



An Herrn  
Justizminister Rainer Stickelberger MdL  
Justizministerium  
Schillerplatz 4  
**70173 Stuttgart**

***vorab per E-Mail***

Tettngang, am 8. März 2013

***Personalentwicklungskonzept für Richterinnen und Richter sowie  
Staatsanwältinnen und Staatsanwälte  
hier: Anhörung der Verbände  
Ihr Schreiben vom 22. Januar 2013***

Sehr geehrter Herr Minister Stickelberger,

für die Gelegenheit zur Stellungnahme bedanken wir uns und nehmen diese gerne wahr:

Würden Sie sich noch einmal für diesen Beruf entscheiden? Die Frage lässt sich auf der Grundlage eines Personalentwicklungskonzeptes nur teilweise beantworten. Der Umgang, die Begleitung, die Förderung des Einzelnen lassen sich letztlich nicht trennen von der Belastung und der Besoldung. Auch wenn sich unsere Stellungnahme im Folgenden auf das vorgelegte Konzept

beschränkt: Die Eingangsfrage muss mit Blick auf diese weiteren Aspekte mehr und mehr mit „nein“ beantwortet werde – und wird es, von Kolleginnen und Kollegen, die unsere Häuser verlassen und vor allem von denjenigen, die sich erst gar nicht bei der Justiz bewerben. Das ist nicht nur ein ceterum censeo sondern Ausdruck einer ernsten Sorge. Wir sind nicht sicher, dass alle Mitglieder der Landesregierung die Ernsthaftigkeit dieser Sorge teilen.

Wir begrüßen ausdrücklich die Entwicklung eines Personalentwicklungskonzeptes für unsere Berufsgruppe und wir begrüßen die Art der Entwicklung dieses Konzeptes, nämlich die frühe Einbeziehung der Praxis, und dies in Form einer sehr breiten Beteiligung. Wir ermuntern Sie und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihres Hauses, diesen schon beim Landesrichter- und Staatsanwaltsgesetz begonnenen Weg fortzusetzen.

Dem Personalentwicklungskonzept stimmen wir im Wesentlichen zu. Lediglich zu einigen Einzelpunkten sollen Anmerkungen vorgebracht werden:

#### 1. Einstellung:

„Personalentwicklung geschieht überall da, wo Entscheidungen getroffen werden, die den Arbeitsalltag unmittelbar betreffen“ (Seite 3). In ganz besonders herausgehobener Weise geschieht dies bei der Einstellung der Assessoren. Hier liegt seit langem die Forderung des Vereins der Richter und Staatsanwälte vor, dass die Einstellungen im Rahmen strukturierter Interviews und unter Beteiligung von Vertretern der Praxis erfolgt. Der früher gelegentlich zu hörende Hinweis, dass das Ministerium doch die Praxis sei, war noch nie zutreffend. Jede Person prägt das ihr anvertraute Amt; aber auch die Aufgabe wirkt auf die Person. Auch wer aus der Praxis kommt, entfernt sich mit der Zeit von deren Eindrücken, Erfordernissen, manchmal Nöten. Zusätzliche – praxisorientierte – Gesichtspunkte können bei der

Auswahl nicht hinderlich sondern nur förderlich sein. Die aktuell ausgeübte Praxis dürfte in dieser Form kaum ein Vorbild im Bereich der Unternehmen und Kanzleien oder auch Verwaltungen sein, mit denen wir im Wettbewerb um die Besten stehen. Wir verkennen nicht, dass die gegenwärtige Handhabung häufig eine zeitnahe Besetzung überraschend frei werdender Stellen ermöglicht. Und wir behaupten auch nicht, dass die Kolleginnen und Kollegen, die in der Vergangenheit ausgewählt wurden – und zu denen wir alle gehören – in beträchtlicher Anzahl Fehlgriffe waren. Wir wissen aber auch nicht, ob nicht die ein oder andere Absage unter dem Blickwinkel der praktischen Tätigkeit eher unglücklich war. Jedes System ist verbesserbar. Auch das der Gewinnung von Nachwuchs für den höheren Justizdienst in Baden-Württemberg.

Wir regen daher dringend die Prüfung an, diese Form der Beteiligung - die schon einmal im Bereich der Arbeitsgerichtsbarkeit mit Erfolg praktiziert wurde – aufzugreifen und in ein Personalentwicklungskonzept aufzunehmen. Denn es geht um den Beginn aller Entwicklung von Personal.

## 2. Berufliche Ethik:

Der Entwurf des Personalentwicklungskonzeptes enthält an keiner Stelle die Erwähnung dieses Aspektes. Dabei wird die steigende Bedeutung ethischer Fragen in der Berufswelt von niemandem mehr bestritten. Die Fähigkeit zur Reflexion des eigenen Tuns an Maßstäben jenseits des Dienstrechts bedarf einer eigenen Kultur. Diese gilt es einzuüben. Andere Bundesländer haben berufliche Ethik bereits als festen Bestandteil ihrer Assessorenausbildung integriert. Aber die Aufnahme ethischer Fragen in die Assessorenausbildung greift zu kurz, wenn sie nicht begleitet wird von der Einbindung ethischer Fragen in die „Führungskräfte“-Fortbildungs-Module. Wir appellieren dringend an eine Integration berufsethischer Fra-

gen in diese Ausbildungskonzepte und für eine explizite Benennung im Personalentwicklungskonzept.

### 3. Belange der Assessoren:

Im Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit geben wir zu bedenken, dass die Assessorenzeit in nicht wenigen Fällen nach einer Verwendung in einer Einzelrichter-Strafrichtertätigkeit bei der Staatsanwaltschaft ihre Fortsetzung findet oder umgekehrt. Eine vierjährige Probezeit würde sich dann auf reine strafrechtliche Tätigkeit beschränken und begrenzen. Der letzte Kontakt zu einer Zivilakte liegt dann meist sechs Jahren zurück. Wir fordern daher eine Aufnahme des Zieles, wonach Zivilrecht und Strafrecht in der Probezeit bearbeitet werden. Wir verkennen nicht, dass hier eine Mitwirkungsbereitschaft der Präsidien erforderlich ist. Aber die Ermöglichung großer Erfahrungsbreite muss aus unserer Sicht eines der wichtigen Ziele eines Personalentwicklungskonzeptes sein (soweit es um die Erprobungsabordnung geht, wird dies dort auch ausdrücklich aufgeführt).

Ähnliches gilt für die Tätigkeit in verschiedenen Instanzen. Die Tätigkeiten beim Amtsgericht und in einem Kollegialorgan sind unterschiedlich. Ohne die Möglichkeit der Kenntnisnahme dieser Bereiche kann der Einzelne für sich nicht erfahren, welche Arbeitsweise er künftig ausfüllen möchte. Aber auch andere können die unterschiedlichen Neigungen und Fähigkeiten der Assessorin oder des Assessors nur erkennen, wenn diese Erfahrungsmöglichkeiten angeboten werden.

Die Eindrücke unserer Mitglieder zur Länge der jeweiligen Abschnitte (2 x 2 Jahre statt früher 3 x 1 Jahr) sind unterschiedlich. Einerseits begrüßen manche, nicht nach einer gewissen Einarbeitungszeit rasch wieder wechseln zu müssen. Andererseits wird auch bedauert, nicht die Vielfalt der

Möglichkeiten erfahren zu können, sondern auf einen schmalen Korridor zurückgeworfen zu sein.

In das Personalentwicklungskonzept sollte daher aufgenommen werden, dass mindestens zwei Stationen erfahren werden können, davon mindestens eine Station im Zivilrecht und eine im Strafrecht. Wir befürworten außerdem eine frühere Lebenszeiternennung. Die derzeitige Praxis der Ernennung nach vier Jahren oder gar mehr verunsichert viele Kolleginnen und Kollegen und ist nicht motivierend. Der im Personalentwicklungskonzept enthaltene Hinweis auf haushaltsrechtliche Beschränkungen wirkt in der Praxis nicht tröstend.

Da das Personalentwicklungskonzept jedoch nicht mit der Assessorenzeit endet, sollte aus unserer Sicht auch aufgenommen werden, dass jungen Kolleginnen und Kollegen auch nach einer Lebenszeiternennung die Möglichkeit eröffnet wird, z.B. im Wege der Abordnung, ein anderes Gericht (Amtsgericht oder Landgericht) und auch ein anderes Referat (Zivilrecht oder Strafrecht) kennen zu lernen. Auch insoweit gilt das Bedürfnis der Mitwirkung der Präsidien; auch insoweit gilt die Bedeutung der Aufnahme dieses Ziels in ein Personalentwicklungskonzept.

#### 4. Begleitung von Assessoren:

Wir begrüßen die Einbindung dieser Aufgabe in ein Personalentwicklungskonzept. Wir vermögen hingegen nicht zu erkennen, dass dieser Teil der Unterstützung junger Kolleginnen und Kollegen ihren Niederschlag in der Arbeitsbelastung findet. An keiner Stelle findet sich auch nur die Absichtserklärung, dass diese Form der Begleitung – welche Bezeichnung und konkrete Ausformung sie haben mag – Berücksichtigung im Rahmen der an-

stehenden PEBB§Y-Neuerhebung finden soll. Häufig wird diese Aufgabe von Kolleginnen und Kollegen ausgefüllt, die in früheren Jahren in der Referendarausbildung tätig waren und denen die Heranführung der Jünger an den Beruf ein Anliegen ist. Während die Tätigkeit in der Referendar-AG vergütet wird, soll dies bei den Assessoren nicht der Fall sein. Ist sie nicht so wichtig? Brillante Ideen, die andere ausführen müssen, ohne jeden Ausgleich – solche Ideen hat fast jeder von uns. Eine Begleitung von Assessoren, die ihrerseits ein volles Referat erhalten – trotz ungerechtfertigter 8%-Absenkung ihrer Besoldung – durch einen Begleiter mit ebenfalls vollem Referat ist ein pastorales Anliegen; ein mit den notwendigen Mitteln hinterlegtes Personalentwicklungskonzept ist es nicht.

#### 5. Erprobungsabordnung:

Zu der Frage der Bedeutung der Erprobungsabordnung und der Bedeutung der Kriterien sowie der effektiven Prüfungsmöglichkeit durch die Mitwirkungskomitees haben wir bereits in unserer Stellungnahme zum Entwurf eines Landesrichter- und Staatsanwaltsgesetz Ausführungen gemacht; auf diese nehmen wir Bezug. Den einzelnen Kriterien treten wir nicht entgegen und begrüßen ausdrücklich die Hervorhebung der Zeit in unserem eigentlichen Kernberuf, dem des Richters und Staatsanwalts.

#### 6. Weitere Aspekte:

Die Aspekte der Fortbildung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Erleichterung der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit begrüßen wir. Hier wird es erforderlich sein, weiterhin vor Ort Ideen und Konzepte zu entwickeln, evtl. nicht nur mit Blick auf die Justiz, sondern auch in Zusammenarbeit mit anderen Landesbehörden, wie z.B. in Stuttgart.

## 7. Regelmäßige Aktualisierung:

Den Grundsatz einer regelmäßigen Aktualisierung und damit der Evaluation begrüßen wir. Damit dieser Hinweis, diese Absicht nicht im Unklaren bleibt, erscheint uns ein im Personalentwicklungskonzept definierter fester zeitlicher Rahmen hilfreich und die Transparenz erhöhend.

Mit freundlichem Gruß,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Matthias Grewe'. The signature is written in a cursive style with a large initial 'M' and a long, sweeping tail.

Matthias Grewe