

Ein Jahr Personalentwicklungskonzept für Proberichter/Innen

Umfrage unter den Proberichter/Innen

von Richterin Annika von Vogel, Amtsgericht Seesen

Am 01.03.2009 trat das erste Personalentwicklungskonzept für Proberichterinnen und Proberichter des Niedersächsischen Justizministeriums in Kraft.

Das Personalentwicklungskonzept ist das Ergebnis eines Workshops, der am 04.12.2008 unter Beteiligung der Personalreferenten der Oberlandesgerichte, des Landesarbeitsgerichts, des Landessozialgerichts, des Oberverwaltungsgerichts, der Generalstaatsanwaltschaften und Vertretern des Hauptrichterrates der ordentlichen Gerichtsbarkeit, des Landesarbeitsgerichts, des Landessozialgerichts und des Oberverwaltungsgerichts und des Staatsanwaltshauptpersonalrats in Hannover stattgefunden hat.

In der Folgezeit wurde das Personalentwicklungskonzept in den einzelnen Geschäftsbereichen umgesetzt und wird nunmehr seit etwas mehr als einem Jahr „gelebt“. Dies war Anlass unter den Proberichterinnen und Proberichtern eine Umfrage durchzuführen. Zielsetzung war es, durch eine anonyme Befragung einer möglichst großen Anzahl an Proberichter/Innen herauszufinden, mit welchen unterschiedlichen Ausprägungen das Konzept in den verschiedenen Oberlandesgerichts-Bezirken umgesetzt wird und ob bzw. wie die verschiedenen Hilfsmaßnahmen letztlich bei den Proberichterinnen und Proberichtern ankommen. Die Umfrage beschränkte sich hierbei aus Gründen der Vergleichbarkeit auf die Proberichterinnen und Proberichter in der ordentlichen Gerichtsbarkeit.

Zur Theorie:

Das Konzept sieht diverse Instrumente der Personalentwicklung vor, welche jungen Kollegen in den ersten Jahren ihrer Berufstätigkeit einen gezielten Einstieg in das Berufsleben und eine persönliche Integration in die Beschäftigungsbehörde ermöglichen sollen. Überdies hat sich das Konzept zum Ziel gesetzt, die Motivation, Arbeitszufriedenheit und das berufliche Engagement zu erhalten und zu fördern. Durch die nachfolgend kurz dargestellten Maßnahmen sollen diese Ziele erreicht werden:

1. Gerichts- bzw. behördeninterne Einführungsphase

Nach dem Personalentwicklungskonzept soll zu Beginn der Tätigkeit in einem Gericht bzw. einer Behörde den Proberichterinnen und Proberichtern ein Zeitraum von ein bis zwei Tagen zur Verfügung stehen, indem ihnen keine Akten zugetragen werden und sie sich ausschließlich mit dem neuen Arbeitsplatz und der Arbeitsumgebung bekannt machen können. In dieser Zeit soll auch eine Einführung in die vorhandenen Softwareprogramme erfolgen und Personalentwicklungs- und Fortbildungsangebote sollen vorgestellt werden.

2. Informations- und Begrüßungsmappe

Zudem sollen den Proberichterinnen und Proberichtern zu Beginn ihrer Tätigkeit eine Informations- bzw. Begrüßungsmappe ausgehändigt werden. Diese Mappe soll die notwendigen Informationen für den neuen Arbeitsplatz enthalten. Dazu gehören insbesondere aktuelle Geschäftsverteilungspläne sowie Hausverfügungen und Telefonlisten, ggf. Formularsammlungen und besondere Informationen zum Eil- bzw. Bereitschaftsdienst. Die Funktionen der Informations- bzw. Begrüßungsmappe können auch durch entsprechende Angebote in einem hausinternen Intranet erfüllt werden.

3. Entlastungsphase

Proberichterinnen und Proberichter sollen nach Maßgabe des durch die Gerichte und Behörden Leistbaren in den ersten ein bis maximal sechs Monaten nach ihrer Ernennung sowie in der ersten ein- bzw. maximal sechsmonatigen Phase richterlicher Tätigkeit um einen Anteil von bis zu 50 % entlastet werden. Zu Eil- und Bereitschaftsdienst sollen Proberichterinnen und Proberichter in der Entlastungsphase nicht herangezogen werden.

4. Förder- und Feedbackgespräche

In den ersten drei Jahren sollen zwischen den Proberichterinnen und Proberichtern und ihren unmittelbaren Dienstvorgesetzten bzw. einer von diesen beauftragten Personen in einem regelmäßigem Turnus, und zwar spätestens im zeitlichen

Zusammenhang zur nächsten Beurteilung Förder- und Feedbackgespräche geführt werden. In den Gesprächen soll eine Rückschau auf die vergangene Arbeitsperiode und eine Planung der kommenden erfolgen.

5. Mentoring

Den Proberichterinnen und Proberichtern soll nach Möglichkeit in jeder Phase ihrer Probezeit ein Mentor zur Verfügung stehen. Als Mentoring bezeichnet das Personalentwicklungskonzept den Einsatz einer erfahrenen Person, die ihr Wissen und ihre Fähigkeiten den Proberichterinnen und Proberichtern zur Verfügung stellt. Ziel ist, die bzw. den Mentee durch einen institutionalisierten Ratgeber in ihrer/seiner beruflichen Entwicklung zu fördern. Die Mentorin/der Mentor soll an demselben Gericht bzw. derselben Behörde tätig sein und ist nicht deren bzw. dessen Vorgesetzter. In regelmäßigen Zeitabständen, ggf. einmal wöchentlich, spätestens aber nach drei und sechs Monaten des Mentorings finden im vertraulichen Rahmen Förder- und Motivationsgespräche der Mentoren/des Mentors mit der/dem Mentee statt

6. Intervention

Den Proberichterinnen und Proberichtern soll die Möglichkeit der Intervention eröffnet werden. Hierbei haben die Proberichterinnen und Proberichter insbesondere einerseits die Möglichkeit, die mündlichen Verhandlungen bzw. Sitzungstermine der Intervisoren zu besuchen. Andererseits werden sie insbesondere auf Wunsch ihrerseits durch einen von ihnen ausgewählten Intervisor/in in der mündlichen Verhandlung aufgesucht bzw. zu einem Sitzungsdienst

7. Netzwerk kollegialer Beratung

Proberichterinnen und Proberichtern soll die Möglichkeit geboten werden, Kontakt zu erfahrenen Kolleginnen und Kollegen aufzunehmen. Dies kann insbesondere im Bereich von Spezialmaterialien wertvoll sein. Durch Veröffentlichung von Expertenlisten an geeigneter Stelle (beispielsweise dem Intranet) kann der Kontakt zu diesen Personen vermittelt werden.

8. Fach- und Methodenfortbildung.

9. Hospitationen/Abordnungen

Das Konzept gibt lediglich Rahmenbedingungen vor und lässt den Beschäftigungsbehörden bei der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen einen nicht unerheblichen Gestaltungsspielraum, wodurch es an den einzelnen Behörden zu unterschiedlichen

Ausprägungen der vorgesehenen Personalentwicklungsmaßnahmen kommt.

Ergebnisse der Umfrage:

An der online durchgeführten Umfrage haben sich 53 Proberichterinnen und Proberichter aus ganz Niedersachsen beteiligt. Neben einigen Multiple-Choice-Fragen bestand auch die Möglichkeit, allgemeine Anregungen, Lob oder Kritik zu äußern. An dieser Stelle sei allen Teilnehmenden herzlich gedankt, die sich die Zeit für die Umfrage genommen und hierdurch zu einem repräsentativen Ergebnis beigetragen haben.

Die Ergebnisse der Umfrage stellen sich zusammengefasst wie folgt dar:

Auf die Frage, wie zufrieden die Befragten mit der Gerichts- bzw. behördeninternen Einführungsphase waren, wurde wie folgt geantwortet:

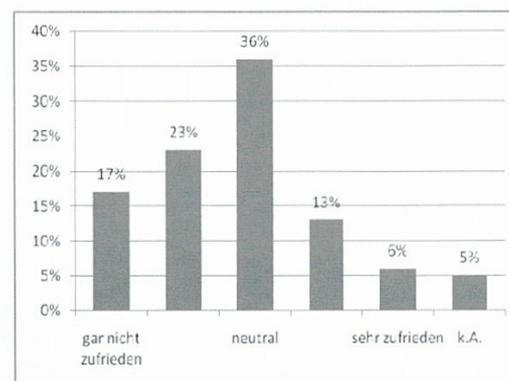


Abb.1.: Zufriedenheit mit der Einführungsphase

Auffallend ist, dass immerhin 17 % der Befragten mit der Einführungsphase zu Beginn ihrer beruflichen Tätigkeit überhaupt nicht zufrieden waren. Die Kritik der Befragten richtete sich hierbei vor allem gegen die Amtsgerichte. Während bei den Staatsanwaltschaften offenbar regelmäßig eine Einführung in die notwendigen Computer-Programme erfolgt und in der ersten Woche noch keine Einteilung zum Sitzungsdienst stattfindet, scheint es bei den Amtsgerichten noch an der Tagesordnung zu sein, dass junge Kollegen ohne vorgesehene Einarbeitungsphase einen gut gefüllten Verhandlungskalender vorfinden und unmittelbar nach Dienstantritt ihren ersten Eildienst antreten müssen. Aus allen drei OLG-Bezirken berichteten einzelne Befragte davon, dass sie bei ihrem Einsatz am Amtsgericht weit überdurchschnittlich belastete Dezernate vorfanden und bereits nach wenigen Wochen zu Voll-Vertretungen herangezogen wurden.

NRB

Positiv wurde bewertet, dass inzwischen offenbar flächendeckend eine Begrüßungsmappe ausgegeben wird, die von den Kollegen auch als überwiegend gewinnbringend eingestuft wurde.

Kritisch wurde wiederum die Entlastungsphase zu Beginn einer neuen Tätigkeit bewertet. Auf die Frage, ob eine längere oder umfangreichere Entlastung wünschenswert gewesen wäre, antworteten die Befragten wie folgt:

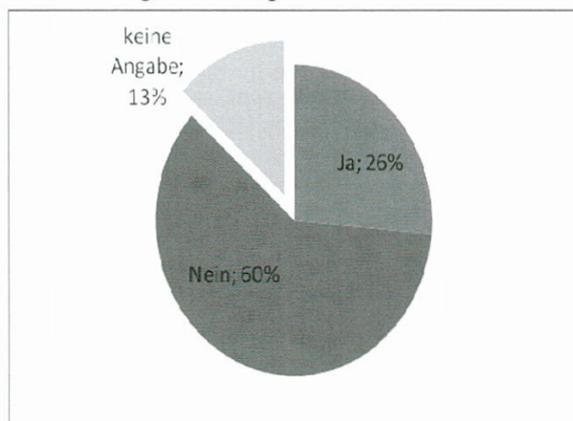


Abb. 2: Entlastungsphase

Hier fällt auf, dass sich 26 % der Befragten eine längere Entlastungsphase gewünscht hätten. Nur ein Drittel der Befragten hat die Entlastung als voll und ganz ausreichend empfunden (vgl. Abb. 3). In diesem Zusammenhang wurde kritisch angemerkt, dass teilweise ein nicht ganz unerheblicher Druck auf die jungen Kollegen ausgeübt werde, frühzeitig auf ihre Entlastung zu verzichten. Zudem stelle sich die Entlastung teilweise als Farce dar, wenn zwar zunächst eine Entlastung auf dem Papier stattfinde, den jungen Kollegen jedoch nach einigen Monaten der Berufstätigkeit wenig bis gar nicht geförderte Verfahren zurück übertragen würden.

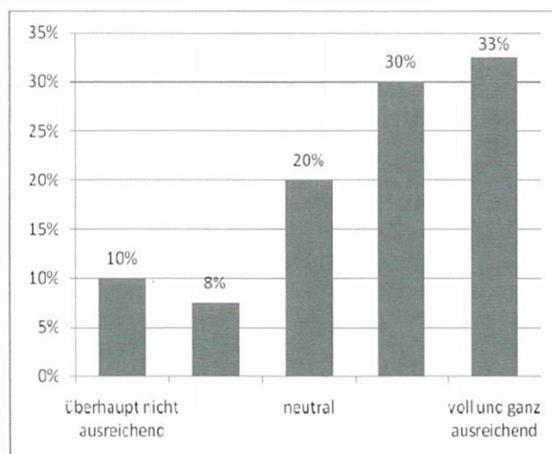


Abb. 3: Umfang Entlastungsphase

Offenbar reibungslos funktioniert der Kontakt zwischen Proberichter/Innen und ihren unmittelbaren Dienstvorgesetzten. So gab der weit überwiegende Teil der Befragten an, dass ihre Dienstvorgesetzten Förder- und Feedbackgespräche mit ihnen geführt hätten, welche auch als sehr gewinnbringend eingestuft wurden.

Auch das Instrument der Intervention hat sich offenbar in ganz Niedersachsen zwischenzeitlich etabliert. So wird diese Form der kollegialen Beratung inzwischen fast flächendeckend angeboten und von den Befragten auch durchgängig als gewinnbringend für ihre berufliche Tätigkeit eingestuft. Auffällig ist jedoch, dass über 65 % der Befragten noch nicht von diesem Angebot Gebrauch gemacht haben. Kritisch äußerten sich Befragte aus dem Oldenburger OLG-Bezirk, in dem die – grundsätzlich auf Freiwilligkeit basierende - Intervention für Proberichter/Innen als verpflichtende Maßnahme durchgeführt wird.

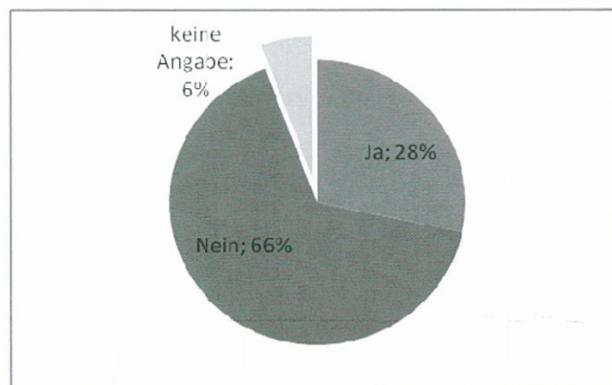


Abb. 4: Intervention

Eines der wichtigsten Instrumente des Personalentwicklungskonzeptes dürfte das Mentoring darstellen. Nach dem Ergebnis der Umfrage findet die Unterstützung durch einen Mentor inzwischen regelmäßig statt und wird von mehr als der Hälfte der Befragten als sehr oder überwiegend gewinnbringend eingestuft (vgl. Abb. 5). Ausdrücklich gelobt wurde das Engagement der einzelnen Mentoren, welche zumeist keine Entlastung für ihre Mentoren-Tätigkeit erfahren und dennoch ihren jungen Kollegen geduldig mit Rat und Tat zur Seite stehen. Kritische Stimmen beklagten, dass nur die Kollegen in den Genuss eines Mentors kämen, die in einem neuen Fachgebiet eingesetzt würden. Dies würde häufig dadurch umgangen, dass Kollegen nach der Tätigkeit bei der Staatsanwaltschaft als Strafrichter eingesetzt würden. Bei einem Wechsel von der Staatsanwaltschaft auf eine Strafrichter-Stelle wäre eine kurzfristige Entlastung und ein Mentoring aber durchaus auch wün-

schenswert.

NRB

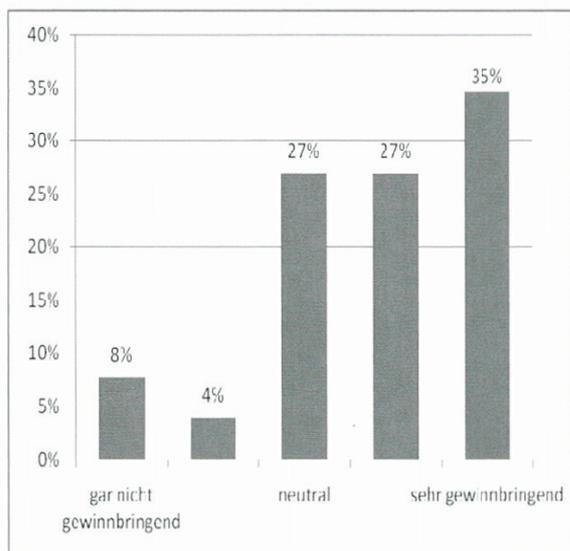


Abb. 5: Mentoring

Von mehreren Befragten wurde betont, dass die angebotenen Fortbildungs- und Turnusveranstaltungen an sich sehr gewinnbringend seien, allerdings häufig nicht zum richtigen Zeitpunkt angeboten würden. So wurde der Wunsch geäußert, dass die entsprechenden Fortbildungen zeitnah zum Dienstantritt der jeweiligen Tätigkeit stattfinden sollten. Insbesondere an den Amtsgerichten fühlten sich einige der Befragten mit dem neuen zu bearbeitenden Rechtsgebiet überfordert und hätten sich die entsprechende Fortbildungsveranstaltung als Vorbereitung oder zeitnah nach Dienstantritt gewünscht. Häufig würden bei den entsprechenden Einführungs-Veranstaltungen jedoch - nicht nachvollziehbar - Kollegen berücksichtigt, die gerade in einem völlig anderen Rechtsgebiet tätig seien.

Ausblick und Fazit:

Insgesamt lässt sich abschließend feststellen, dass das Personalentwicklungskonzept für Proberichter/Innen definitiv ein Schritt in die richtige Richtung darstellt und von den Proberichter/Innen in allen drei Oberlandesgerichts-Bezirken auch dankbar angenommen wird. Allerdings mangelt es an der einen oder anderen Stelle noch an der praktischen Umsetzung. Dies wird zweifelsohne zu einem großen Teil durch die unzureichende Personaldeckung bedingt sein. Hierdurch wird es immer wieder dazu kommen, dass Assessoren auch auf weniger geeigneten Stellen eingesetzt und die Maßnahmen des Personalentwicklungskonzepts mehr oder weniger bewusst umgangen werden. Angesichts der weiterhin steigenden Anzahl von Neueinstellungen darf in dieser Hinsicht jedoch auf eine Besserung der Situation gehofft werden. Viele von den Proberichter/Innen kritisierten Punkte ließen sich auch durch eine bessere Organisation seitens der Land- und Oberlandesgerichte und eine strengere Kontrolle der Beschäftigungsbehörden verbessern. Möglicherweise kann das Ergebnis dieser Umfrage hierbei erste Denkanstöße geben.

Sind Sie schon Mitglied?

NRB  Niedersächsischer
Richterbund
Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Mit der Kraft der Argumente