

Förderungsmaßnahmen für Assessorinnen und Assessoren

Am 12.12.2008 haben sich das Ministerium der Justiz, die ordentliche Gerichtsbarkeit sowie die Staatsanwaltschaft auf das vorliegende Förderungskonzept verständigt. Alle Beteiligten verpflichten sich, die vereinbarten Maßnahmen in eigener Zuständigkeit umzusetzen und nach Ablauf eines Jahres den Stand der Umsetzungen zu berichten. Danach soll über die Fortschreibung der Förderungsmaßnahmen befunden werden.

Grundgedanken:

- Die Förderungsmaßnahmen verfolgen zwei Ziele: Zum einen soll den neu eingestellten Assessorinnen und Assessoren der Berufseinstieg erleichtert werden, zum anderen wird durch die Förderungsmaßnahmen eine Steigerung der Qualität und des Engagements der neuen Kolleginnen und Kollegen erreicht, die der Justiz insgesamt zugute kommt.
- Durch die Konzeption wird ein landesweit einheitlicher Standard der Förderungsmaßnahmen für Assessorinnen und Assessoren erreicht. Vorhandene und bewährte Ansätze der Gerichte und Staatsanwaltschaften zur Integration der Assessorinnen und Assessoren werden aufgenommen und verstärkt. Auf lokale Besonderheiten (Größe der Bezirke, gewachsene Strukturen) wird Rücksicht genommen.
- Der Gedanke des Gesamtkonzeptes, eine optimale Förderung der Assessorinnen und Assessoren zu erreichen, wird auch dann erreicht, wenn einzelne Maßnahmen vor Ort im Einzelfall nicht umgesetzt werden können. Auch die Umsetzung einzelner standartisierter Ansätze hat durchaus eine die Qualität steigernde und die berufliche Integration fördernde Wirkung.
- Die in den Arbeitsgruppen zur Personalentwicklung in der ordentlichen Gerichtsbarkeit und den Staatsanwaltschaften erarbeiteten Ansätze zur Mitarbeiterintegration sind in dem Konzept berücksichtigt. Angesichts des dringenden Handlungsbedarfs, der aufgrund der Vielzahl der vorgesehenen Neueinstellungen in den nächsten beiden Jahren entsteht, ist es notwendig, mit der Umsetzung möglichst zeitnah zu beginnen.

- Es erfolgt zunächst eine Konzentration auf die nachfolgenden Maßnahmen, die als besonders dringlich bezeichnet werden. Damit wird ausdrücklich keine Vorentscheidung über die weiteren angedachten Maßnahmen getroffen. Dies bleibt vielmehr dem weiteren Verfahren der Personalentwicklung vorbehalten.
- Weiterhin ist vorgesehen, die nachfolgenden Maßnahmen nicht nur für neu-eingestellte Kolleginnen und Kollegen, sondern auch in den Fällen des beruflichen Wiedereinstiegs und des Dezernatswechsels nutzbar zu machen.

Einzelmaßnahmen:

1) Begrüßungsmappe

Es wird eine landeseinheitliche Begrüßungsmappe erarbeitet. Sie dient dazu, neue Mitarbeiter/innen schon im Vorfeld ihres Dienstantritts mit dem neuen Arbeitsumfeld vertraut zu machen und ihnen den Einstieg in den Berufsalltag zu erleichtern. Jedes Gericht und jede Staatsanwaltschaft hält eine solche Information vor.

Aufgabe des Ministeriums ist es dabei, den erforderlichen Rahmen vorzugeben, indem ein allgemeiner "Landesteil" zur Verfügung gestellt wird und dieser von den Gerichten und Staatsanwaltschaften mit konkreten Informationen über die jeweilige Behörde ergänzt wird.

2) Vorstellung des Arbeitsplatzes/-umfeldes, Einrichtung

Die neuen Kolleginnen und Kollegen werden in den ersten Arbeitstagen in der Behörde bekannt gemacht und möglichst allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgestellt. Selbstverständlich steht ihnen am ersten Arbeitstag ein vollständig eingerichteter Arbeitsplatz zur Verfügung. Weiterhin erfolgt eine Einführung in die vorhandenen EDV-Anwendungen und -systeme.

3) Besprechungsgruppen

Bei den Landgerichten werden Besprechungsgruppen für die Assessorinnen und Assessoren eingeführt. In den Besprechungsgruppen besteht die Möglichkeit, fachliche Fragen z.B. anhand von Einzelfällen aus der Dezernatsarbeit in einem vertraulichen Umfeld zu beraten. Es sollen möglichst zivilrechtliche und auch strafrechtliche Gruppen angeboten werden. Es handelt sich um dienstliche Veranstaltungen, wobei die Teilnahme zwar erwünscht, aber nicht verpflichtend ist.

4) Fortbildungsmodule

Für alle Assessorinnen und Assessoren werden - unabhängig davon, ob sie strafrechtlich oder zivilrechtlich tätig sind - im Rahmen der landeseigenen Fortbildungsangebote in Ablösung der bisherigen Assessorentagung ein Einführungsmodul und ein verhaltensorientiertes Modul angeboten. Ergänzend dazu wird in zwei weiteren Modulen eine Aufteilung nach Zivilrecht und Strafrecht vorgenommen. Alle Module werden zweimal im Jahr durchgeführt, um ein möglichst zeitnahes Angebot zu gewährleisten und auch Dezernatswechsler berücksichtigen zu können.

Es ist vorgesehen, diese Modulreihe zukünftig um weitere Elemente (Bsp. Familienrecht, Organisationsaufbau der Staatsanwaltschaften, betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse) zu erweitern. Zur näheren Auswahl der Themen und der Referentinnen und der Referenten soll der Geschäftsbereich um Stellungnahme gebeten werden.

5) Fortbildung fordern und fördern

Unter anderem berücksichtigen sowohl das Programm der Deutschen Richterakademie als auch das landeseigene Fortbildungsprogramm eine Vielzahl von auch für Berufseinsteiger relevanten Themen.

Schon mit dem Einstellungsschreiben versendet das Ministerium der Justiz das jeweils aktuelle Fortbildungsprogramm.

Den neu eingestellten Richterinnen und Richtern auf Probe soll frühzeitig die Möglichkeit gegeben werden, an diesen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Aufgabe der Behördenleitung ist es, die Bereitschaft zur Fortbildung zu fördern und die Assessorinnen und Assessoren entsprechend zu motivieren.

6) Hospitationen

Die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen ist in weiten Bereichen ein zentraler Bestandteil richterlicher und staatsanwaltschaftlicher Tätigkeit. Die Kenntnis der Abläufe und Strukturen, aber auch der dort handelnden Personen ist von besonderer Bedeutung.

Auf der Ebene der Landgerichte und Staatsanwaltschaften werden daher Hospitationsprogramme organisiert. Diese werden von den Oberlandesgerichten und Generalstaatsanwaltschaften koordiniert, um eine möglichst große Bandbreite an Hospitationsangeboten und auch einen Austausch hierüber zwischen den Bezirken zu gewährleisten.

Eine justizinterne Hospitation kann beispielsweise bei Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollziehern, den Rechtsantragsstellen, dem Grundbuchamt, den Betreuungsrichterinnen und -richtern bei ihrer Tätigkeit im Außendienst, der Bewährungs- und Gerichtshilfe und dem Strafvollzug absolviert werden. Als externe Möglichkeiten einer Hospitation bieten sich - ebenfalls nur beispielhaft - Polizei, Zoll, Jugend- und Sozialamt, freie Träger der Straffälligenhilfe, Beratungsstellen sowie die Landeskrankenhäuser an.

7) Auswahl und Schulung der Ausbilderinnen und Ausbilder

Die Qualität aller genannten Maßnahmen hängt in wesentlichem Maße davon ab, dass alle mit der Betreuung der neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen betrauten Personen, seien es Führungskräfte, Leiterinnen und Leiter der Besprechungsgruppen oder Referentinnen und Referenten der Fortbildungsangebote, über die erforderliche - insbesondere soziale - Kompetenz verfügen, um der Aufgabe der Integration der Assessorinnen und Assessoren gerecht zu werden.

Dies muss nicht nur bei der Auswahl der entsprechenden Personen beachtet werden, vielmehr sind auch diesbezüglich Schulungen durchzuführen, um das gewünschte Anforderungsprofil zu erreichen.

Maßnahmen der Personalbewirtschaftung:

1) Beschränkte Verwendung

Aufgrund der Besonderheiten der Einarbeitung sollten die Assessorinnen und Assessoren zunächst grundsätzlich von den über ihr eigentliches Dezernat hinausgehenden Aufgaben befreit sein. Daraus folgt, dass sie unter Beachtung des Möglichen im Rahmen der Aufstellung der Geschäftsverteilungspläne im ersten Jahr ihres Dienstes keinen Eil- und Bereitschaftsdienst leisten sollten.

Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sollen - wie bisher - erst zum Bereitschaftsdienst eingeteilt werden, wenn ihnen das "große Zeichnungsrecht" eingeräumt wurde.

Assessorinnen und Assessoren werden weiter sowohl bei Gericht als auch bei den Staatsanwaltschaften im ersten Jahr ihres Dienstes von der Ausbildung von Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren freigestellt. Aus zwingenden dienstlichen Gründen sind Ausnahmen möglich.

2) Vermeidung von Wechseln und Teilungen

Die Justizverwaltung setzt sich dafür ein, dass Assessorinnen und Assessoren während der ersten acht Monate nach ihrer Ernennung (Zeitpunkt der Erstbeurteilung) möglichst bei größeren Justizbehörden, also bei den Landgerichten, bei den Staatsanwaltschaften oder bei größeren Amtsgerichten, eingesetzt werden, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Ein weiteres Ziel ist es, dass binnen des ersten Jahres der Berufstätigkeit als Richterin bzw. Richter oder Staatsanwältin bzw. Staatsanwalt ein Einsatz auf geteilten Stellen (Zuweisung zu mehreren landgerichtlichen Kammern oder staatsanwaltschaftlichen Abteilungen oder sogar zu mehreren Gerichten) vermieden wird. Auch hier gilt jedoch, dass im Einzelfall Ausnahmen von dieser Regel begründet und aufgrund dienstlicher Belange notwendig sein können.

3) Reduzierte Pensenbelastung

Da für die Assessorinnen und Assessoren ein auch zeitlich anspruchsvolles Fortbildungsprogramm vorgesehen ist, die Teilnahme an Hospitationen als fester Bestandteil der Einarbeitung aufgenommen werden soll sowie insbesondere im Hinblick darauf, dass Berufseinsteiger deutlich mehr Zeit zur Bearbeitung der Vorgänge benötigen als erfahrene Kolleginnen und Kollegen, wird eine pensenmäßige Entlastung der Assessorinnen und Assessoren in den ersten sechs Monaten angestrebt. Diese Entlastung ist in der Personalbedarfsberechnung vollständig nachzuvollziehen, d.h. dass die Assessorinnen und Assessoren in den ersten sechs Monaten ihrer Tätigkeit auch nur mit einem entsprechend verminderten Arbeitskraftanteil in den Bezirken ausgewiesen werden.

Letztlich haben jedoch die Präsidien in kollegialer Verantwortung und unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Gegebenheiten vor Ort zu entscheiden, in welchem Umfang eine angemessene Entlastung umgesetzt werden kann.