auf einen Wunsch des Proberichters, den Landgerichtsbezirk zu wechseln, können wir immer zu gegebener Zeit eingehen. Da die Personalplanung hierdurch jedoch erschwert wird, sollte der Proberichter dies langfristig vorbereiten und frühzeitig das Gespräch suchen - auch aus Rücksicht auf andere Kollegen, deren Verplanungsaussichten dadurch betroffen werden könnten.

Im OLG-Bezirk werden die Proberichter meist zunächst den Staatsanwaltschaften zugewiesen, wo sie u. a. durch die Gegenzeichnung eine enge Betreuung erfahren. Daneben kommt auch ein erster Einsatz bei den Landgerichten in Betracht. Die Erstzuweisung zu einem Amtsgericht vermeiden wir fast immer. Allerdings kommt ein Wechsel von der Staatsanwaltschaft direkt zum Amtsgericht in Betracht. Ggf. kann in Einzelfällen sogar aus Kapazitätsgründen auf die Station beim Landgericht verzichtet werden. Im Hinblick auf die Wartezeit bis zur Verplanung sind mir keine Klagen bekannt. Dies kann allenfalls ein Problem auf Zeit sein, wenn die Verplanung bei einem bestimmten Gericht gewünscht wird.

Das Personalentwicklungskonzept für Proberichter wird seit gut anderthalb Jahren in der Praxis erprobt. Wie ist der Umsetzungsstand im OLG-Bezirk Celle?

Das Konzept hat sich bewährt. Das damit zur Verfügung gestellte Instrumentarium kann auf die jeweilige Behörde eingestellt werden. Es kann mit einem Werkzeugkasten verglichen werden, aus dem die jeweils geeigneten Instrumente verwendet werden können. Der hinter dem Konzept stehende Gedanke, dass die Justiz auch ein Arbeitgeber am Markt ist, der mit dem Konzept ein Zeichen der Wertschätzung setzt, ist bei den „Personalern“ der Justiz und nicht zuletzt auch bei den Proberichtern angekommen.

Zu den einzelnen Maßnahmen: Eine durch den NRB durchgeführte Befragung der Proberichter hat ergeben, dass bislang 2/3 der Befragten noch nicht von der Möglichkeit der Intervision Gebrauch gemacht haben.

Der geringe Gebrauch überrascht mich nicht. Das Bedürfnis nach Informationsbeschaffung und dem Aufbau von Informationsnetzwerken bestand schon immer. Ansprechpartner werden unabhängig von einem Konzept „Intervision“ gefunden. Das verläuft informell, z. B. in Kaffeerunden etc.

Was halten Sie davon, die Intervision verpflichtend einzuführen?

Bei allen Konzepten sehe ich eine Verpflichtung als problematisch an. Gute Konzepte setzen sich durch, weil sie eben gut sind. Eine Verpflichtung halte ich momentan nicht für erforderlich.

Ist eine Entlastung der Proberichter vorgesehen und wenn ja wie lange?

Eine Entlastung auf bis zu ½ kommt für einen Zeitraum von bis zu einem halben Jahr in Betracht. In der Anhörung zum Personalentwicklungskonzept war dies der Knackpunkt für die Landgerichtspräsidenten. Insbesondere in kleineren Einheiten können so Schwierigkeiten im Hinblick

auf die Belastung der anderen Kollegen entstehen. Deshalb gehen wir in diesem Bereich behutsam vor, etwa durch eine Entlastung für zwei Monate. Für Proberichter sind unabhängig von einer Entlastung Ansprechpartner wichtig. Bei einer Entlastung besteht zumindest die Gefahr, dass in der Entlastungsphase nur so vertreten wird, dass die Akten anschließend in einer Welle auf den Proberichter zurückfallen. Die Entlastung ist nur für die erste Gerichtstation vorgesehen und dort in der Regel auch nur im außerstrafrechtlichen Bereich, weil etwa der Wechsel von der Staatsanwaltschaft zu einer Strafkammer oder zu einer Tätigkeit als Strafrichter bei einem Amtsgericht aufgrund der bis dahin gewonnenen Erfahrung keine Entlastung mehr erfordert.

Würde einem Proberichter das geäußerte Bedürfnis nach mehr Entlastung „schaden“?

Nein, gleichwohl kommt es nicht vor. Es würde wohl niemand etwas signalisieren wollen, was ihm als Schwäche ausgelegt werden könnte. Vielleicht ist aber das Fehlen derartiger Wünsche auch ein Qualitätsmerkmal für die gute Arbeit der Landgerichtspräsidenten und der Präsidien.

Können Sie sicherstellen, dass die Entlastung tatsächlich beim jeweiligen Proberichter ankommt?

Ja, dies wird durch die entsprechende Zuweisung durch das Oberlandesgericht sichergestellt.

Wird der Einsatz von Proberichtern in den ersten drei Jahren im Familiengericht stets vermieden?

In der Regel werden nur solche Proberichter im Familiengericht eingesetzt, die auf eine entsprechende Stelle „ansitzen“. Der Einsatz von Assessoren, die nicht entsprechend ansitzen, kann problematisch sein, weil es sich um eine Spezialmaterie handelt, die bei den Amtsgerichten mit großer Kontinuität bearbeitet werden sollte. Andererseits haben einige Amtsgerichtsdirektoren sehr positive Erfahrungen gemacht: Die Proberichter leisten auch in diesem Bereich gute und überzeugende Arbeit. Überdies ist es leichter, jemanden für dieses Rechtsgebiet zu gewinnen, wenn er bereits die Gelegenheit hatte, es besser kennen zu lernen

Welche Rolle spielen Förder-/Feedbackgespräche?

Dieses Instrument wird in der Praxis nur sehr wenig genutzt. Die Landgerichtspräsidenten haben bereits aus Anlass von Überhörungen und Beurteilungen ausreichend Gelegenheit zur Förderung und zum Feedback

Nach der durch den NRB durchgeführten Umfrage hatten mehr als 2/3 der befragten Proberichter bislang keinen Mentor. Sehen Sie insofern Handlungsbedarf?

Ich sehe insofern keinen wirklichen Handlungsbedarf, wenngleich ich mir wünschen würde, dass das Mentorensystem noch mehr gefördert wird. Ich schätze die Flexibilität der Landgerichte. Nochmals: Die Proberichter finden ihre Ansprechpartner, die der Sache nach ja Mentoren sind, auch so. Neben Kollegen stellen sich auch teilweise pensionierte Richter zur Verfügung.

Was halten Sie vom „Netzwerk kollegialer Beratung“?

Im Rahmen einer technischen Neuerung, dem Proberichter-SharePoint, bieten wir ein Netzwerk kollegialer Beratung an, und zwar als unkompliziertes Hilfsangebot für Proberichter bei fachlichen Einzelfragen. Wir verstehen darunter ein Verzeichnis telefonisch erreichbarer Kollegen mit großer fachlicher Erfahrung, die Dezernatsanfängern mit Rat zur Seite stehen. Ob „digital natives“ darüber hinaus gehen und aus diesem sharepoint und Internetforen ganz neue Kommunikationswege ebnen, vermag ich heute noch nicht vorauszusagen.

Wie sieht das regionale Fortbildungsangebot für Proberichter aus?

Die Turnusveranstaltungen sind nach meiner Einschätzung der erfolgreichste Baustein des Konzepts und werden „mit viel Leben erfüllt“. Ob die passende Fortbildung allerdings immer genau zur richtigen Zeit kommt, weiß ich nicht. Im Bereich des Nordverbundes versuchen wir dem Problem der zeitlich unpassenden Zuteilung gegenzusteuern. So wird etwa die Fortbildung „Das staatsanwaltschaftliche

Dezernat“ über die Generalstaatsanwaltschaften zugeteilt. Ich appelliere auch an die Proberichter bei einem zwischenzeitlich weggefallenen Bedarf den entsprechenden Platz zurückzugeben. Wir geben uns große Mühe zur Erreichung einer punktgenauen Vergabe.

Hat das Konzept zu einer Verbesserung der Proberichterzeit geführt?

Ja, insgesamt ist das Verständnis für das Entlastungsbedürfnis der jungen Kollegen unter allen Kollegen gewachsen. Die Fortbildungsbemühungen sind sinnvoll. Die Belange werden mehr in den Fokus gerückt. Das ist die Frucht des Konzepts.

Gibt es aus Ihrer Sicht auch Ansätze für Kritik?

Das Konzept als neue Idee gibt genug Spielraum. Die Befürchtung einer zu großen Einengung der Landgerichtspräsidenten hat sich nicht bewahrheitet. Ich kann letztlich keine einzelnen Punkte benennen, die sich nicht bewährt hätten.

Fördern Sie die Abordnung von Proberichtern an Sozialgerichte?

Ja, im letzten Jahr hat dies mit zwei Proberichtern neben zwei planmäßigen Richtern gut geklappt. Es ist gerade beabsichtigt, fünf neu einzustellende Proberichter zunächst für zwei Jahre bei den Sozialgerichten und anschließend in der ordentlichen Gerichtsbarkeit einzusetzen. Dies bietet uns die Möglichkeit der Einstellung von qualifizierten Bewerber und hat für die Sozialgerichte den Vorteil, bei zurückgehender Belastung das Personal abschmelzen zu können.

Fördern Sie Abordnungen von Proberichtern an Ministerien, Bundesgerichte bzw. europäische Institutionen?

Die Proberichter sollten zunächst Erfahrungen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften machen und das Geschäft vor Ort kennenlernen. Nach der Verplanung ist jedoch die Bereitschaft für einen Wechsel von der Rechtsprechung zur Verwaltung und zurück - auf jeder Ebene - ausdrücklich zu begrüßen und wird auch unterstützt.

Berlin, Karlsruhe, Brüssel, Luxemburg und nicht zuletzt Hannover haben nämlich Einiges zu bieten.

Das Gespräch führten Richterin am Landgericht Kirstin Seidel und Staatsanwalt Dr. Frank Böhme

Interview mit dem für Personalsachen im Oberlandesgerichtsbezirk Braunschweig zuständigen Richter am Oberlandesgericht Ingo Groß

Herr Groß, wie stellt sich die aktuelle Situation für die Proberichterinnen und Proberichter im Oberlandesgerichtsbezirk Braunschweig dar?

Wir bieten einen attraktiven Beruf mit vielfältigen, verantwortungsvollen Aufgaben, aber auch hohen Anforderungen. Wir haben hoch qualifizierte Nachwuchskräfte, die dem gewachsen sind. Wer in die Justiz geht, sucht diese Herausforderung. Die Arbeitsbedingungen können sich sehen lassen. Wir haben flächendeckend sehr ordentlich strukturierte Proberichterdezernate. Der Arbeitsanfall ist im Großen und Ganzen gut zu bewältigen, wobei natürlich Startschwierigkeiten zu überwinden sind. Alles in Allem möchte ich hier einmal festhalten: Wir haben Top-Leute, die mit viel Engagement und Spaß bei der Sache sind und hervorragende Arbeit leisten. Dass heißt nicht, das immer alles wie im Paradies ist - aber wir arbeiten dran ...

Das war vor einigen Jahren, als ich selbst Proberichter war, nicht anders.

Gleichwohl haben die Maßnahmen des Personalentwicklungskonzepts für die Assessoren weitere Verbesserungen gebracht, und insbesondere die Einarbeitung und den Erwerb von spezifischen Fachkenntnissen sind dadurch spürbar erleichtert.

Das Personalentwicklungskonzept für Proberichter wird seit gut 1 1/2 Jahren in der Praxis erprobt. Wie ist der Umsetzungsstand im Oberlandesgerichtsbezirk Braunschweig?

Die Elemente des Personalentwicklungskonzeptes, die in der Verantwortung des Oberlandesgerichts Braunschweig sowie der Gerichte unseres Bezirks stehen, werden vollständig umgesetzt.

Dies gilt zunächst für den Fortbildungsbereich: Die Landgerichte bieten alle zwei Monate die Fachfortbildungen an, die vorgesehen sind. Sie werden zudem zweimal jährlich durch die vom OLG organisierten Assessorenworkshops flankiert. Wünschenswert wären größere Kapazitäten im Bereich der Soft-Skills-Seminare (etwa Rhetorik, Verhandlungsführung) sowie mehr Plätze und eine höhere Frequenz für die Tagungen, die im Nord-Verband angeboten werden

Im Übrigen gibt es flächendeckend Mentorenangebote. Auch werden Freistellungen im erforderlichen Maß gewährt.

Eine durch den Niedersächsischen Richterbund durchgeführte Befragung der Proberichter hat ergeben, dass bislang 2/3 der Befragten noch nicht von der Möglichkeit der Intervision Gebrauch gemacht haben. Woran liegt das?

Zu der genannten Zahl kann ich wenig sagen, weil wir keine Daten zur Nutzung dieses Angebots erheben. Das möchte ich gerne erklären:

Ich halte die Intervision für absolut wichtig. Sie ist ein sinnvolles Instrument für jeden Kollegen - egal ob Probe- oder Planrichter -, um sich selbst im Rahmen einer kollegialen Beratung zu hinterfragen und sich für konstruktive Anregungen zu öffnen.

Damit ist eins ganz klar: Intervision ist Vertrauenssache, die Verschwiegenheit voraussetzt. Es geht daher „die Verwaltung“ nichts an, ob jemand dieses Angebot annimmt und zu einer Intervision geht oder nicht.

Ich kann nur immer wieder dafür Werbung machen, von der Möglichkeit der Intervision Gebrauch zu machen.

Ist eine Entlastung der Proberichter vorgesehen? Und wenn ja, wie lange?

Entlastungen für Proberichterinnen und Proberichter werden gewährt. Letztlich entscheidet das Präsidium des jeweiligen Gerichts, welche Entlastung angemessen ist.

Umfang und Dauer hängen zum einen davon ab, wie das jeweilige Dezernat geschnitten ist. Es gibt spezielle Proberichterdezernate, die von Anfang an kleiner als ein Planrichterdezernat angelegt sind. Dann ist es nahe liegend, dass die Entlastung nicht ganz so hoch sein muss. Auf der anderen Seite gibt es Fälle, in denen die jungen Kollegen Ausfälle (etwa infolge von Krankheit oder Abordnungen) auffangen und ein Planrichterdezernat übernehmen. Dann kann eine Entlastung um 0,5 während der ersten 3 Monate durchaus angemessen sein.

Natürlich sind auch die individuellen Erfahrungen und das Können der Proberichter zu berücksichtigen.

Alles in Allem habe ich den Eindruck, dass die Präsidien der Gerichte im Braunschweiger Bezirk ihre Aufgabe sehr kollegial ausüben und die Belange der Berufsanfänger umfassend berücksichtigen.

Werden Proberichter in der ersten Gerichtsstation beim Amtsgericht eingesetzt?

Grundsätzlich nein. Leider, wenn auch sehr vereinzelt, hat sich die Situation ergeben, dass sich ein Einsatz in der allerersten Station beim Amtsgericht nicht vermeiden lässt. Das geht nur dann, wenn wir den Eindruck haben, die junge Kollegin/der junge Kollege kann das leisten. Dafür muss natürlich die Aufgabe zu leisten sein. Zudem sind flankierende Maßnahmen wie ein umfassendes Mentoring

und Coaching erforderlich. Wir - damit meine ich Personalbereich und die Direktorinnen und Direktoren - lassen die Kollegen nicht allein und achten darauf, dass der oder die Betroffene nicht überfordert wird. Wenn nötig, wird schnell reagiert - wir sind uns unserer Verantwortung sehr bewusst.

Das ist eine Situation, die wir selber nicht für glücklich halten, die sich aber leider nicht immer vermeiden lässt.

Dagegen wird ein Wechsel von der Staatsanwaltschaft zu einem Amtsgericht (ohne eine Station zuvor beim Landgericht) durchweg gut bewältigt. Auch hier werden natürlich die oben erläuterten Erleichterungen in Form von Freistellung und Betreuung sichergestellt. Man darf nicht vergessen „unser“ Nachwuchs ist hervorragend qualifiziert.

Wird ein Einsatz von Assessoren in den ersten 3 Jahren im Familiengericht stets vermieden?

Wir vermeiden grundsätzlich den Einsatz von Proberichtern auf Familiendezernaten. Etwas anderes kann sich dann ergeben, wenn jemand ein besonderes familienrechtliches Interesse hat und auch schon im Vorfeld Kenntnisse in diesem Bereich erworben hat.

Wie werden Förder- oder Feedbackgespräche organisiert?

In erster Linie sind Förder- und Feedbackgespräche durch den Leiter/die Leiterin des Gerichts zu organisieren, bei denen der jeweilige Proberichter oder die Proberichterin eingesetzt sind. Die Direktorinnen, Direktoren und Präsidenten wissen sehr genau, wie es „ihren Leuten“ geht.

Die Proberichterinnen und Proberichter werden sehr häufig beurteilt. Schon von daher findet ein sehr enger Austausch statt, der für beide Seiten sehr wichtig ist. Fördern kann auch Fordern heißen.

Hinzu treten die Kontakte mit den Mentoren. Wer beim Landgericht beschäftigt ist, hat zudem die Vorsitzende oder den Vorsitzenden als Ansprechpartner.

Bei allen Gesprächen, Förderangeboten und Ansprechpartnern soll und muss aber auch Raum dafür bleiben, sich in unserem Beruf einzuleben und sich zu entfalten.

Für mich in meiner Rolle sind die Assessorenworkshops ein wichtiges Instrument um Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen zu halten und zu schauen, wie die Stimmungslage im Allgemeinen ist, was zufrieden macht und - natürlich - wo etwas zu kritisieren ist und es klemmt.

Es kommt hinzu, dass wir bei unserer recht überschaubaren Bezirksgröße sehr gute Möglichkeiten haben, mit den Kollegen laufend in Kontakt zu stehen. Und von dieser Gelegenheit machen die Proberichterinnen und Proberichter per Mail und Telefon auch durchaus Gebrauch, wofür ich sehr dankbar bin.

Nach der durch den Niedersächsischen Richterbund durchgeführten Umfrage hatten mehr als 2/3 der befragten Proberichter bislang keinen Mentor. Wie ist das Mentoring in Ihrem Bezirk ausgestaltet?

Bei uns ist das Mentoring „serienmäßig“. Jeder Proberichter/jede Proberichterin bekommt - vor allem in der ersten Station - eine erfahrene Kollegin oder einen erfahrenen Kollegen zugewiesen, der die Betreuung übernimmt und mit Rat und Tat zur Seite steht. Diesen „alten Hasen“ kann man nicht genug danken, übernehmen sie doch diese wichtige und zeitintensive Aufgabe neben ihrer sonstigen Tätigkeit.

Wie sieht das regionale Fortbildungsangebot für Assessoren aus?

Ich möchte Bezug nehmen auf meine eingangs gegebene Antwort auf die Frage nach der Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts.

Wie kommt das Personalentwicklungskonzept bei den Proberichtern an?

Ich glaube, dass die Fortbildungsveranstaltungen in fachlicher Hinsicht im Großen und Ganzen sehr gut ankommen. Das ist jedenfalls das, was wir in den letzten 1 1/2 Jahren von unseren jungen Kolleginnen und Kollegen zurückgespiegelt bekommen haben.

Neben der fachlichen Komponente erscheint mir ganz besonders wichtig, dass sich die Kolleginnen und Kollegen auf diese Art und Weise sehr gut und sehr schnell kennenlernen und Netzwerke bilden. Die Verdrahtung untereinander funktioniert nach meinem Eindruck sehr viel besser als dies. vor Einführung dieser regelmäßigen Veranstaltungen der Fall war.

Hat das Personalentwicklungskonzept ihrer Einschätzung nach zu einer messbaren Qualitätsverbesserung in der Ausbildung unserer Proberichter geführt?

Ich schlage vor, den Begriff Ausbildung durch Fortbildung zu ersetzen.

In der Sache sind die Fortbildungen neben der eben schon erwähnten Netzwerkbildung und dem verbesserten kollegialen Austausch ohne Frage dazu geeignet, den berufsspezifischen Kenntnisstand in Bereichen, die nicht zum Fächerkanon des NJAG und der NJAVO gehören, erheblich zu vertiefen.

Psychologisch nicht zu unterschätzen ist das hierdurch geschaffene Gefühl, sattelfester zu sein, weil man schon einmal etwas über die scheinbaren Nebengebiete gehört hat. Man weiß auch, dass es den anderen genauso geht und man lernt Experten kennen, die man fragen kann.

Besonders wichtig sind die Seminare in Soft-Skills. Man sollte sich aber nicht der Illusion hingeben, dass der einmalige Besuch einer Veranstaltung zur Verhandlungsführung alle Probleme löst. Ich kann hier nur für mich sprechen: Das bleibt eine lebenslange Aufgabe; man lernt ständig hinzu. Aber gerade das macht den Reiz aus.

Fördern Sie eine Abordnung von Proberichtern an Arbeits- oder Sozialgerichte?

Die außergewöhnliche Situation der Sozialgerichte macht es erforderlich, den Kolleginnen und Kollegen dort durch Abordnungen von Proberichtern zu helfen. Dies ist ein Akt kollegialer Solidarität. Letztlich sind hier Entscheidungen im Einzelfall gefordert.

Fördern Sie Abordnungen von Proberichtern an Ministerien, Bundesgerichte bzw. Europäische Institutionen?

Die Möglichkeit der Abordnung von Proberichterinnen oder Proberichtern ist grundsätzlich gegeben. Häufig wird es allerdings sinnvoller sein, zunächst ein gerütteltes Maß praktischer Erfahrungen zu sammeln, bevor man in die große, weite Welt zieht. Allgemeingültige Regeln hierzu wird man kaum formulieren können. Wer Interesse hat, sollte das Gespräch mit „seinem“ Präsidenten suchen.

Das Gespräch führte Richterin am Landgericht Dr. Jutta Günter

Quelle: NRB Mitteilungsblatt Januar 2011 Seite 14 bis 21

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](mailto:nrb.geschaeftsstelle(at)justiz.niedersachsen.de)