

## Arbeitsgruppe 2

### **Leitbilder bei Richtereinstellung, Personalentwicklung und Fortbildung - Aufgesetzte Mode-Idee oder Schlüssel zur Gerichtsmodernisierung?**

## **Ergebnisthesen**

### I. Leitbild

1. Es ist eine ganzheitliche Vision zu entwickeln. Zu fragen ist, welches Menschenbild, welcher Richter zu dieser Vision paßt
2. Erforderlich ist ein Leitbild für die Juristenausbildung (denn: "Wer nicht weiß, wohin er will, soll sich nicht darüber wundern, wenn er ganz woanders ankommt").
3. Unabweisbar sind überzeugende, rational nachvollziehbare Kriterien für die Richtereinstellung und für die Richterbeförderung.  
Keine Einigkeit konnte in der Frage erzielt werden, welche Bedeutung der Examennote zugemessen werden soll (keinerlei Aussagekraft, ein Aspekt von mehreren, Auschlusskriterium etc).  
Über folgende Kriterien bestand Einigkeit:
  - a. Fachliche Kompetenz (z.B. EDV-Kenntnisse, Fachwissen, Problemlösungskompetenz).
  - b. Methodenkompetenz (z. B. Analysefähigkeit, Organisationsfähigkeit, strategisches Denken).
  - c. Soziale Kompetenz (z. B. Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, hierarchiübergreifendes Arbeiten, Fähigkeit zur Selbstreflexion).
  - d. Persönliche Kompetenz (z. B. Durchsetzungsfähigkeit, Integrität, Verantwortungsbewußtsein, Selbstorganisation, Lernfähigkeit, Leistungs- und Einsatzbereitschaft, Verlässlichkeit, Flexibilität, Belastbarkeit).
4. Streitig ist, ob an dem Bild des Einheitsrichters festgehalten werden soll oder ob für verschiedene "Richterberufe" (z. B. Zivil-, Straf-, Familien- und Vormundschaftsrichter) eingestellt und befördert werden soll.

### II. Einstellung und Beförderung

1. Für das Einstellungs- und Beförderungsverfahren sind größere Rationalität und Transparenz dringend erforderlich.
2. Die Verfahren sind fachkundig durch Coaching bzw. Supervision zu begleiten.

3. Es sind mehrere Verfahren denkbar, z. B. strukturiertes Gespräch, "Gabeltest", Assessment-Center (letzteres ist sehr umstritten).
4. Vermieden werden muß als Vorbereitung auf diese Verfahren ein Repetitorunwesen.
5. Das beste Assessment-Center ist die Praxis, also die Probezeit. Auf diesem völlig unbestellten Feld besteht erheblicher Handlungsbedarf:
  - a. Es müssen vernünftige Strukturen und Konzepte für die Probezeit entwickelt werden.
  - b. Erforderlich sind Erprobungskriterien und aussagekräftige Beurteilungen.
  - c. Es müssen mit Beendigung der Erprobungszeit konsequente Entscheidungen getroffen werden.
  - d. Bei vernünftig ausgestalteter Erprobungszeit können bei der Einstellung höhere Risiken eingegangen werden.
  - e. Es müssen Assessorendeuzernate zur Verfügung gestellt werden (Dezernate mit deutlich reduzierter Eingangsbelastung).

### III. Personalentwicklung/Fortbildung

1. Fortbildung muß Dienstpflicht sein, sie muß sich daher im Personalbedarf widerspiegeln.
2. Jeder muß eine Chance auf Qualifizierung haben, es darf keine Zufallsergebnisse geben.
3. Zunächst hat die Qualifizierung zu erfolgen, erst dann darf das Amt übertragen werden, nicht umgekehrt. Potentialträger sind frühzeitig zu erkennen.
4. Erforderlich ist ein überzeugendes, aussagekräftiges Beurteilungssystem. Es ist auch an Entwicklungsassessment-Center zu denken.
5. Es haben regelmäßig Mitarbeiter -/Vorgesetztengespräche stattzufinden.
6. Probleme bei dem Richterberuf:
  - a. Der Richterberuf ist kein Laufbandberuf.
  - b. Die Kompetenzen liegen in unterschiedlichen Händen (Gerichte bzw. Verwaltung).

- IV. Über eine überzeugende Richtereinstellung, professionelle Personalentwicklung und regelmäßige, praxisgerechte Richterfortbildung sind erhebliche Leistungs- und Qualitätssteigerungen der Gerichte zu erzielen.

*Dr. Heiko Raabe (PräsAG Hamburg)*