www.drb-berlin.de

votum

Inhalt

Editorial 2
Impressum 2

Absenkung der Einstellungsvoraussetzungen 3

„Völlig abgehoben“ – ein Gastbeitrag 5

Wie familienfreundlich ist die Berliner Justiz? 6

Repräsentation in der Justiz 9

Standards für Proberichterinnen und Proberichter 11

Die Proberichterstandards 11
Die Umsetzung der Proberichterstandards beim AG Mitte und am LG Berlin II 14
Die 3 Säulen des landgerichtlichen Proberichterkonzepts 2025 (LG Berlin II) 17

Konkurrenz oder Verbündete? – Neue Interessenvertretung in Gründung 18

Studienreise des Sozialgerichts nach Luxemburg 19

Besoldung 21

(„Recht bald“) Neues aus Karlsruhe 21
AGG-Entschädigungszahlungen „ante portas“ 22
Aktuelle Entwicklungen im Berliner Besoldungsrecht 22
Besoldungswiderspruch auch 2024 empfohlen 23
Besoldungsstreiflichter – ohne Kommentar 23

Vom Vorstand wahrgenommene Termine und Aufgaben 24

Stellenanzeige 25

Mitteilungen 25

3/24

DRB Berlin

Deutscher Richterbund – Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte – Landesverband Berlin e.V.

Editorial

Liebe Mitglieder,

liebe Leserinnen und Leser!

Die letzte Ausgabe des Votums in diesem Jahr bietet Ihnen spannende Beiträge zur Absenkung der Einstellungsvoraussetzungen, zur Familienfreundlichkeit der Berliner Justiz und zur Vielfalt in der Berliner Justiz. Wir berichten außerdem über den neu entwickelten Proberichterstandard und über die Interessenvertretung der Proberichter:innen. Schließlich finden Sie Berichte über eine Exkursion des Sozialgerichts nach Luxemburg und über das Neueste in Sachen Besoldung.

Die Beiträge sind auch auf unserer Website unter www.drb-berlin.de zu finden.

Im Namen des Vorstandes wünschen wir Ihnen viel Freude beim Lesen, ein friedvolles Weihnachtsfest und einen guten Rutsch!

Dr. Hendrik Maroldt

Foto: L. Schifferdecker

Impressum

Herausgeber

Deutscher Richterbund
- Bund der Richter und Staatsanwälte -
Landesverband Berlin e.V.
Elßholzstraße 30-33
10781 Berlin

Tel.: 030/60084093
info@drb-berlin.de
www.drb-berlin.de

Schriftleitung und Anzeigen

Dr. Hendrik Maroldt
Dr. Henrikje-Sophie Budde
Elßholzstraße 30-33
10781 Berlin

Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Bücher wird keine Haftung übernommen.

Bezugsbedingungen

Für Mitglieder ist der Bezugspreis mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Zuschriften

Redaktion VOTUM
Deutscher Richterbund
- Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte -
Landesverband Berlin e.V.
Elßholzstraße 30-33
10781 Berlin

Mit „Richter“ und „Staatsanwalt“ werden im VOTUM geschlechtsunabhängig die Berufe bezeichnet.

Absenkung der Einstellungsvoraussetzungen

Die erneute Absenkung der Voraussetzungen für die Einstellung als Staatsanwältin oder Staatsanwalt hat zu heftigen Diskussionen in der Justiz geführt. Durch die vom Co-Vorsitzenden des DRB Berlin geäußerte Kritik am Vorgehen der Justizverwaltung fühlten sich einige Kolleginnen und Kollegen verletzt. Dies hat zu heftigen Reaktionen geführt. Wir haben das Thema im Vorstand intensiv diskutiert und das Für und Wider einer Absenkung zusammengetragen.

Ausgangslage

Die Berliner Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz hat erneut die Einstellungskriterien für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte auf Probe abgesenkt. Das geht aus Stellenanzeigen hervor, die seit August 2024 mindestens 6,5 Punkte im zweiten Staatsexamen und eine Gesamtnote von 14 Punkten in beiden Examina verlangen. Zuvor waren 7 Punkte bzw. insgesamt 15 Punkte erforderlich. Schon in den vergangenen Jahren hatte das Land Berlin die Einstellungskriterien abgesenkt: So waren 2018 noch 8 Punkte im zweiten Staatsexamen erforderlich. Die Einstellungsvoraussetzungen in den Richterdienst wurden nicht weiter abgesenkt.

Justizsenatorin Dr. Badenberg begründet den Schritt laut Presseberichten mit starkem Personalmangel bei gleichzeitig gestiegenem Bedarf an Staatsanwältinnen und Staatsanwälten. Anfang des Jahres 2024 waren nur 378 von 425 vorgesehenen Stellen besetzt. Es gebe schlicht zu wenig Bewerberinnen und Bewerber, so Dr. Badenberg, deshalb habe man sich entschieden, die Anforderungen herabzusetzen. Die Absenkung sei zunächst nur vorübergehend und solle evaluiert werden. Es werde aber auf fachspezifische Zusatzqualifikationen geachtet. Der CDU-Abgeordnete Sven Rissmann verweist außerdem auf die dreijährige Probezeit als Mechanismus, um sicherzustellen, “dass am Ende nur die Besten in den Dienst kommen."

Kritik und Gegenkritik

Der Vorsitzende des DRB Berlin Dr. Schifferdecker hat auf Anfrage von Journalistinnen deutliche Kritik an der Praxis des Landes Berlin geübt. In Interviews mit rbb24, der rbb-Abendschau und dem beckverlag hat er die Ansicht vertreten, dass mit der weiteren Absenkung der Noten für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte der Qualitätsanspruch aufgegeben werde, den der Staat bei der Personalpolitik in der Justiz haben müsse. Den offensichtlichen Nachwuchsproblemen dürfe nicht allein durch eine Absenkung der Einstellungsvoraussetzungen begegnet werden, sondern es müsse die Attraktivität der Justiz wieder gesteigert werden – insbesondere durch eine bessere und halbwegs konkurrenzfähige Bezahlung. Dabei hat er das Missverhältnis zwischen steigenden Examensnoten und sinkenden Einstellungsvoraussetzungen bemängelt und die Herausforderungen einer Tätigkeit bei der Staatsanwaltschaft betont. Eine pointierte Formulierung hat Eingang in die Berichterstattung des rbb gefunden, was sowohl heftige Kritik („borniert“, „Selbstüberhöhung und Ahnungslosigkeit“, „verbaler Fehltritt“ eines „weißen Mannes“) als auch Zustimmung („endlich klare Worte“) hervorgerufen hat.

Foto: B. Wallrodt

Argumente

Im Vorstand des DRB haben wir das Thema intensiv und kontrovers diskutiert. Ist es wichtiger, die leeren Schreibtische zu besetzen, damit die Arbeit erledigt wird? Oder schadet eine Absenkung der Anforderungen der Qualität und Effektivität der Arbeit und verhindert künftig eine bessere Bezahlung, weil offene Stellen nun besetzt werden können? Wie viel Bedeutung sollte den Examensnoten beigemessen werden?

Festzustellen ist, dass sich die Examensnoten seit Jahren stetig verbessern. Während im Jahr 2002 13,34 % der Geprüften ein Vollbefriedigend und 37,35 % ein Befriedigend erhielten, waren es zehn Jahre später 24,3 % bzw. 44,4 %. Im Jahr 2022 erhielten doppelt so viele Geprüfte ein Gut wie vor 20

Jahren, 22,4 % ein Vollbefriedigend und 49,30 % ein Befriedigend. Die Nichtbestehensquote sank von 21,56 % im Jahr 2002 auf 10,0 % im Jahr 2022. Damit erfüllen heute weit über 50 % der Absolventinnen und Absolventen die formalen Notenanforderungen für eine Einstellung in den höheren Justizdienst, was in starkem Kontrast zu der 10-%-Orientierung des BVerfG zur Bestenauslese steht (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09, Rn. 152; deutlich auch BVerwG, Vorlagebeschluss vom 22. September 2017 – 2 C 56/16, 2 C 57/16, 2 C 58/16, Rn. 84: "Die vom Bundesverfassungsgericht in Bezug genommene Größenordnung der besten 10 % der Absolventen ist nicht annähernd erreicht.").

Gleichwohl senkt das Land Berlin die Einstellungsvoraussetzungen, da nicht mehr genügend Absolventinnen und Absolventen eine Tätigkeit in der Justiz – insbesondere bei der Staatsanwaltschaft – anstreben. Dies legt den Schluss nahe, dass eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst nicht mehr interessant genug und damit nicht mehr konkurrenzfähig ist. Einige führen dies darauf zurück, dass die Anwaltskanzleien mit ihren Lohnangeboten für Berufseinsteiger weit davongezogen sind. Andere sehen die Ursachen eher in unattraktiven Arbeitsbedingungen eines eingestaubten Arbeitgebers, etwa einer in die Jahre gekommenen IT- und Raumausstattung, aber auch in einem zu starren Dienstrecht und in einer nicht ausreichenden Unterstützung von neuen Kolleginnen und Kollegen.

Foto: M. Frenzel

Nach einhelliger Auffassung stiehlt sich der Dienstherr mit der Notenabsenkung aus der Verantwortung, mit insgesamt attraktiven Bedingungen für ausreichend Nachwuchskräfte interessant zu sein.

Für teils scharfe Kritik an dieser Absenkung sorgt die Befürchtung, rein statistisch würden langfristig die Qualität und Effektivität der Arbeit, die Aussicht auf bessere Arbeitsbedingungen und auf eine konkurrenzfähige Bezahlung sinken. Hinzu komme, dass bei einer Absenkung der Noten das Gewicht potentiell eher diskriminierungsanfälliger Umstände für die Einstellungsentscheidung (nämlich der Eindruck in einem ca. einstündigen Auswahlgespräch) zunehmen könnte. Insofern bestand im Vorstand weitgehend Einigkeit, dass die vermeintlichen Qualitätssicherungen unrealistisch sind: In dem ca. einstündigen Auswahlgespräch dürfte keine wirkliche Möglichkeit bestehen, fachspezifische Kenntnisse belastbar abzuprüfen. Herangezogen werden könnten allenfalls etwaige Vorerfahrungen. Auch der Einwand, man habe ja immer noch die Probezeit, um auf die Qualität zu achten, ist wenig belastbar: So wurde im Vorstand darauf hingewiesen, dass eine rechtssichere Verweigerung der Übernahme in die Lebenszeiternennung selbst bei erheblichen Minderleistungen selten durchsetzbar ist. Zumal sich Berlin dies gar nicht leisten könnte, wenn sich substantielle Übernahmeverweigerungen herrumsprächen. Im Vorstand wurde auch betont, dass unabhängig vom Streit um Examensnoten jedenfalls anekdotische subjektive Einschätzungen wenig hilfreich seien: So könne es natürlich Absolventen mit „befriedigenden" Examina geben, die dann in der Praxis wunderbare Arbeit machen. Aber was folge hieraus? Und v.a., müssten wir dann nicht genauso anekdotische Berichte gelten lassen, wonach eine Gut-Absolventin die besonders schwierigen Fälle viel besser in den Griff bekomme als eine andere Kollegin, oder jemand einen Befriedigend-Kollegen zu kennen meine, den er als schwach empfinde? Solche Diskussionen wurden als ziemlich subjektiv eingeordnet.

Den Sorgen vor Qualitätseinbußen wird entgegengehalten, dass es Aufgabe des DRB Berlin sei, Gewerkschaft für alle Kolleginnen und Kollegen zu sein, und dass eine Überbetonung der Noten sowohl verdiente wie auch neue Kolleginnen und Kollegen herabwürdige, die ihren Dienst ohne vollbefriedigend angetreten haben und seither hervorragende Arbeit leisten. Dabei wird auch zu bedenken gegeben, wie wichtig es sei, dass der Rechtsstaat zügig arbeite, wofür eine ausreichende Anzahl an Kolleginnen und Kollegen unerlässlich sei. Was helfe ein hoch gehaltener Qualitätsanspruch, wenn die Verbliebenen in Arbeit versinken?

Der Dienstherr selbst scheint jedenfalls durchaus zu befürchten, dass mit einer Absenkung der Notenanforderungen eine Qualitätseinbuße einhergehen könnte. Andernfalls hätte er sich wohl kaum dazu entschieden, die Notenabsenkung nur bei Stellenausschreibungen für potentielle Staatsanwältinnen und Staatsanwälte vorzunehmen. Auch

die damit zum Ausdruck kommende andere Bewertung der staatsanwaltschaftlichen Tätigkeit sehen wir kritisch.

Außer Frage steht, dass der Einsatz für Qualität in der Justiz weder die Leistungen der dienstälteren noch der neuen Kolleginnen und Kollegen mit befriedigenden Examina herabwürdigen soll und darf. Wir sind uns zudem einig, dass die Arbeit der prüfenden Kolleginnen und Kollegen nicht pauschal in Abrede gestellt werden darf. Die Vielzahl der für die Examina vergebenen Noten sichert nach unserer Auffassung statistisch einen validen Maßstab für den Vergleich der geprüften Personen. Wir sind überzeugt, dass sich die prüfenden Kolleginnen und Kollegen bemühen, ein Höchstmaß an Objektivität an den Tag zu legen und dass bereits erfolgte Veränderungen Ungerechtigkeiten in der Notenbewertung abgemildert haben.

Foto: M. Frenzel

Ausblick

Im wichtigen Streit mit dem Land Berlin wollen wir weiterhin sicht- und hörbar sein, jedoch künftig noch mehr Sorgfalt darauf verwenden, die Kolleginnen und Kollegen im gemeinsamen Einsatz für eine bessere Justiz nicht durch überspitzte Formulierungen zu spalten.

Letztlich sollten wir hier wohl darauf achten, uns nicht an Nebenschauplätzen zu verlieren: Wenn die Einstellungsnoten gesenkt werden, sollte nicht im Vordergrund stehen, ob auch Bewerberinnen und Bewerber mit einem “befriedigend” noch gute Richterinnen und Richter sein können. Vielmehr sollten wir herausstellen, dass politische Rechtfertigungsversuche, man wolle die “Besten” eben auch in den unteren Notengruppen suchen, schlicht vorgeschoben sind. Der Besoldungsgesetzgeber sollte sich die Blöße geben: Er senkt die Anforderungen nicht, weil er neue Wege gefunden hat, die “Besten” anderweitig zu finden. Er senkt die Anforderungen, weil seine Bedingungen eben nicht mehr hinreichend attraktiv sind. Entsprechend muss der Rechtfertigungsdruck zurück zur Politik gespielt werden: Wenn es dort heißt, das Absenken der Noten sei “notwendig”, um “dringend” Stellen zu besetzen, dann müssen wir die Diskussion dorthin zurücktragen, weshalb denn *dies* “notwendig” sein soll, und nicht vielmehr ein Drehen an der anderen Stellschraube: Nämlich u.a. endlich eine attraktive, mindestens aber angemessene oder vielleicht auch nur verfassungsmäßig gerade noch zulässige Besoldung herbeizuführen.

Die Diskussion um die Einstellungsnoten wird uns wohl weiter beschäftigen. Welche Position der DRB Berlin einnehmen sollte, möchten wir gern mit Ihnen gemeinsam diskutieren. Der Vorstand freut sich deshalb auf Rückmeldungen der Mitglieder.

Dr. Daniel Holznagel, Anna Radke, Dr. Stefan Schifferdecker

„Völlig abgehoben“ – ein Gastbeitrag

Liebe "Leitungsfiguren und herausragende Persönlichkeiten, die im Prozesskampf die Oberhand behalten können". Sie fühlen sich peinlich berührt? Nun ja, so stellt sich Herr Schifferdecker, zitiert in einem Beitrag des RBB 24 am 11.11.2024, die Kolleginnen und Kollegen für die Berliner Staatsanwaltschaft vor. Diese Fähigkeiten können ausschließlich mit mindestens 7,5 Punkten für jedes Examen und aus Beiden mit mindestens 15 Punkten nachgewiesen werden. So war es bislang. Künftig (probehalber und zunächst auf ein Jahr begrenzt) genügen im zweiten Examen 6,5 Punkte und in beiden 14 Punkte. Herr Schifferdecker befürchtet anscheinend den Untergang der Berliner Staatsanwaltschaft und meint, dies führe dazu, dass nicht nur das bislang bereits eingestellte "Mittelmaß", sondern nun auch noch "Drittelmaß", also unteres Drittel, den Weg in die Berliner Staatsanwaltschaft finden werde. Aber "Wir suchen ja nicht Sachbearbeiter, die gesagt bekommen, wann sie welche Akte umzublättern haben". Peng!!! Das hat gesessen. Endlich spricht mal einer Klartext. Aber im Ernst: Die Berliner Justiz beschreitet mit der Herabsetzung der Mindestnoten den, m.E. zu vorsichtigen, aber richtigen Weg. Was verlieren wir denn, wenn wir uns neben den etwas niedrigeren Examensnoten auch die AG- und Stationsnoten, ggf. weiteren Qualifikationen wie berufliche Erfahrung, IT-Expertise und ehrenamtliches Engagement ansehen? Nur die Älteren wissen: Anfang bis Mitte der 1990´er Jahre konnten Kolleginnen und Kollegen z.B. mit einem mittleren befriedigend und glattem ausreichend (insgesamt 13 Punkte) bei der Staatsanwaltschaft eingestellt werden... Weiß ich von einem Freund. Alles nur kaum des Lesens fähige "Sachbearbeiter"? Wenn sich die Berliner Staatsanwaltschaft nicht für engagierte und fähige Strafverfolger, auch mit durchschnittlichen Examensnoten, aber Mut, Kämpferherz und Sinn für‘s

Praktische und Maßvolle öffnet, droht vielen aktuellen Kolleginnen und Kollegen die chronische Erschöpfung durch Überlastung und/oder (noch mehr?) Verfahren werden mangelhaft bearbeitet oder bleiben liegen. Die schlechtere Alternative.

Staatsanwalt Thomas Schulz-Spirohn

Foto: M. Frenzel

Wie familienfreundlich ist die Berliner Justiz?

Wer sich für eine Tätigkeit als Richter:in entscheidet, entscheidet sich damit oft gegen das hohe Einkommen in der freien Wirtschaft zugunsten einer sinnstiftenden, sicheren und angesehenen Tätigkeit, die dennoch herausfordert und attraktive Aufstiegsmöglichkeiten bietet – ohne Mandantenakquise, ohne Dresscode, ohne Facetime und ohne Abhängigkeiten. Auch der Wunsch nach Selbstbestimmung und Flexibilität spielt dabei häufig eine zentrale Rolle – vor allem in einer Zeit, in der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer mehr an Bedeutung gewinnt. Dies ist nicht nur für die Familien selbst entscheidend, sondern auch für den Staat, der angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ein fundamentales Interesse an kinderreichen Familien mit berufstätigen Eltern hat. Doch wie familienfreundlich ist die Berliner Justiz wirklich? Und wie gut gelingt es ihr, den Anspruch auf ein modernes, flexibles Arbeitsumfeld zu erfüllen?

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen: Ein guter Anfang

Es ist positiv, dass die Berliner Justiz mit 44,3 Prozent[1] unter den Bundesländern den höchsten Anteil an Frauen in Führungspositionen aufweist. Dies ist ein erfreuliches Signal und der Fortschritt sollte wohlwollend registriert werden. Dennoch bleibt der Wert noch hinter dem allgemeinen Frauenanteil in der Berliner Justiz von rund 55 Prozent[2] zurück. Schon hieran zeigt sich, dass es nach wie vor Potenziale gibt, die nicht ausgeschöpft werden – sowohl bei der Förderung von Frauen als Führungskräften als auch bei der Schaffung von Arbeitsmodellen, die Frauen und Familien besser unterstützen.

Keine Teilzeit unter 50 Prozent? Doch!

Teilzeitarbeit ist unter Richter:innen weit verbreitet, doch viele Kolleg:innen gehen irrtümlich davon aus, dass Teilzeiten unter 50 Prozent nicht genehmigungsfähig sind und kehren deshalb nach der Geburt ihres Kindes erst spät wieder zurück. Der Dienstherr sollte hier besser aufklären und eine kooperativere Haltung einnehmen.

Tatsächlich muss sowohl die sog. voraussetzungslose (§ 5 Abs. 1 RiG Bln) als auch die sog. familienbedingte Teilzeitbeschäftigung (§ 4 Abs. 1 RiG Bln) mindestens 50 Prozent betragen (etwas missverständlich heißt es hierzu im Gesetzestext, dass „Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte des regelmäßigen Dienstes“ zu bewilligen sei). Anders verhält es sich aber in der Elternzeit: Laut § 7 der für Bundesbeamt:innen geltenden Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV) muss der Dienstherr in der (pro Kind insgesamt bis zu drei Jahre andauernden) Elternzeit auch einen auf eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von bis zu 32 Stunden gerichteten Teilzeitantrag genehmigen, wenn keine zwingenden dienstlichen Belange entgegen-

[1] https://www.daten.bmfsfj.de/daten/daten/anteil-von-frauen-und-maennern-in-fuehrungspositionen-in-der-justiz-134430

[2] https://www.lto.de/recht/justiz/j/frauen-in-der-justiz-berlin-55-prozent

stehen (sog. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit). Diese Regelung dürfte auch auf Berliner Landesrichter:innen anzuwenden sein (vgl. § 10 S. 1 RiG Bln iVm § 74 Abs. 3 LBG Bln; § 10 MuSchEltZV, der für Bundesrichter:innen eine Mindestteilzeit von 50 Prozent vorsieht, dürfte dagegen aufgrund des ausdrücklichen Verweises auf die für Beamt:innen geltenden Vorschriften keine Anwendung finden). Uns sind auch vom Dienstherrn genehmigte Teilzeitbeschäftigungen in Elternzeit unter 50 Prozent bekannt – aber sie sind selten. Das gegen die Teilzeitmodelle oft ins Feld geführte Argument, es werde eine volle Planstelle blockiert, steht nicht nur im Kontrast zu einer modernen Personal- und Haushaltsplanung, sondern kollidiert auch mit dem Anspruch der Berliner Justiz, ein moderner Arbeitgeber sein zu wollen. Hinzu kommt, dass deutlich kleinere Rechtsprechungsanteile gerade bei Kolleg:innen mit Verwaltungsaufgaben oder mit Aufteilungen auf mehrere Kammern durchaus üblich sind. Auch am Landgericht Berlin I wären Teilzeitpensen unter 70 Prozent durchaus denkbar – etwa durch den ausschließlichen Einsatz in einer Strafvollstreckungskammer statt in einer großen Strafkammer.

Teilzeitarbeit – mehr Flexibilität, aber auch mehr Belastung

Allerdings arbeiten Richter:innen in Teilzeit oft mehr, als das gewählte Pensum vermuten lässt. Hierauf sollte der Dienstherr stärker Rücksicht nehmen und sich um eine effizientere Personalgestaltung bemühen. So werden Teilzeitkolleg:innen in der Praxis nicht selten auf Dezernate gesetzt, die über dem gewählten Pensum liegen und erst durch einen Eingangsstopp über mehrere Monate auf den gewünschten Umfang abgeschmolzen werden. Dies führt gerade zu Beginn des Wiedereinstiegs oft zu einer (unbezahlten) Überlastung. Hinzu kommt häufig ein überproportionaler Abstimmungsaufwand durch eine auch bei Teilzeitkräften nicht seltene Aufteilung auf mehrere Kammern. Unberücksichtigt bei der Berechnung des Pensums bleibt des Weiteren regelmäßig die Mehrarbeit durch die Mitberatung von Beschlussentwürfen der Kolleg:innen mit höheren Pensen, durch die Teilnahme an Kammersitzungen und anderen Besprechungen und durch nicht pensengerechte Vertretungen. Die bei letzteren oft übliche Beschränkung auf „das Nötigste“ führt bei den Vollzeitrichter:innen zu voll gelaufenen Dezernaten und bei den Teilzeitrichter:innen zu einem schlechten Gewissen, denn wer hinterlässt schon gerne zwei Wochen unbearbeitete Post?

Foto: S.Schifferdecker

Die Frage der Erreichbarkeit – Zwischen Flexibilität und Pflicht

Der erbarmungsloseste Gegner des sorgfältig austarierten Familiensystems aber ist nicht die anhaltend hohe Belastung, sondern vielmehr die erst am Nachmittag eintrudelnde wirklich dringende Eilsache. Schlüssel und Mantel sind schon in der Hand, das Kitakind wartet und plötzlich klingelt das Telefon. Was ist nun zu tun? Die auch bei Vollzeitkräften nicht abschließend geklärte Frage nach der Pflicht zur Erreichbarkeit macht das Leben von Teilzeitkräften unsicher. Bislang galt meist: Wer nicht im Haus war, wurde als vorübergehend verhindert betrachtet, so dass die Vertreterkette griff. In Zeiten der E-Akte und zunehmenden Home-Office-Zeiten einerseits und Teilzeitmodellen andererseits stellt sich jedoch die Frage, ob diese Praxis noch interessengerecht ist. Muss die 50-Prozent-Teilzeitkraft, die um 15:00 Uhr ihr Kind aus der Kita abholen muss, das Telefon ab 14:30 Uhr meiden? Bis wann müssen die Aufgabeneingänge im Aktenbock der E-Akte gecheckt werden? Eine Lösung könnten (sondergebietsweite) Tagesdienste bieten, die in Abhängigkeit vom Arbeitskraftanteil der jeweiligen Richter:innen besetzt werden – auch am Landgericht. Dies könnte die Planbarkeit für alle Beteiligten (einschließlich der Geschäftsstellen) erhöhen und eine faire Lastenverteilung gewährleisten.

Keine Zeit für kranke Kinder

Weit an der Lebensrealität von Eltern vorbei geht die geringe Zahl an bezahlten Kinderkranktagen. Aktuell stehen Richter:innen in Berlin davon jährlich nur vier Tage pro Kind zur Verfügung (bei den nach konservativen Angaben für Kinder üblichen vier bis acht Infekten im Jahr ein Tropfen auf den heißen Stein). Die bereits ab dem ersten Krankheitstag bestehende Attestpflicht sorgt für zusätzlichen Stress. Da es im Gerichtsbetrieb mangels Bereitschaftsdiensten regelmäßig sowieso keine „echten“ Vertretungen (mit vertiefter Bearbeitung in der Sache) gibt, führt die Krankmeldung in der Praxis lediglich

dazu, dass keine Eilsachen bearbeitet werden müssen. Nicht selten sitzt man deshalb irgendwo zuhause mit dem jammernden, fiebrigen Kind und versucht, irgendwie das Dezernat zwischen die Fiebersaftgaben zu schieben. Entlastung könnten hier weitere Kinderkranktage sowie eine weniger strikte Attestpflicht schaffen. Auch die Einführung eines funktionstüchtigen Bereitschaftsdienstes für Krankheit und Urlaub wären eine Überlegung wert.

Foto: M. Frenzel

Stillzeiten: Ein unterschätzter Anspruch

Vermutlich den meisten Richterinnen unbekannt ist ihr Anspruch auf Stillzeiten im ersten Lebensjahr des Kindes. Der Dienstherr ist verpflichtet, stillende Frauen in dieser Zeit auf ihr Verlangen täglich für insgesamt mindestens eine Stunde vom Dienst freizustellen – ohne Nacharbeit und ohne Besoldungskürzung (§§ 7 Abs. 2, 23 MuSchutzG iVm § 7 MuschVO Bln iVm § 10 S. 1 RiGBln). Aus einer 40-Stunden-Woche wird so eine 35-Stunden-Woche, aus 1,0 AKA werden 0,875 AKA. Liebe Kolleginnen: Trauen Sie sich! Diese Freistellung soll Ihnen den Wiedereinstieg erleichtern.

Diskriminierungspotential bei der Umstellung auf Teilzeit

Ein oft übersehener Aspekt ist schließlich die Diskriminierung, die regelmäßig mit der Umstellung von Vollzeit auf Teilzeit hinsichtlich des in Vollzeit erworbenen Resturlaubs einhergeht. Denn wer vor der Elternzeit seinen Urlaub nicht genommen hat und in Teilzeit zurückkehrt, erhält für den Resturlaub nur noch Teilzeitbezüge – eine wegen der damit verbundenen Diskriminierung von Teilzeitkräften europarechtswidrige Praxis (EuGH, Urt. v. 22.04.2010 - C-486/08 - NZA 2010, 557, vgl. auch VG Magdeburg Urt. v. 07.02.2022 – 5 A 357/20 MD, BeckRS 2022, 8623), über die wir bereits im VOTUM berichtet haben (VOTUM 1/2024, S. 17 f.). Zumindest im Falle eines Beschäftigungsverbotes und einer sich daran anschließenden Elternzeit mit Rückkehr in Teilzeit hat auch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung diese durch die Frauenvertreterin des Landgerichts Berlin beanstandete Praxis als ungerechtfertigte (un)mittelbare Diskriminierung von Frauen und somit als Verstoß gegen § 2 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetzes qualifiziert. Dennoch zögert die Finanzverwaltung offenbar noch, ihre Praxis zu ändern. Betroffene Kolleg:innen sollten ihren in Vollzeit erworbenen Resturlaub möglichst noch vor Antritt der Elternzeit nehmen oder formal zunächst in Vollzeit zurückkehren und in dieser Zeit ihren Resturlaub nehmen. Wer beides nicht getan hat, sollte nach seiner Rückkehr einen Antrag auf ergänzende Vergütung stellen und sich ggf. an die jeweils zuständige Frauenvertreterin wenden, um den voraussichtlich zurückweisenden Bescheid beanstanden zu lassen.

Fazit: Ungenutztes Potential

Im Arbeitsalltag wird die Berliner Justiz ihrem proklamierten hohen Anspruch an Familienfreundlichkeit nicht immer gerecht – auch dann nicht, wenn man mehr Flexibilität durch die Einführung der E-Akte, weit verbreitete Teilzeitbeschäftigung und die vergleichsweise großzügigen Familienzuschläge positiv verbucht. Sie verschenkt damit Potential. Angesichts der demografischen Herausforderungen darf sich die Berliner Justiz nicht auf ihrem nur teilweise gerechtfertigten Image als familienfreundlicher Arbeitgeber ausruhen. Sie muss sich vielmehr zur Spitzenreiterin bei der Schaffung eines modernen, frauen- und familienfreundlichen Arbeitsumfeldes entwickeln, um auch in Zukunft kluge Kolleg:innen für sich zu gewinnen, die das Gesamtpaket zu schätzen wissen.

Anna Radke

Repräsentation in der Justiz

Ein Richter mit türkischen Wurzeln am BVerfG, das wär's, dachte ich, während eines Gespräches über die symbolträchtige Ernennung von Justice Ketanji Onyika Brown Jackson durch Präsident Biden. Das war im Sommer 2024, und zu diesem Zeitpunkt hatte ich über das Thema Repräsentation und Partizipation von Personen mit Migrationshintergrund in unserer Justiz ehrlicherweise nie besonders nachgedacht.

Foto: M. Frenzel

Dann begann ich ein bisschen zu googeln: Wie sie heißen und aussehen, unsere Richter:innen am BVerfG und beim BGH, und ich war ziemlich überrascht. Die nächste Überraschung war, dass offensichtlich keine Partei im Bundestag sich hier (offen) ein entsprechendes Ziel gesetzt hat. Obwohl es inzwischen ja viele Anwält:innen mit Migrationshintergrund gibt, und auch in der (Landes-) Justiz ja inzwischen ein substantieller Anteil von Personen mit Migrationshintergrund sichtbarer wird.

Beim Weiter-Googeln traf ich dann auf der Netzwerk *Multikulturelle* Jurist*innen e.V. (NMKJ), welches zusammen mit dem Verein Afro-Deutsche Jurist:innen die Veranstaltung "Vielfalt in der Justiz - Was kann der Staatsdienst tun, um mehr Vielfalt zu erreichen" organisierte. Eine gute Frage, dachte ich und erlebte dort eine ziemlich beeindruckende Diskussion. Jedenfalls konnte ich einige Vorurteile auflösen, z.B. meine bis dahin mir auch nur selbst erklärte Vorstellung, dass vielleicht die Jurist:innen aus der 2. und 3. Generation der sog. Gastarbeiter gar nicht unbedingt in den Staatsdienst wollen - weil man es vielleicht, wenn schon, dann gleich richtig, d.h. auch wirtschaftlich relevant, d.h. in den Kanzleien, "schaffen" will? Aber so einfach ist es wohl nicht. Daneben war es auch ermutigend, so viele ambitionierte Jurist:innen mit Migrationshintergrund zu erleben. Ein bisschen erinnerte mich das an ein Gefühl, das mich vor ein paar Jahren überraschte, bei irgendeiner Großveranstaltung, beim Blick auf das Polizeiaufgebot, das mir auf einmal als viel vielfältiger auffiel als zu meiner Jugend: "Puh, ein Glück, das kann niemand mehr zurückdrehen", dachte ich da.

Jedenfalls fragte ich im Nachgang zu dieser Veranstaltung dann mal bei meinem Berufsverband, dem DRB, nach, ob das "für uns" eigentlich schon ein Thema sei: War es wohl noch nicht so richtig. Es folgten noch mehr Googeln und Fragen und Überraschungen:

Statistiken

In Berlin hat 39,4 Prozent der Berliner Gesamtbevölkerung einen Migrationshintergrund (Laut Mikrozensus 2023). Zum Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in der Berliner Verwaltung wurde gerade erst im Frühjahr - auf Grundlage des neuen Berliner PartMigG (dazu gleich) - eine Erhebung durchgeführt (Befragung zum Migrationshintergrund im unmittelbaren Landesdienst Berlin 31.03.2024), und anhand der Rückmeldungen mit 21,7 % gemessen. Je jünger die rückmeldenden Befragten, umso höher der Anteil mit Migrationshintergrund (ca. 34 % bei Altersgruppe bis 29 Jahre). Für Richter:innen beträgt der Anteil bei ca. 580 Rückmeldungen ca. 15 %; bei den Rechtsreferendar:innen bei ca. 90 Rückmeldungen ca. 35 %. Nicht klar wird aus den veröffentlichten Erläuterungen, mit welcher Sicherheit angesichts der eingeschränkten Rücklaufquoten (insgesamt nur ca. 22 %) von dem Anteil an den Rückmeldungen auf die tatsächlichen jeweiligen Anteile geschlossen werden kann.

Der zugrunde gelegte Begriff zum Migrationshintergrund folgt aus dem PartMigG und entspricht der Verwendung beim Statistischen Bundesamt: Als Personen mit Migrationshintergrund gelten danach diejenigen, die selbst oder bei denen mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzen. Im täglichen Sprachgebrauch entstehen hier je nach Perspektive ggfs. Unschärfen, z.B. wenn ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird, aber z.B. die familiäre Einwanderungsgeschichte weiter als in die 2. Generation zurückreicht. Am Begriff wird zudem kritisiert, dass er wenig über Lebensrealitäten aussage, stigmatisierend wirken könne. Im Kontext werden daher z.T. auch bewusst andere Begriffe verwendet, z.B. prominent das Netzwerk *Multikulturelle* Jurist*innen (NMKJ).

Berliner Initiativen

Die Berliner Politik und Justizverwaltungen waren in den letzten Jahren zu dem Thema aber offenbar

ziemlich ambitioniert, wobei die konkreten Auswirkungen auf die Justiz allerdings schwer absehbar erscheinen:

So hat z.B. das Kammergericht 2023 die “Charta der Vielfalt” unterzeichnet, eine Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Schon in 2018 begann das Vorhaben “Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“, dem sich inzwischen offenbar alle Gerichte in Berlin angeschlossen haben. In der zugehörigen, zunächst bis 2024 laufenden Kooperationsvereinbarung wird das “gemeinsame Ziel” festgehalten, “eine vielfältige Berliner Justiz zu fördern, … und im Ergebnis insbesondere den Anteil von Menschen mit eigener/familiärer Migrationsgeschichte in der Berliner Justiz signifikant zu erhöhen. …”. SenJustV soll die Gesamtkoodinierung und das Kammergericht die “operative Koordination” übernehmen: “Als Einstellungsbehörde prüft das Kammergericht bestehende Handlungsspielräume bei den Einstellungsverfahren.”

Foto: M. Frenzel

Am meisten überrascht hat mich aber das Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (Partizipationsgesetz – PartMigG), welches in 2021 aus der Novellierung des Partizipations- und Integrationsgesetzes (PartIntG) hervorging. Ziel ist die Förderung der Partizipation und Stärkung der Integration als gesamtgesellschaftliche Aufgabe und die Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Personen mit Migrationsgeschichte, weshalb das Land Berlin u.a. die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung im öffentlichen Dienst gezielt fördern soll, § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 PartMigG.

Das Gesetz gilt ausdrücklich auch für die Gerichte und die Behörden der Staatsanwaltschaft, “soweit diese Verwaltungsaufgaben wahrnehmen”, was nach der Gesetzesbegründung lediglich justizielle Tätigkeit ausnimmt (AGH-Drs. 18/3631, S. 35: “sind außerhalb ihrer justiziellen Tätigkeit an das PartMigG gebunden”), was sich auch daran zeigt, dass Beamt:innen sowie Richter:innen im Übrigen vorbehaltlos vom Beschäftigtenbegriff des Gesetzes erfasst sind (§ 3 Abs. 3), weshalb sich die erwähnte Befragung Anfang des Jahres (auf Grundlage von § 9 PartMigG) ja auch an sie richtete, und weshalb bei der Bewerbung zum staatsanwaltschaftlichen oder richterlichen Probedienst der Migrationshintergrund als freiwillige Angabe abgefragt wird (§ 8 Abs. 1 PartMigG).

Zur Zielerreichung setzt der Gesetzgeber auch im Übrigen nicht auf *affirmative action* (im Sinne von eine Positivdiskriminierung zum Ausgleich von Unterrepräsentation), sondern auf zurückhaltendere fördernde Ansätze. Eine wichtige Säule sind die bereits erwähnten Erhebungen zum Personalbestand. Daneben u.a.: Sicherstellung der Weiterbildung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz insbesondere durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen (§ 6 Abs. 1), der Senat soll eine “Strategie” entwickeln und “Maßnahmen” ergreifen zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung (§ 7 Abs. 2), jede öffentliche Stelle mit mindestens 40 Beschäftigten (d.h. wohl: jedes Gericht) soll einen entsprechenden Förderplan aufstellen (§ 9). Bei Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind (§ 10 Abs. 1). Es soll gezielte Personalmarketingmaßnahmen geben (§ 10 Abs. 2). Bei Auswahlgesprächen soll es möglichst zu einer repräsentativen Einladung von Personen mit Migrationshintergrund kommen (§ 11 Abs. 1), die bei gleicher Qualifikation gezielt geworben und unter Beachtung des Vorrangs der in Art. 33 Abs. 2 GG festgelegten Grundsätze bei Einstellungen in besonderem Maße berücksichtigt werden (§ 12 Abs. 1). Die Umsetzung der Zielvorgaben des Gesetzes it als “besondere Aufgabe der Führungskräfte” festgehalten, was bei der Beurteilung ihrer Leistung berücksichtigt werden soll, § 5 Abs. 2 PartMigG.

Und der DRB?

Ist das ein Thema für den DRB? Ich würde sagen, auf jeden Fall. Schon weil die Komplexität der Regelungen und Selbstverpflichtungen ja Fragen aufwirft, v.a. wie das in der Praxis denn umgesetzt wird (z.B.: welche Strategien und Förderpläne sind zu erwarten?) und wie die Ansätze für die Justiz überhaupt funktionieren können.

Aber auch unabhängig von diesen praktischen Fragen, und unabhängig davon, wie man zu den Ansätzen steht, sollte das Thema m.E. ein DRB-Thema sein. Denn das Ziel ist ja richtig und wichtig, und, wenn es, wie beim Migrationshintergrund, um Repräsentation entlang von diskriminierungsanfälligen Merkmalen geht, auch eine Gerechtigkeits- und Gleichheitsfrage. Die Justiz dürfte insgesamt profitieren, wenn das Versprechen, "im Namen des Volkes" zu urteilen, noch etwas überzeugender wirkt, und wenn mehr Perspektiven ins Urteilen und Anklagen einfließen. Rückblickend sind vergleichbare Effekt durch "Vielfalt" ziemlich gut dokumentiert, jüngst z.B. anhand einer Untersuchung zur frühen Rechtsprechung des BGH, wie dort z.B. eine der ersten Frauen am höchsten deutschen Zivilgericht, Ri'inBGH Gerda Krüger-Nieland, mit ihren speziellen Erfahrungen die Entwicklung des APR prägte, und gegen seinerzeitige Vorstellungen der Senatsmehrheit zum gottgegebenen "Vorrecht" des Mannes in der Ehe argumentierte (vgl. LTO 19.11.2024).

Und, das Thema birgt ja auch Kontroversen, vielleicht Störgefühle: Läuft § 12 Abs. 1 PartMigG nicht leer, weil das Prinzip der Bestenauslese aus Art. 33 Abs. 2 GG ja ohnehin ausdrücklich gewahrt wird? Und ist unser Staatsexamen denn nicht schon höchst objektiv? Ist es denn nicht besser, Herkunft und Hautfarbe überhaupt nicht mehr zu thematisieren? Umgekehrt, vielleicht sind die Ansätze zu zurückhaltend? Können die ganzen "weichen" Ansätze im Justizbereich überhaupt messbare Auswirkungen haben? Wieso keine verpflichtenden Diversity-Trainings oder zur Auseinandersetzung mit sog. "White Fragility"? Und können wir als Justiz das Thema Kopftuchverbot auf sich beruhen lassen, oder verblasst die ggfs. einmal vorhandene Überzeugungskraft zum Verbot nicht mehr und mehr? Was ist mit anderen Diversity-Merkmalen?

Foto: M. Frenzel

Also, ich denke: Der DRB sollte hier ein Thema haben. Der Beitrag hier spiegelt allein meine persönliche Nicht-Experten-Sichtweise. Ich werde versuchen, das Thema weiter zu begleiten und verschiedene Sichtweisen und Stellungnahmen für die Debatte im DRB einzuholen, auch dazu, wie SenJustV und Kammergericht das denn jetzt tatsächlich angehen. Und ich freue mich, wenn andere im oder mit dem DRB hier mitwirken wollen. Wie wir uns *als DRB* hier positionieren können oder mitwirken wollen, bliebe ohnehin zu diskutieren und abzustimmen, natürlich auch und gerade mit Ihnen, liebe DRB-Mitglieder!

Dr. Daniel Holznagel

Standards für Proberichterinnen und Proberichter

Die Proberichterstandards

Mit großer Sorge blickt die Richterschaft auf die Personalentwicklung der nächsten Jahre. Bis 2030 werden von derzeit ca. 1.800 Richter:innen und Staatsanwält:innen des Landes Berlin ca. 550 voraussichtlich in den Ruhestand gehen. Bislang beabsichtigt die Senatsverwaltung für Justiz nach unserer Kenntnis nicht, den Kolleg:innen über ihr 67. Lebensjahr hinaus zu ermöglichen, ihre Tätigkeit fortzusetzen. Zudem haben in den letzten Jahren jährlich ca. 10 Kolleg:innen die Berliner Justiz innerhalb der Probezeit wieder verlassen.

Das Kammergericht und die Präsident:innen der ordentlichen Gerichtsbarkeit haben sich vor diesem Hintergrund im Rahmen eines Strategietages im November 2023 mit der Betreuung von Proberichter:innen in ihrem ersten Jahr ab Dienstantritt beschäftigt und sich im Nachgang auf einheitliche Standards hierzu geeinigt. Hierzu haben wir die Vizepräsidentin des Kammergerichts Dr. Svenja Schröder-Lomb befragt, die diese neue Herangehensweise initiiert hat und verantwortet.

Warum hat das Kammergericht die Vereinbarung neuer Proberichterstandards für nötig gehalten?

Die Nachbesetzung der vielen in der Justiz in den kommenden Jahren freiwerdenden Stellen stellt bereits aus demographischen Gründen eine Herausforderung dar. Angesichts der zahlreichen Optionen, die der Arbeitsmarkt derzeit den Absolvent*innen gerade auch in Berlin bietet, ist es – anders als früher – nicht nur erforderlich, aktive Nachwuchsgewinnung zu betreiben, sondern wir müssen auch diejenigen, die bei uns ankommen, von der Justiz überzeugen und an uns binden.

Die hergebrachte Vorstellung von dem Einstieg in die Probezeit sah den Sprung ins kalte Wasser vor, der nur mit einem weit überobligatorischen Zeitaufwand in den ersten Wochen und Monaten und dem Goodwill der Kollegenschaft überhaupt zu bewältigen war. In Zeiten des Arbeitnehmermarktes, in denen der Berufseinstieg außerhalb der Justiz regelmäßig mit einem umfassenden Onboarding- bzw. Traineeprozess erleichtert wird, ist den jungen Richter*innen eine entsprechende Erwartungshaltung des Dienstherrn schwer zu vermitteln. Ein Personalentwicklungskonzept für Proberichter*innen mit zahlreichen Empfehlungen zur Umsetzung der Probezeit gibt es in Berlin schon seit einiger Zeit. Für die ordentliche Gerichtsbarkeit wollen wir eine einheitliche Ausgestaltung dieses Konzepts im Sinne der Proberichter*innen sicherstellen.

Foto: O. Elzer

Seit Jahrzehnten gründet die Einarbeitung der Berufsanfänger*innen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit in Berlin auf einer Art justiziellen Generationenvertrag, der auf der hohen Kollegialität in unseren Gerichten beruht: Die erfahrenen Kolleg*innen, zu denen auch schon Proberichter*innen zählen können, unterstützen die neuen Kolleg*innen und helfen ihnen über die erste besonders herausfordernde Zeit. Mit unseren neuen Standards wollen wir das Ganze strukturieren, so dass es für den einzelnen nicht (mehr) vom Zufall abhängt, ob hilfsbereite Kolleg*innen zur Verfügung stehen, sondern eine Verlässlichkeit und mehr Zeit für jeden einzelnen etabliert wird. Das verschafft gerade in der Anfangszeit Sicherheit.

Was sind die wesentlichen Punkte der neuen Proberichterstandards?

Die neu bei uns ankommenden Proberichter*innen sollen unabhängig davon, an welchem Gericht sie starten, Bedingungen antreffen, die ihnen den allerersten Einstieg erleichtern. Ziel ist es, die Proberichter*innen auf strukturierte Weise an die mit einem vollen richterlichen Dezernat verbundene Herausforderung in quantitativer wie in qualitativer Hinsicht heranzuführen. Die vereinbarten Standards betreffen dabei verschiedene Bereiche: die Vorbereitung und Gestaltung des Dienstantritts – hier sind vor allem Gerichtsleitung und Präsidien gefragt; die fachliche Einarbeitung und Betreuung, insbesondere in den ersten Wochen; das Angebot sowie die zeitliche Gestaltung von Fortbildungen und Schulungen – hier bringt sich auch das Kammergericht stärker ein, um sicherzustellen, dass die notwendigen IT Schulungen und darüber hinaus auch Grundlagenschulungen gleich zu Beginn stattfinden; das Etablieren von Feedbackgesprächen; und zuletzt die in den ersten drei Monaten pensenmäßig reduzierte Überweisung an das Gericht, sprich die Übertragung eines quantitativ eingeschränkten Dezernats.

Wie sollen diese Standards evaluiert werden?

Viele der Standards entsprechen bereits dem, was in einzelnen Gerichten seit langer Zeit praktiziert wird und sich aus Sicht (ehemaliger) Proberichter*innen und auch der Stammrichterschaft bewährt hat. Insoweit geht es darum, diese bereits erfolgreich erprobten Maßnahmen auch in anderen Gerichten zu etablieren. Die Evaluation erfolgt hier laufend über Gespräche mit den Proberichter*innen.

Bezüglich der Pensenreduktion, die es bislang nicht gab, haben wir uns zunächst für einen zweijährigen Pilotzeitraum entschieden. Hier stellen sich im Rahmen der Umsetzung verschiedenste technische Fragen – vor allem, aber nicht nur, an Gerichten mit Kollegialspruchkörpern. Die Präsidien der Gerichte sind da sehr unterschiedliche Wege gegangen. Bei einer Evaluation nach 2 Jahren werden wir uns genau anschauen müssen, ob

es tatsächlich zu einer fühlbaren Entlastung in den ersten Monaten gekommen ist und wie sich dies auf die Stammrichterschaft ausgewirkt hat. In die Evaluation werden sowohl statistische Erkenntnisse als auch Erfahrungsberichte Betroffener einfließen.

Warum gilt die reduzierte Zuweisung nur für die ordentliche Gerichtsbarkeit?

Nach unserer Erfahrung in der Begleitung junger Kolleg*innen in der Probezeit bergen gerade die Gerichte der ordentlichen Gerichtsbarkeit in der ersten Station eine besonders große Herausforderung. Hier wird häufig von Beginn an eine Einzelrichtertätigkeit ausgeübt und ein vorterminiertes Dezernat übernommen, so dass der Umstand, plötzlich und erstmals ganz allein mit der hohen richterlichen Verantwortung ausgestattet zu sein, den/die Einzelne mit voller Wucht trifft. Demgegenüber ist bei der Staatsanwaltschaft der Einstieg schon durch die Abteilungseinbindung und die Gegenzeichnung sanfter gestaltet. Bei dem Verwaltungsgericht ist die Einzelrichtertätigkeit durch verwaltungsprozessrechtliche Vorgaben stark eingeschränkt. Dort erwartet die neuen Kolleg*innen zudem typischerweise eine enge Kammereinbindung und kein vorterminiertes Dezernat. Letzteres trifft auch auf das Sozialgericht zu. Zudem können wir als Kammergericht natürlich nicht in die anderen Bereiche hineinregieren. Wir haben die Strafverfolgungsbehörden und die Fachgerichte aber frühzeitig über unsere Pläne informiert und sind dort auf Verständnis gestoßen.

Wie nehmen Sie die Reaktionen auf die vereinbarten Proberichterstandards in der Kollegenschaft und in der Senatsverwaltung wahr?

Die Reaktionen, die uns erreichen, sind durchaus unterschiedlich. Unser Eindruck ist, dass der weit überwiegende Teil der Richterschaft es für unerlässlich hält, sich um Nachwuchsgewinnung und -bindung zu bemühen – immerhin haben alle ein immenses gemeinsames Interesse daran, einen Personalkörper aufzubauen, der die vielen zu erwartenden Altersabgänge in den kommenden Jahren mit auffängt. Die Standards mit Blick auf die Betreuung und Einarbeitung stoßen nach unserer Wahrnehmung auf viel Akzeptanz. Die Pensenreduktion wird hingegen durchaus kontrovers betrachtet. Das ist auch nachvollziehbar, da hier eine Mehrbelastung der Stammrichterschaft unausweichlich erscheint und für viele schwer hinnehmbar ist.

Können Sie verstehen, dass bei den Kolleg:innen teils Sorge vor Überlastung besteht?

Die Sorge vor Überlastung durch die Pensenreduktion kann ich natürlich verstehen. Die Kolleg*innen in den Häusern sehen sich ohnehin einer erheblichen Belastung ausgesetzt, die für viele durch die Einarbeitung in neue digitale Formate noch verstärkt wird. Viele empfinden es auch als ungerecht, dass sie selbst in ihrem Probedienst nicht entsprechend entlastet wurden und nun die Entlastung der Jüngeren tragen sollen.

Mit der Frage, ob es angesichts dessen zumutbar ist, eine Entlastung von Berufsanfänger*innen in den Blick zu nehmen, haben wir uns auf unserem Strategietag intensiv beschäftigt. Auch unter den Präsident*innen gab es hier unterschiedliche Ansätze. Flankiert werden soll das Ganze auch dadurch, dass wir das Defizit, das durch die reduzierte Zuweisung in den einzelnen Gerichten entsteht, im Blick behalten und uns bemühen werden, es über das Jahr auszugleichen.

Welche Pläne gibt es, um für mehr Verständnis insbesondere hinsichtlich der reduzierten Zuweisung zu werben?

Um für Verständnis zu werben, haben wir den Gerichten angeboten, im Rahmen von Richterversammlungen die Einzelheiten der Pläne vor Ort vorzustellen und auf Fragen und Kritik unmittelbar einzugehen. So sind wir auch in einigen Gerichten in die Diskussion gegangen. Besonders wichtig war und ist es uns dabei, auf folgende drei Punkte hinzuweisen:

Erstens hat die ganze Richterschaft ein Interesse daran, die Nachwuchskräfte gut auf die Last vorzubereiten, die sie im Zusammenhang mit den zahlreichen Altersabgängen in den kommenden Jahren werden tragen müssen. Der Start mit einem reduzierten Pensum bringt zum Ausdruck, dass es keine Erwartung gibt, ein volles richterliches Dezernat ohne Erfahrung und Routine von Anfang an in vertretbarer Zeit zu bewältigen. Dass dieser Umstand erkannt und auch berücksichtigt wird, bringt eine Wertschätzung zum Ausdruck, die die jungen Richter*innen, die sich bewusst unter zahlreichen attraktiven Möglichkeiten für die Justiz entschieden haben, mit Recht erwarten. Ich kann sehr gut verstehen, dass alle, die unter anderen Bedingungen ihren Dienst als Richter*in in Berlin angetreten sind, zu denen auch ich gehöre, sich eine solche Wertschätzung gewünscht hätten. Das sollte aber kein Grund sein, sie anderen vorzuenthalten. Dass die Zuteilung eines reduzierten Pensums ein taugliches Mittel ist, haben wir uns auch nicht selbst ausgedacht. In anderen Bundesländern wie beispielsweise Niedersachsen ist dies bereits geübte und bewährte Praxis.

Zweitens möchte ich zur Vermeidung von Missverständnissen noch einmal klarstellen, dass die Reduktion des Pensums nur diejenigen Proberich-

ter*innen betrifft, die in ihrer ersten Station dem Gericht zugewiesen sind, und dass sie nur drei Monate andauert. Die Gesamtmehrbelastung hält sich hierdurch zahlenmäßig noch in Grenzen.

Drittens waren wir bei unseren Überlegungen bestrebt, den Aufwand der Proberichter*innenbetreuung und -entlastung auf möglichst viele Schultern möglichst gleichmäßig zu verteilen. Gerichte, die besonders oft von der Pensenreduktion betroffen sind, sollen im Gegenzug bevorzugt werden, wenn zusätzliche Kräfte verteilt werden können.

Wie können Mentor:innen motiviert und entlastet werden?

Auch hier erscheint uns eine möglichst gerechte Verteilung auf möglichst vielen Schultern besonders wichtig. Schon jetzt engagiert sich eine Vielzahl von Kolleg*innen als Mentor*in oder auch einfach als Ansprechperson für Proberichter*innen. Nicht selten bezeichnen Proberichter*innen genau diese kollegiale Unterstützung als einen Grund dafür, dass sie in herausfordernden Phasen der Justiz nicht den Rücken gekehrt haben. Durch die vereinbarten Standards sollen auch an Gerichten, in denen dies bislang nicht üblich ist, Kolleg*innen motiviert werden, sich als Mentor*in zur Verfügung zu stellen. Durch regelmäßige Einladungen zu Erfahrungsaustauschen und Schulungen wollen wir das Engagement der Mentor*innen sichtbarer machen, ihnen Wertschätzung vermitteln, sie untereinander vernetzen und ihnen Hilfestellungen an die Hand geben.

Beabsichtigt das Kammergericht, sich in irgendeiner Form an der geplanten Entlastung der neuen Proberichter:innen zu beteiligen?

Das Kammergericht kümmert sich natürlich einerseits um die Koordinierung und die möglichst gerechte Verteilung der vorhandenen Kräfte. Zudem wird der allererste Einstieg, nämlich die erste Dienstwoche, in unserer Verantwortung liegen. Durch monatlich getaktete IT-Schulungen wird sichergestellt, dass die Proberichter*innen bereits mit den notwendigen Grundlagenkenntnissen in den Gerichten ankommen. Ab dem nächsten Jahr sollen innerhalb dieser ersten Woche zudem Grundlagenschulungen angeboten werden, die den Proberichter*innen etwa bei der Organisation der Dezernatsarbeit oder der Verhandlungsleitung helfen.

Gibt es seitens des Kammergerichts noch weitere Ideen und Initiativen zur Nachwuchsgewinnung?

Bereits seit einigen Jahren beschäftigen wir uns gemeinsam mit der Senatsverwaltung und der Generalstaatsanwaltschaft intensiv mit dem Thema Nachwuchsgewinnung und haben eine Reihe von Ideen umgesetzt. Beispielhaft ist der halbjährlich stattfindende „Karriereabend Justiz“, eine virtuelle Informationsveranstaltung über Einstellungsverfahren und Probedienst zu nennen, zu dem sich Ende November zuletzt wieder knapp 100 potentielle Bewerber*innen zugeschaltet haben. Daneben veranstalten wir Vortragsabende für Referendar*innen und Proberichter*innen und sind regelmäßig mit Kolleg*innen in den Berliner Universitäten zu Gast, um über die Berufsbilder zu informieren, das Interesse der Studierenden zu wecken und sie zu einem Praktikum in der Justiz zu motivieren. Denn die Entscheidung für die Justiz beruht in den meisten Fällen auf persönlichen Erfahrungen. Die Referendarabteilung des Kammergerichts veranstaltet jährlich einen Justiztag in Gestalt eines World Cafés für Referendar*innen und hat ein Mentoring von Proberichter*innen für Referendar*innen ins Leben gerufen.

An all diesen Formaten beteiligen sich unsere jungen Proberichter*innen und leisten auch damit ihren Beitrag zu dem justiziellen Generationenvertrag. Auch für sie haben wir mit unserem, im 2jährigen Rhythmus im Kammergericht stattfindenden Orientierungstag ein Format etabliert, das zu einer weiteren Vernetzung der jungen Kolleg*innen führen und das ihnen zugleich aufzeigen soll, wie vielfältig die Einsatzmöglichkeiten in der Berliner Justiz sind. Und schließlich unser neuestes Projekt: Im November und Dezember 2024 wurden erstmals 5 Referendar*innen als wissenschaftliche Mitarbeitende in Nebentätigkeit eingestellt. Das Konzept ist manchen vielleicht unter dem Stichwort „Richterassistenz“ bekannt.

Liebe Frau Dr. Schröder-Lomb, herzlichen Dank für die Beantwortung unserer Fragen.

Das Interview führte Anna Radke schriftlich.

Die Umsetzung der Proberichterstandards beim AG Mitte und am LG Berlin II

Wir haben beim Amtsgericht Mitte und beim Landgericht Berlin II nachgefragt, wie die neu vereinbarten Proberichterstandards jeweils umgesetzt werden sollen.

Frau Dr. Masuhr, Sie sind im Richterrat des Amtsgerichts Mitte. Wie nehmen Sie die Reaktionen unter den Kolleg:innen auf die vereinbarten Proberichterstandards wahr?

Nach meinem Eindruck sehen viele Kolleg:innen die grundsätzliche Notwendigkeit, den Einstieg in die Justiz für Proberichter und Proberichterinnen attraktiver zu machen. Die engmaschige Betreuung

in den ersten zwei Wochen und ein Mentoring halten viele Kolleginnen und Kollegen für sinnvoll.

Wesentlich kritischer sind die Reaktionen auf die geplante Entlastung um die Hälfte des jeweiligen Pensums in den ersten drei Monaten. Zwar halten es einige Kollegen grundsätzlich für einen richtigen Schritt, Proberichter:innen im ersten Jahr gerade in den ersten Wochen in einer gewissen Form zu entlasten. Jedoch begegnet die vom Kammergericht nun vorgesehene Entlastung im gesamten Kollegium erheblicher Kritik:

Zum einen stellt sich die Frage, inwieweit die geplante Entlastung in den ersten drei Monaten tatsächlich eine Hilfe ist. Sie erleichtert zwar zunächst den Einstieg. Die doppelte Belastung ab dem vierten Monat dürfte allerdings nicht unerheblich sein. Wenn man in der Vergangenheit nach drei bis vier Monaten eine gewisse Erleichterung verspürt hat, werden Proberichter:innen im ersten Jahr nun nach vier Monaten möglicherweise das Gefühl eines Rückschritts haben, weil sie plötzlich viel mehr Arbeit auf einmal bewältigen müssen.

Zum anderen bedeuten die neuen Proberichterstandards eine höhere Belastung aller anderen Richter:innen; irgendwer muss die Entlastung schließlich tragen und das Mentoring bzw. die Betreuung leisten. Gerade dienstältere Kolleg:innen haben zu Zeiten in der Justiz angefangen, als es vollkommen selbstverständlich war, Proberichtern „abgesoffene“ Dezernate zuzuweisen. Und jetzt sollen sie die Dienstjüngeren entlasten. Die zeitweise Mehrbelastung trifft bei uns im Gericht außerdem ab dem kommenden Jahr auf zahlreiche Weggänge. Dies wird vermutlich zusätzlich zu Mehrbelastung führen, wenn nicht alle Kolleg:innen ersetzt werden.

Es ist zudem überwiegend der Eindruck entstanden, dass das Kammergericht faktisch Maßnahmen vorgibt, die zu einer Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen führen, ohne selbst hiervon betroffen zu sein und ohne die praktische Umsetzung mitbedacht zu haben. Die Umsetzung stellt die Gerichte vor erhebliche Herausforderungen.

Wie werden Proberichter:innen am Amtsgericht Mitte bislang beim Einstieg unterstützt?

Unser Präsidium achtet sehr darauf, dass Proberichterinnen und Proberichtern eine Abteilung zugewiesen wird, die in ihrem Zuschnitt der durchschnittlichen Größe des jeweiligen Pensums entspricht. Zu volle Abteilungen werden ggf. für eine gewisse Dauer von Eingängen freigestellt.

Seit einigen Jahren erfolgt die Betreuung in den ersten zwei Wochen der Proberichter:innen im ersten Jahr durch täglich wechselnde Kollegen: Zuständig für die Betreuung in den ersten zwei Wochen sind die jeweiligen Richter und Richterinnen im Tagesdienst. Nach den Berichten unserer aktuellen Proberichter:innen funktioniert dies überwiegend gut. Die meisten Richter:innen im Tagesdienst gehen aktiv auf die Proberichterinnen und Proberichter zu und unterstützen sie. Das hat den Vorteil, dass die neuen Kolleg:innen in den ersten zwei Wochen gleich mehrere Kolleginnen und Kollegen kennen lernen. Ein festes Mentoringprogramm nach diesen zwei Wochen existiert bei uns derzeit nicht. Das liegt wohl daran, dass wir seit Jahren eine kleine Gruppe sehr aktiver Kolleg:innen haben, die sich für die Unterstützung der Proberichter:innen verantwortlich fühlen und sie über das gesamte Jahr hinweg intensiv unterstützen. Darüber hinaus würde ich sagen, dass wir insgesamt ein sehr hilfsbereites Kollegium mit „offenen Türen“ sind.

Die in den Standards vorgesehenen Feedbackgespräche nach drei bis vier Monaten finden schon seit einigen Jahren regelmäßig statt.

Wie plant das Amtsgericht Mitte die neuen Standards umzusetzen?

Unsere Planungen sind noch nicht abgeschlossen, da voraussichtlich erst ab Sommer 2025 wieder Proberichter:innen im ersten Jahr zu uns kommen werden. Nach den bisherigen Überlegungen soll die täglich wechselnde Betreuung in den ersten zwei Wochen beibehalten werden. Darüber hinaus werden wir eine Lösung für das Mentoring für das gesamte Jahr finden müssen. Hier werden wir diskutieren müssen, ob die Mentoren aus einer Gruppe Freiwilliger rekrutiert werden oder ob alle Kolleginnen und Kollegen des Gerichts wechselnd Mentoren sein müssen. Auch die Frage einer möglichen Entlastung der Mentoren/Mentorinnen sollten wir in diesem Zusammenhang zumindest erörtern.

Foto: O. Elzer

Wesentlich schwieriger ist die Umsetzung der Entlastung in den ersten drei Monaten: Wir haben im

Schnitt drei bis vier Proberichter:innen im ersten Jahr. Das ist auch gegenüber anderen großen Amtsgerichten eine relativ hohe Anzahl. Wir hatten daher in einem gemeinsamen Austausch mit der Präsidentin zunächst angedacht, eine dauerhafte Lösung für die Entlastung in den ersten drei Monaten zu finden, die vermeidet, dass ständig Abteilungen neu zugeschnitten werden müssen. Die Idee war, dass zwei Kolleg:innen dauerhaft mit einem gewissen Pensum als Vertretungsrichter:innen eingesetzt werden und dann während der ersten drei Monate der Proberichter:innen die Entlastung auffangen. Diesen Gedanken haben wir derzeit aber wieder verworfen. Hierdurch müssten die anderen Kolleg:innen nicht nur die Entlastung der Proberichter:innen mittragen, sondern auch die Entlastung der Vertretungsrichter:innen. Das ist angesichts der bevorstehenden Weggänge einfach zu viel.

Voraussichtlich werden daher ab dem kommenden Jahr ad-hoc passende Abteilungen „geschneidert" werden müssen. Wenn man die geplante Entlastung ernst nimmt, wird es nicht genügen, die jeweilige Abteilung ab der Zuweisung der Proberichterin bzw. des Proberichters von Eingängen freizustellen, um diese zu reduzieren. Hierdurch erhält man regelmäßig keine Abteilung mit einem 0,5 Pensum (oder gar weniger bei Teilzeit). Vielmehr müsste stets ein Paket an Beschlüssen gefasst werden:

- Freistellung der jeweiligen Abteilung von Eingängen, sobald sich abzeichnet, dass eine Proberichterin/ein Proberichter im ersten Jahr kommen wird,
- Reduzierung der Abteilung durch Verteilung von Verfahren auf die anderen Abteilungen.

Und dann muss die Abteilung auch wieder auf das Pensum ohne Entlastung zugeschnitten werden:

- Zuweisung der Eingänge zum nicht reduzierten Pensum ab einem gewissen Zeitpunkt
- Zuweisung weiterer Verfahren in die Abteilung, um ein Dezernat mit der durchschnittlichen Größe des jeweiligen Pensums zu schaffen.

In seltenen Fällen wird es vielleicht dazu kommen, dass zeitgleich mit dem Kommen eines Proberichters/einer Proberichterin ein Lebenszeitrichter oder eine Lebenszeitrichterin mit einem reduzierten Pensum im Zivilprozess in den Ruhestand geht; dann müsste etwas weniger maßgeschneidert werden.

Wo ergeben sich aus Ihrer Sicht bei der Umsetzung Probleme? Wo besteht ggf. noch Verbesserungspotential?

Das größte Umsetzungsproblem besteht in der ständigen Schaffung passender Abteilungen. Hier stellt sich mir die Frage, ob nicht beispielsweise eine geringere Entlastung, wie beispielsweise in Schleswig-Holstein praktikabler ist. Dort werden Proberichter:innen seit vielen Jahren schon in den ersten sechs Monaten nur mit 0,7 Anteilen ihrer Arbeitskraft beschäftigt. Eine solche Proberichter-Abteilung ließe sich durch geringere Eingänge leichter schaffen und auch wieder erhöhen.

Mich würde nach einer gewissen Testzeit interessieren, ob die Entlastung tatsächlich von den Proberichter:innen als Anreiz wahrgenommen wird. Steht dem erheblichen Aufwand für die Gerichte und der Mehrbelastung aller anderen Richter:innen ein nennenswerter Mehrwert gegenüber? Diese Frage muss aus meiner Sicht in einer Auswertung gestellt werden. Ich persönlich vermute, dass es wichtigere Aspekte gibt, die einen Anreiz schaffen, in die Justiz zu gehen bzw. zu bleiben: Insbesondere ein hilfsbereites, sympathisches Kollegium, Unterstützung und Austausch in allen Proberichterjahren, ein passendes Fortbildungsangebot zum richtigen Zeitpunkt (überspitzt formuliert: thematische Einführungen in die jeweiligen Dezernate sollte es nicht nur einmal im Jahr in Trier geben), eine funktioniernde IT und die Möglichkeit, auf die Stationen Einfluss nehmen zu können. Ggf. sollte dann bei der Entlastung nachjustiert werden.

Was würden Sie sich für die Zukunft wünschen?

Für die Zukunft wünschen wir uns, wesentlich früher bei derartigen Entscheidungen eingebunden zu werden. Es kann aus meiner Sicht nicht sein, dass derartige Maßnahmen beschlossen werden, ohne die tatsächlich von der Umsetzung Betroffenen und in der Ausbildung von Proberichter:innen Erfahrenen nach eigenen Vorschlägen zu fragen.

Liebe Frau Dr. Masuhr, herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, um unsere Fragen zu beantworten.

Das Interview führte Anna Radke schriftlich.

Die 3 Säulen des landgerichtlichen Proberichterkonzepts 2025 (LG Berlin II)

Nachfolgend eine vom Präsidium des Landgerichts Berlin II erstellte Übersicht zu den dortigen Umsetzungsplänen.

1. Säule: Reduzierte Eingänge für 3 Monate	2. Säule: Reduktion der Bestände durch Glattziehen der Dezernate	3. Säule: Mentoring und Starthilfe
betrifft Proberichter*innen • im 1. Probejahr: Reduktion von 0,5 für 3 Monate • im 1. Ziviljahr, aber 2./3. Probejahr: Reduktion von 0,2 für 3 Monate	betrifft alle Proberichter*innen im 1. Ziviljahr (unabhängig davon, in welchem Jahr der Probezeit)	betrifft Mentorenprogramm: alle Proberichter*innen Starthilfe: 1. Ziviljahr
Umsetzungsmöglichkeiten: a) Änderung des Verteilungsschlüssels für neu eingehende Akten im GVP der Kammer für 3 Monate b) Im GVP der Kammer unveränderter Verteilungsschlüssel, aber vorweggenommene Reduktion des Proberichterdezernats um Akten im Wert von 1700 Punkten (= 1. Probejahr) oder 680 Punkten (= 1. Zivilstation, aber 2./3. Probejahr)[1], die auf die übrigen Kammermitglieder gemäß GVP verteilt werden. c) Individuelle Lösungen der Kammer: z.B. Übertragung von in den ersten 3 Monaten terminierten Verfahren aus dem PR-Dezernat an übrige Kammermitglieder mit einer Wertigkeit von 1700 bzw. 680 Punkten (dadurch tritt gleichzeitig eine Entlastung der/des PR durch Reduktion der Termine in den ersten Monaten ein).	Das Dezernat des/der PR im 1. Ziviljahr wird auf den „Durchschnittsbestand“ reduziert. Der Durchschnittsbestand errechnet sich grundsätzlich anhand der Dezernatsbestände aller Kammern mit der gleichen Spezialisierung. Die Mehrakten werden durch Verteilung sozialisiert. Die Verteilung führt zu einer Punktegutschrift beim Empfänger. Umsetzungsmöglichkeiten: a) Die überzähligen Akten werden innerhalb der betroffenen Kammer verteilt. Die Kammer bekommt eine Gutschrift der auf die Akten entfallenden Punkte + 20 %. b) Die überzähligen Akten werden auf die jeweiligen Spezialkammern (Sonderzuständigkeit) oder auf alle Kammern (allgemeine O-Sachen) verteilt. Die aufnehmenden Kammern (mit Ausnahme der abgebenden Kammer) bekommen eine Gutschrift in Höhe der auf die Akten entfallenden Punkte + 15 % [2].	Mentorenprogramm (unverändert): 1 Mentor pro PR für 1 Jahr aus einem Pool von ca. 10 Mentoren. Aufsuchende Starthilfe (neu): für 2 Wochen täglich 2 Stunden Unterstützung durch wechselnde Personen aus einem Pool von etwa 10 Starthelfern. Mentoren und Starthelfer werden mit 0,025 AKA für ein Jahr entlastet (= 1 Wochenstunde).

Allgemeine Anmerkung: Die Verwaltung des LG II wird teilweise erst sehr kurzfristig darüber informiert, ob und wie viele PR dem Gericht zugeteilt werden und in welcher Station sich diese befinden. Es kann deshalb im Einzelfall dazu kommen, dass für die Umsetzung der Säulen 1 und 2 wenig Zeit bleibt und kurzfristig Lösungen gefunden werden müssen. Wenn dagegen die PR-Zuteilung frühzeitig erfolgt, ist selbstverständlich beabsichtigt, die jeweilige Kammer so zu informieren, dass diese die Umsetzungsmöglichkeiten mit ausreichend Vorlauf planen kann. Das 3-Säulen-Proberichterkonzept gilt ab dem 01.01.2025 aufgrund des Beschlusses des Präsidiums vom 11.11.2024.

[1] 1700 Punkte entsprechen in etwa Eingängen eines 0,5 Pensums für 3 Monate, 680 Punkte Eingängen eines 0,2 Pensums für 3 Monate.
[2] Eine solche Punktegutschrift von 115 % der auf die Akte entfallenden Punkte ist bereits jetzt generelle Praxis bei der Übernahme von Bestandsakten.

Konkurrenz oder Verbündete? – Neue Interessenvertretung in Gründung

In der Berliner Justiz gründen derzeit Proberichterinnen und Proberichter eine Interessensvertretung. Diese will die Interessen der neuen Kolleginnen und Kollegen bewusst außerhalb, aber nicht gegen die Berufsverbände und Räte vertreten. Wir haben nachgefragt.

Valerie, ihr gründet gerade eine Interessensvertretung der Proberichterinnen und Proberichter in Berlin. Was hat es damit auf sich?

Genau, wir haben ein Bedürfnis dafür gesehen, ein unabhängiges Gremium von und für Proberichter:innen zu schaffen. Es gibt derzeit kaum die Möglichkeit, sich untereinander außerhalb von Nachwuchstreffen der Berufsverbände zu vernetzen, Informationen zu bündeln, diese allen zugänglich zu machen und auch als Sprachrohr gegenüber dem Kammergericht oder der Senatsverwaltung zu agieren. Gleichzeitig sehen wir, was zum Beispiel der Personalrat der Referendar:innen alles leistet und haben auch aus anderen Bundesländern wie Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfahlen von ähnlichen Ideen erfahren. Hier haben wir in Berlin einen Bedarf erkannt.

Welche Köpfe stecken dahinter, wer ist der Motor der Idee?

Im Wesentlichen sind es insgesamt sieben Kolleg:innen, die in den letzten 1-2 Jahren im Richterdienst angefangen haben. Clara Dauenhauer, Bea Hajek, Fabian Key, Dr. Mirjam Luber, Dr. Carl Nägele Lola Petersen und ich, Valerie Böhm, wollen zusammen eine neue Interessenvertretung für Proberichter:innen auf die Beine stellen.

Gibt es nicht bereits genug Verbände und Vertretungen?

Klar, es gibt mit den Berufsverbänden und auch den verschiedenen Richter:innenräten bereits Angebote und Gremien, in denen man sich vernetzen und berufsrechtliche Anliegen anbringen kann. Wir wollten aber gerne ein Forum schaffen, das unabhängig von den Berufsverbänden ist und genuin uns vertritt. In die Richter:innenräte sind wir ja nach § 89 Abs. 2 RiGBln – anders als in anderen Bundesländern – nicht wählbar und daher immer auf die Bereitschaft der in den Gremien sitzenden Lebenszeitkolleg:innen angewiesen, unsere Anliegen weiterzutragen. Das funktioniert teilweise auch gut, aber es gibt doch einige Punkte, die nur uns im Verhältnis zum Kammergericht oder zur Senatsverwaltung betreffen und daher nicht in die Zuständigkeit der einzelnen Richter:innenräte fallen. Das betrifft beispielsweise unsere Zuweisungen und Stationswechsel allgemein. Außerdem gibt es einige Sachlagen, in denen unsere Interessen nicht mit denen der Lebenszeitkolleg:innen gleichlaufen. Dies betrifft beispielsweise die derzeitigen Bemühungen einiger Gerichte, die Proberichter:innen zu entlasten. Das begrüßen wir sehr, trifft aber bei einigen Lebenszeitkolleg:innen auf Widerstand.

Warum seht ihr aktuell einen stärkeren Bedarf, sich für neue Kolleginnen und Kollegen einzusetzen?

Der Nachwuchsmangel in der Justiz ist ja ein bekanntes Problem. Letzten Endes geht es darum, als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, um weiterhin genug fähige Kolleg:innen anzuziehen und nachhaltig das Funktionieren der Justiz zu gewährleisten. Wenn uns das nicht gelingt, bleibt die Arbeit durch die in aller Regel überlasteten dienstälteren Kolleg:innen – und auch uns – zu erledigen. Das ist in niemandes Interesse. Auch viele dienstältere Kolleg:innen lassen uns deshalb Zuspruch zuteilwerden und unterstützen uns. Sie sind damit eine große Hilfe. Wir möchten aber gerade wegen des Nachwuchsmangels zum Beispiel auch niedrigschwellig erreichbar sein, falls jemand darüber nachdenkt, den Probedienst wieder zu beenden. Das passiert in den vergangenen Jahren häufiger als je zuvor. Immerhin gibt es attraktive Konkurrenzangebote in der Privatwirtschaft, den Landes- und hier auch den Bundeministerien. Wenn da das Angebot der Justiz nicht mehr passt, schauen sich die Leute anderswo um. Dabei hat die Justiz aus unserer Sicht noch nicht ausreichend erkannt, dass unsere Generation deutlich flexibler aufgestellt ist auf dem Arbeitsmarkt. Es war ja lange Jahre nicht vorstellbar, dass man den Justizdienst wieder verlässt.

Wie wollt ihr dem mit Eurer Interessensvertretung entgegenwirken?

Wir glauben dass zum Beispiel durch die Möglichkeit für Austausch und Vernetzung Probleme früher erkannt und Kolleg:innen dazu motiviert werden könnten, im Justizdienst zu verbleiben. Unserer Erfahrung nach starten wir hochmotiviert und mit intrinsischer Motivation in unseren Beruf. Es gehört ja trotz aller Flexibilität einiges dazu, dann den Dienst und die damit einhergehende lebenslange Sicherheit in den ersten Jahren wieder zu quittieren. Wir glauben, dass unsere Initiative etwas dagegen tun kann. Allein schon eine Möglichkeit zu haben, mit den Kolleg:innen ins Gespräch zu kommen und zu sehen, dass man nicht alleine ist, kann

dabei ja schon eine immense Hilfe sein. Beispielsweise organisieren wir jetzt schon regelmäßig Vernetzungstreffen nach Feierabend, die für alle Berliner Proberichter:innen offen sind. So wollen wir Kolleg:innen, die möglicherweise allein oder zu zweit auf Probe an einem kleinen Amtsgericht sind, die Möglichkeit geben, sich auch mal nach anderen Erfahrungen umzuhören und auszutauschen. Diese Treffen sind bisher ein großer Erfolg.

Foto: M. Frenzel

Das heißt, ihr wollt eine Plattform für Austausch zwischen den Kolleginnen und Kollegen bieten?

Auch, aber nicht nur. Der Austausch ist durchaus ein großer Punkt. Aber wir stellen uns auch vor, die Meinungen und Anliegen unserer Kolleg:innen auf Probe zu bündeln und zum Beispiel dem Kammergericht und der Senatsverwaltung gegenüber kommunizieren zu können. Wir denken, dass man durch den Austausch wiederkehrende und sich häufende Probleme deutlich früher erkennen könnte. Wir hoffen, dass auch Kammergericht und Senatsverwaltung daran ein Interesse haben, weil wir so dazu beitragen könnten, Fragen gebündelt zu stellen und so allgemein für eine bessere Informationslage zu sorgen.

Wie wollt ihr verhindern, dass die Verwaltung die Richterräte, uns und Euch gegeneinander ausspielt, die gemeinsamen Interessen durch eine Zersplitterung weniger gut durchgesetzt werden können?

Uns geht es nicht darum, gegen die etablierten Verbände oder Vertretungen zu agieren. Vielmehr wollen wir die Interessen der Proberichter:innen besser betonen, als dies derzeit geschieht. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass unser Anliegen ernst genommen wird, wir werden gehört – so wie beispielsweise in diesem Interview. Wieder andere müssen wir noch überzeugen. Jedenfalls wollen wir uns gemeinsam mit den Richter:innenräten und Verbänden für die Belange der Proberichter:innen einsetzen.

Wie geht es voran mit Eurer Gründung?

Wir sind derzeit ein informell eingesetztes Planungsgremium, dem sieben Proberichter:innen angehören, die an verschiedenen Gerichten eingesetzt sind. Mit diesem Planungsgremium haben wir bisher die Vernetzungstreffen ausgerichtet, aber hauptsächlich ein erstes Statut für die im Januar 2025 stattfindende Wahl aufgestellt und organisieren diese, um auch eine demokratische Legitimation zu haben. Wir sind dabei wesentlich darauf angewiesen, dass motivierte Kolleg:innen sich ebenfalls engagieren und zur Wahl stellen. Wer sich angesprochen fühlt und zur Wahl stellen möchte, kann sich jederzeit gern bei uns melden – genau wie bei Fragen, Kritik oder Anregungen, unter unseren dienstlichen Mailadressen.

Wir drücken Euch die Daumen. Vielen Dank für das Interview!

Das Interview führte Dr. Stefan Schifferdecker

Studienreise des Sozialgerichts nach Luxemburg

Im Jahr 2024 war es nach zwei Jahren wieder Zeit für eine Studienreise des Sozialgerichts Berlin. Sie führte vom 5. bis zum 8. Oktober 2024 nach Luxemburg. Ein Teilnehmer berichtet.

Wer fliegen wollte, konnte auf eine direkte Verbindung zurückgreifen, musste aber recht früh aufstehen. Als der Flughafenbus nach einer längeren Fahrt über das Rollfeld vor der Maschine der Luxair hielt, wurden bei einigen aus der Reisegruppe Erinnerungen an die letzte Studienreise wach. Dort stand nämlich eine sog. Dash 8, ein Turboprop-Flugzeug, das durchaus Potential für technische Defekte hat. Dieses Flugzeug allerdings funktionierte störungsfrei und brachte einen großen Teil der Reisegruppe in einer guten Stunde nach Luxemburg. Diejenigen, die von unterschiedlichen Orten aus mit der Bahn anreisten, hatten alle etwas zu erzählen und zu posten, beispielsweise, dass manche von ihnen in Nordrhein-Westfalen vor einem Jobcenter gestrandet waren.

Durch die frühe Anreise stand den Flugreisenden der gesamte Samstag für eine erste Besichtigung der Stadt zur Verfügung. Erst abends trafen wir uns in einem Restaurant zum gemeinsamen Abendessen. Dieses Restaurant konnte durch einen beachtlichen administrativen Aufwand beeindrucken. So

hielt es das Personal für erforderlich, die Gäste mit nummerierten farbigen Bändchen, die an den Handgelenken angebracht waren, zu kennzeichnen, um die Bestellungen richtig erfassen zu können.

Am Sonntag nahmen die meisten an einer in Gruppen durchgeführten Stadtführung teil. Der eine Stadtführer hatte zwar viel zu erzählen, wich aber insofern vom Pfad der Tugend ab, als er sich doch sehr dezidiert auch zu religiösen Fragen äußerte. Dafür führte er seine Gäste aber in das anscheinend für solche Gruppen unentgeltliche Stadtmuseum, was angesichts der sehr frostigen Temperaturen seine beste Aktion war.

Nach einem mit individuellen Besichtigungen verbrachten Sonntagnachmittag begann am Montag das offizielle Programm, das uns zunächst in die Cité judiciaire, die Justizstadt, führte. Sie befindet sich am südlichen Ende der Altstadt, auf einem Felsen hoch über dem über dem Tal der Alzette. Im Jahr 2008 fertiggestellt, beherbergt sie die meisten der in der Stadt ansässigen Gerichte und Staatsanwaltschaften. Wer die Gebäude sieht, mag gar nicht glauben, dass es keine Baudenkmale, sondern Neubauten sind. Aber sowohl die Öffentlichkeit in Luxemburg als auch die UNESCO forderten eine harmonische Einbettung der Bauten in die historische Umgebung. Durch viele Verzierungen an den Fassaden wird der Eindruck vergangener Zeiten erzeugt. Begleitet von einem sehr freundlichen Pressesprecher der Justiz konnten wir am Vormittag verschiedene Verhandlungen eines Gerichts, das einem Amtsgericht entspricht, verfolgen. Verhandelt wurden dort Verkehrsstrafsachen, insbesondere Trunkenheitsfahrten. Auffällig für deutsche Beobachter war zunächst die eher passive Rolle der Staatsanwaltschaft, denn deren Sitzungsvertreter verlas keinen Anklagesatz. Originell mutet die Rechtsfolgenbemessung an. Wie wir erfahren haben, wird die Blutalkoholkonzentration (BAK) der Verurteilten in die Dauer des Fahrverbotes umgerechnet, so dass einer der dort Angeklagten für seine Fahrt mit einer BAK von 2,7 Promille ein Fahrverbot von 27 Monaten zu erwarten hatte. Anders als man bei einem wohlhabenden Land wie Luxemburg erwarten konnte, waren die Sitzungssäle nicht mit hochwertiger Computertechnik ausgestattet. Die Justiz in Luxemburg arbeitet nämlich noch nicht mit elektronischen Akten. Nach dem Sitzungsbesuch gab uns der Pressesprecher noch einen Überblick über die Justiz von Luxemburg, die sich stark an Frankreich anlehnt. Die meisten Luxemburger/innen, die Jura studieren möchten, besuchen eine französische Universität. Nach dem Abschluss durchlaufen sie eine praktische Ausbildung, mehrstufige Auswahlverfahren und eine Probezeit bis sie ernannt werden. Im Jahr 2023 umfasste der höhere Justizdienst 283 Personen, davon mehr als zwei Drittel Frauen. Luxemburg ist ein multikulturelles Land. Auch wenn die Justiz stark französisch geprägt ist, so ist Französisch doch nur die wichtigste und nicht die einzige Sprache der Justiz. Verhandlungen werden auch auf Deutsch und Letzebuergesch geführt, so dass die Richterinnen und Richter auch diese Sprachen beherrschen müssen.

Luxemburg verfügt auch über eine der Sozialgerichtsbarkeit entsprechende Gerichtsbarkeit, in der Entscheidungen verschiedener Versicherungsträger auf den Gebieten Krankenversicherung, Rentenversicherung Unfallversicherung sowie Pflegeversicherung und Familienleistungen angefochten werden können, nachdem wie in Deutschland ein Widerspruchsverfahren durchlaufen worden ist. In erster Instanz zuständig ist das Schiedsgericht der Sozialversicherung (Conseil arbitral de la sécurité sociale - CASS). Übersteigt der Streitwert 1250 € kann Berufung vor dem Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung (Conseil superieur de la sécurité sociale - CSSS) eingelegt werden. In beiden Instanzen besteht kein Anwaltszwang. Dieses dem Landessozialgericht (LSG) entsprechende Gericht bearbeitet pro Jahr ca. 300 Sachen, Eingänge wie Erledigungen. Ein Spruchkörper besteht wie in Deutschland aus drei Berufsrichter/innen und zwei ehrenamtlichen Richter/innen. Eine Kammer dieses Gerichts nahm sich der Gruppe mit viel Engagement an und führte ausführlich in die am Nachmittag zu verhandelnden Sachen ein, insbesondere die Sache eines in Luxemburg arbeitenden Deutschen, der einen Arbeitsunfall erlitten hatte und gegen den entsprechenden Träger der Unfallversicherung klagte. In dem Verfahren waren vier Streitgegenstände verbunden. In der auf Deutsch geführten Verhandlung, die wie Deutschland mit dem Sachbericht des Berichterstatters (monsieur le rapporteuer; es war auch ein Mann) beginnt, ergab sich, dass die Beklagte mehrere der geltend gemachten Ansprüche für berechtigt hielt. Eine zumindest teilweise unstreitige Erledigung ist nach der Prozessordnung allerdings nicht vorgesehen doch ist es dem Gericht erlaubt, hinsichtlich dieser Fragen das Urteil noch kürzer zu fassen, als es der französischen Tradition ohnehin entspricht.

Was wäre eine Reise nach Luxemburg ohne einen Besuch desjenigen Gerichts, mit dem es hinsichtlich der Zahl der seiner Rechtsprechung unterworfenen Menschen kaum ein anderes Gericht aufnehmen kann, dem europäischen Gerichtshof (EuGH). Das Gericht liegt außerhalb der Altstadt im modernen Stadtteil Kirchberg. Während die übrige luxemburgische Justiz überschaubar ist, beeindruckt dort alles durch riesige Dimensionen. Eine Begegnung mit einem Mitglied des Gerichtshofes fand nicht

statt, dafür referierten verschiedene deutsche Juristen, die in unterschiedlichen Organisationseinheiten tätig sind, über die Arbeitsweise im allgemeinen und ihre Tätigkeiten im Besonderen. Auch der EuGH steht in der französischen Rechtstradition, weshalb deutsche Jurist/innen dort weniger stark vertreten sind, als ihre Kolleg/innen aus Frankreich oder Belgien. Allerdings ist Französisch auch dort nur die wichtigste, aber keineswegs die einzige Sprache. Da die Mitglieder des Gerichtshofes ja sehr unterschiedliche Sprachen sprechen, muss umfangreich übersetzt werden, weshalb der Übersetzungsdienst ca. 1000 Mitarbeiter/innen hat. Dem Kabinett eines Richters/einer Richterin sind vier Mitarbeiter/innen zugeordnet, deren Tätigkeit am EuGH nach dem so genannten Pharaonenprinzip an die richterliche Amtszeit gekoppelt ist. Ist diese abgelaufen, können diejenigen, die an einer weiteren Tätigkeit in Luxemburg Interesse haben, sich auch neue Aufgaben suchen. Zum Abschluss wurden wir noch durch das in jeder Hinsicht sehr eindrucksvolle Gebäude geführt, bei dessen Errichtung Kosten anscheinend keine große Rolle spielten. Die Sitzungssäle nicht nur technisch aufwendig ausgestattet, z. B. mit Kabinen für Dolmetscher/innen. Vor allem sind sie anspruchsvoll künstlerisch gestaltet.

Die Stadt Luxemburg liegt auf einem Felsen, der von Tälern umgeben ist. Das war früher für die Verteidigung von Vorteil. So gibt es eine Reihe von unterirdischen Gängen, sogenannten Kasematten. Eine der dieser Anlagen besuchten wir zum Abschluss, nämlich die Bock-Kasematten, die die UNESCO in die Liste der Weltkulturerbestätten aufgenommen hat. In zwei Gruppen von zwar schon etwas älteren aber noch sehr vitalen und temperamentvollen Führer/innen, denen die Zuneigung zu ihrer Stadt anzumerken war, geführt, besuchten wir die eindrucksvollen Gänge und konnten verschiedene Teile der Stadt noch einmal aus einer anderen Perspektive betrachten.

Damit war das Ende der erlebnisreichen Reise erreicht. Mit dem kostenlosen öffentlichen Personennahverkehr kamen alle sicher zum Flughafen bzw. Bahnhof und konnten ohne weitere Abenteuer zurückkehren.

Dr. Volker Nowosadtko

Besoldung

(„Recht bald“) Neues aus Karlsruhe

Foto: L. Schifferdecker

Auf die Sachstandsanfrage eines Verfahrensbeteiligten im Normenkontrollverfahren zur Berliner A-Besoldung für die Jahre 2009-2015 hat das BVerfG Ende Oktober mitgeteilt, dass dem zweiten Senat mittlerweile 64 Normenkontrollverfahren zur Besoldung vorlägen. Wegen der Vielzahl vergleichbarer Verfahren aus zahlreichen Bundesländern müsse das Gericht bei der Bearbeitung der Verfahren effizient vorgehen. Daher seien die Verfahren zum Land Berlin als Pilotverfahren ausgewählt worden, weil sie durch alle Instanzen gegangen und damit besonders gut vorbereitet seien. Die Beratungen zu diesen Pilotverfahren würden „recht bald beginnen“.

Wann mit einer Entscheidung zu rechnen ist, bleibt danach weiter offen. Es liegt aber die Vermutung nahe, dass der Senat vor dem Hintergrund des stetig wachsenden Bergs an Besoldungsvorlagen bemüht ist, die Pilotverfahren im Jahr 2025 endlich abzuschließen. Ob hierbei die Pilotverfahren des Landes Berlin dazu genutzt werden sollen, durch obiter dicta auch nicht unmittelbar vorlagerelevante Problemfelder zu adressieren, bleibt abzuwarten. Das lange Zuwarten des Senats könnte hierfür sprechen, denn dass die Berliner Besoldung in den Jahren 2009 bis 2015 verfassungswidrig war, dürfte nach den klaren Vorgaben des Senats in seinen bisherigen Besoldungsentscheidungen (außer der Senatsverwaltung für Finanzen) niemand ernsthaft bezweifeln.

Dr. Patrick Bömeke

AGG-Entschädigungszahlungen „ante portas“

Viele Mitglieder dürften im Laufe der letzten Wochen von ihren Dienststellen vorweihnachtlich dicke Briefe bekommen haben. Es geht um die AGG-Entschädigung wegen der altersdiskriminierenden Besoldung in den Jahren 2006 bis 2011. Freunde des Grotesken kommen auf ihre Kosten. Der Anspruch ist volljährig geworden und damit offenbar kurz vor der Reife. Kaum wartet man 18 Jahre, bekommt man auf sieben Seiten propädeutische Hinweise zu den Voraussetzungen eines Entschädigungsanspruchs, namentlich zur Geltendmachungsfrist, zum Geltendmachungsschreiben, zur Bestandskraft (einschließlich eines Abstechers in die beliebten Klausurthemen rund um die §§ 48 ff. VwVfG), zur Höhe des Anspruchs (mit dem eurojackpotwerbungsreifen, wenngleich leicht redundanten Hinweis, dass sich ein „potentiell möglicher Entschädigungsanspruch in Höhe von maximal 5.950 EUR“ ergebe), zu Mitteilungsschreiben und zu Auszahlungen (hier mit der Bitte um etwas Geduld für allfällige Verzögerungen hierbei). Geduld ist sicher im Umgang mit unserem Dienstherrn nie verkehrt. Und das Schöne an der bisherigen Verzögerung ist, dass manch eine(r) schon vergessen hatte, dass er oder sie sich vor vielen, vielen Jahren nicht nur unterbezahlt, sondern diskriminiert gefühlt und hieraus auch die richtigen Konsequenzen gezogen hatte. Dann ist die demnächstige Zahlung der schlechthinnige Jackpot.

Dr. Patrick Bömeke

Aktuelle Entwicklungen im Berliner Besoldungsrecht

Mit einem kleinen Erdbeben begann der Besoldungsmonat Oktober: Der Senat gab bekannt, die im Koalitionsvertrag vereinbarte Anpassung des Berliner Besoldungsniveaus an das Bundesgrundniveau zu kippen. Es sollte nur eine Übernahme des TV-L-Tarifergebnisses erfolgen. Entgegen der vorherigen Ankündigung und dem Referentenentwurf wurde die – ohnehin schon zu niedrige – zusätzliche Erhöhung um zwei mal weitere 0,76 Prozentpunkte vom Senat also kassiert.

Nach kräftigem öffentlichen Druck liegt mittlerweile ein Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen vor. Er sieht vor, dass zumindest eine Erhöhung um zwei mal weitere 0,4 Prozentpunkte erfolgen soll. Damit wäre ab Februar 2025 mit einer Erhöhung um insgesamt 5,9 % zu rechnen; ab 1. Januar 2026 um weitere 0,4 %.

Wir interpretieren die wieder aufgegriffene Ansteuerung des Bundesgrundniveaus als einen kleinen Erfolg auch unseres Wirkens. Nur durch das beharrliche Eintreten mit immer neuen Analysen und Stellungnahmen lässt sich dem gewünschten Ziel überhaupt näher kommen.

Foto: L. Schifferdecker

Mit im Gepäck ist allerdings weiter auch die Abschaffung des Ehegattenzuschlags. Für Bestandsfälle wird er zunächst besitzstandswahrend hälftig weitergezahlt. Die andere Hälfte des Zuschlags wird in die Grundbesoldung integriert und zukünftig allen Kolleginnen und Kollegen gezahlt, auch den Unverheirateten.

Anzuerkennen ist, dass die Berliner Besoldung mit dem jetzigen Ergebnis ab Februar 2025 unter Berücksichtigung des nur in Berlin gezahlten „Weihnachtsgeldes“ in etwa das Brandenburger Niveau erreichen wird. Eine Angleichung an das Bundesniveau wird jedoch – jedenfalls für verheiratete Dienstkräfte – auch in 2026 nicht erreicht werden. Zwar rücken die Tabellenbeträge dichter an die Bundesgrundbesoldung heran, jedoch wird der Bund wohl auch künftig den Verheiratetenzuschlag in Höhe von 171,28 EUR gewähren. Der Abwerbedruck gerade auf junge Dienstkräfte wird auch deshalb voraussichtlich anhalten, weil diese zu Beginn ihrer Karriere in den Bundesministerien durch die großzügigere Anerkennung von Vordienstzeiten (etwa dem Referendariat), die Gewährung der Bundesministerialzulage und infolge der regelmäßig erfolgenden Beförderung der Referenten auf A14 (Oberregierungsrat) weiterhin deutlich besser verdienen werden. Von den Entwicklungen am privaten Arbeitsmarkt für Juristinnen und Juristen bleibt die Besoldungsentwicklung Berlins ohnehin abgehängt. Daher werden wir weiter für kräftige Besoldungserhöhungen kämpfen: mindestens auf das verfassungsrechtlich geschuldete Minimum, eher aber auf ein faires, konkurrenzfähiges Niveau.

Dr. Daniel Uhlig
Dr. Patrick Bömeke

Besoldungswiderspruch auch 2024 empfohlen

Wir empfehlen im Jahr 2024 wieder die Erhebung eines Widerspruchs gegen die Höhe der in diesem Jahre gewährten Besoldung.

Wir sind der Ansicht, dass die R-Besoldung im Land Berlin auch im Jahre 2024 evident unzureichend und damit verfassungswidrig ist. Die Sockelbetragserhöhung zum November d.J. bleibt auch unter Berücksichtigung der im Übrigen gewährten Sonderzahlungen hinter der Verbraucherpreisentwicklung und insbesondere erheblich hinter der Entwicklung der Nominallöhne im Land Berlin zurück. Darüber hinaus werden die Hauptstadtzulage R-Besoldeten auch weiterhin nicht gewährt und die Kosten für ein Deutschlandticket für den Öffentlichen Personennahverkehr nicht vollständig übernommen.

Foto: L. Schifferdecker

Wir haben hierzu einen Musterwiderspruch auf unserer Webseite unter www.drb-berlin.de hinterlegt und die Mitglieder hierüber auch per E-Mail informiert. Wir rufen Sie auf, noch in diesem Jahr Widerspruch zu erheben und zugleich anzuregen, den Widerspruch im Hinblick auf die derzeit noch bei dem Bundesverfassungsgericht, dem Bundesverwaltungsgericht und den Instanzgerichten anhängigen Verfahren nicht zu bescheiden. Wir raten auch weiter davon ab, sich auf die vom Land Berlin geäußerte Ansicht zu verlassen, es genüge ein in den Vorjahren erhobener Widerspruch, um für künftige Jahre Nachzahlungsansprüche zu sichern. Diese Ansicht entspricht nicht der bislang ergangenen Rechtsprechung zur Obliegenheit der kalenderjährlichen Geltendmachung von Besoldungsansprüchen.

Wir empfehlen, Zugangsnachweise (Eingangsbestätigung oder Eingangsstempel auf Doppel) zu erbitten. Im Zuge der Abwicklung des Reparaturgesetzes sind uns Einzelfälle bekannt geworden, in denen der Zugang der Widersprüche streitig wurde. Nach unserer Erfahrung werden Eingangsbestätigungen völlig unproblematisch erteilt.

Dr. Patrick Bömeke
Dr. Stefan Schifferdecker

Besoldungsstreiflichter – ohne Kommentar

► Nach einem Zeitungsbericht bekommt die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland Weihnachtsgeld, von den Tarifbeschäftigten bekommen 77 Prozent diese Sonderzahlung. Der tariflich vereinbarte Betrag liegt zwischen 250 Euro für Beschäftigte in der Landwirtschaft und 4039 Euro für Beschäftigt in der chemischen Industrie. Im öffentlichen Dienst der Kommunen beträgt die Jahressonderzahlung zwischen 52 und 85 Prozent des Monatsentgeltes.

► Die Rechtsanwaltskanzlei Taylor Wessing hat die Grundgehälter für Associates und Senior Associates rückwirkend zum 1. Oktober dieses Jahres um 10.000 Euro angehoben. Im ersten und zweiten Berufsjahr liegt das Gehalt jetzt bei 120.000 Euro, im dritten sind es 130.000 Euro. Das Jahresgehalt für Senior Associates in ihrem vierten und fünften Jahr bei Taylor Wessing steigt auf 140.000 bzw. 145.000 Euro. Die Kanzlei zahlt darüber hinaus bis zu 75.000 Euro Bonus. Zu 2025 steigen auch bei der Anwaltskanzlei Mayer Brown die Einstiegsgehälter. Im Mittel liege die Erhöhung bei 30.000 Euro teilte die Kanzlei mit. Associates im ersten Jahr können damit zukünftig bis zu 155.000 Euro verdienen.

► Die Bundeswehr hat einen erheblichen Beförderungsstau, berichtet ein online-Magazin. 900 Offizierinnen und Offiziere können im nächsten Jahr nicht befördert werden, weil die Finanzierung bislang nicht gesichert werden konnte.

► Nach einem Zeitungsbericht bekamen die rund 40.000 Beschäftigten der EU-Institutionen in diesem Jahr bereits rückwirkend ab Januar drei Prozent mehr Gehalt. Da die Gehälter an die Inflationsentwicklung gekoppelt sind, schätzt die EU-Kommission wird die verbleibende Aktualisierungsrate für 2024 auf 4,1 %, was zu einer Gesamtsteigerung von 7,2 % führt.

► Die Abgeordneten des kürzlich neu gewählten Brandenburger Landtags erhalten ab Januar 2025 erhöhte Diätenerhöhung. Im Januar steigen ihre

Bezüge von 9.293 Euro auf 9.800 Euro zzgl. 2.184 Euro für die Altersversorgung (bisher 2.067 Euro).

Foto: J. Altermann

Die automatische Diätenerhöhung folgt nach der gesetzlichen Regelung der Einkommensentwicklung im Land.

► Das Bundeskabinett hat Anfang November den Entwurf eines Gesetzes zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Bundesbesoldung und -versorgung beschlossen, welche für Bundesbeamtinnen und -beamte Nachzahlungen auf die bislang gewährte Besoldung rückwirkend bis zum Jahr 2021, bei entsprechender Besoldungsrüge rückwirkend bis 2017 vorsieht. Nach einem Zeitungsbericht können Widerspruchsführer auf eine Nachzahlung von bis zu 88.000 Euro hoffen, wenn der Entwurf unverändert in Kraft treten sollte.

► In der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst für Bund und Kommunen hat der dbb eine Entgelterhöhung von 8 Prozent, mindestens aber 350 Euro monatlich gefordert, um dem Nachwuchsmangel entgegen zu treten. Eine weitere Forderung richtet sich auf drei zusätzliche freie Tage sowie einen weiteren freien Tag für Gewerkschaftsmitglieder.

Dr. Stefan Schifferdecker

Vom Vorstand wahrgenommene Termine und Aufgaben

Um einen besseren Eindruck von der Arbeit des Vorstands zu ermöglichen, informieren wir hier darüber, an welchen Veranstaltungen Vorstandsmitglieder teilgenommen haben.

09. Oktober	Vorstandssitzung
14. Oktober	Mitgliederversammlung
16. Oktober	SCCON Vortrag zur Digitalisierung der Justiz
16. Oktober	Videokonferenz mit Vorstand Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter
28. Oktober	Infoveranstaltung zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit
05. November	Treffen mit Vereinigung der Proberichter:innen
11. November	Interview rbb zur Notenabsenkung
13. November	Interview beck-online zur Notenabsenkung
18. Dezember	Vorstandssitzung

Stellenanzeige

Nachfolge für unsere Geschäftsstelle gesucht

Der Deutsche Richterbund – Landesverband Berlin sucht – möglichst zu Anfang Februar 2025 – eine Nachfolge für unsere Geschäftsstelle, da unsere geschätzte Kollegin Frau Sitek in den wohlverdienten Ruhestand treten wird.

Wir suchen für unsere Geschäftsstelle eine selbständige, kommunikative und freundlichen Kraft (m/w/d), welche die Fäden unserer Vorstandsarbeit zusammenhält und die Anliegen der Mitglieder betreut.

Unsere Geschäftsstelle steht unseren Mitgliedern für Anfragen per Telefon, Mail oder Post zur Verfügung – wobei keine ständige Erreichbarkeit gesichert sein muss –, ist zuständig für die Verwaltung der Mitglieder- und Adresslisten, die Weiterleitung von Informationen und Dokumenten, die Vorbereitung von Anschreiben, den Versand unserer Mitgliederzeitschrift und die Überwachung von Fristen.

Wir bieten eine nach eigenen Wünschen frei einteilbare Arbeitszeit von etwa 8 Stunden pro Woche aus dem Homeoffice, ein eigenverantwortliches Arbeiten, ein Anstellungsverhältnis mit gleichbleibendem Monatslohn von etwa 600 Euro und Überstundenausgleich, Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie Absicherung in der Sozialversicherung. Die Büroausstattung wird von uns gestellt (Laptop, Monitor, Diensttelefon, Drucker), alle Nebenkosten werden übernommen. Eine ruhige Einarbeitung ohne Druck ist gewährleistet. Eine geringfügige, sozialversicherungsfreie Beschäftigung (bis zu 556 Euro monatlich) wäre auf Wunsch möglich.

Wir erwarten Freude an professioneller Kommunikation, sehr gute Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift und Sicherheit im Umgang mit den üblichen Büroprogrammen (Word, Excel, E-Mail). Fremdsprachenkenntnisse sind nicht erforderlich. Ein Aufenthalt in Berlin oder im Umland und Interesse an einer Zusammenarbeit für mehrere Jahre wären wünschenswert.

Der Vorstand

Bitte weitersagen!

Bitte überlegen Sie, wer aus dem Kreis Ihrer Bekannten und Verwandten Interesse an einer (Neben-)Tätigkeit für unseren Verband haben könnte. Wir freuen uns wegen der hohen Eigenverantwortung der Arbeit der Geschäftsstelle über jede Empfehlung. Die Tätigkeit scheint besonders als Ergänzung zur Teilzeitarbeit oder neben dem Rentenbezug geeignet.

Wir freuen uns auf eine Kurzbewerbung per Mail an info@drb-berlin.de.

Mitteilungen

Stammtisch und Führungen

Der Stammtisch findet regelmäßig am ersten Montag der ungeraden Monate statt und steht allen Mitgliedern offen. Der nächste Stammtisch findet am 6. Januar 2025 statt.

Wer sich zum Stammtisch gesellen will, wende sich bitte an Margit Böhrenz.

VRi'inKG i.R. Margit Böhrenz

030/791 92 82

margit.boehrenz@drb-berlin.de

DEUTSCHER RICHTERBUND

Bund der Richterinnen und Richter,
Staatsanwältinnen und Staatsanwälte