

DAS MENTORINGPROGRAMM FÜR PROBERICHTERINNEN UND PROBERICHTER

EINARBEITUNGSBEGLEITUNG FÜR RICHTERLICHE BERUFSANFÄNGER

Proberichterinnen und Proberichter übernehmen unabhängig von ihrem Einsatz bei einem Gericht oder bei einer Staatsanwaltschaft vom ersten Tag an große Verantwortung für den Rechtsstaat. Der Einstieg in den Beruf birgt komplexe Herausforderungen: Die Arbeitslast ist hoch, die Abläufe sind neu und unbekannt und oft nicht theoretisch, sondern erst „on the job“ erlernbar. Sowohl für die Berufseinsteiger als auch für die Stammdienststellen hat daher ein gutes „Onboarding“ der neu eingestellten Assesoren große Bedeutung. Eine wichtige Maßnahme zur Förderung einer schnellen und gelingenden Eingliederung neuer Kolleginnen und Kollegen ist hierbei das Mentorensystem. Dessen Grundgedanke basiert auf einer verlässlichen Einführungsbegleitung von Neueinsteigern durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen zur Unterstützung in der ersten Einarbeitungsphase.



Einarbeitung im Bereich der Staatsanwaltschaften

Für den Bereich der Staatsanwaltschaft sieht § 18 der Anordnung über Organisation und Dienstbetrieb der Staatsanwaltschaft (OrgStA) eine förmliche Einarbeitungszeit für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte vor, die Richterinnen und Richter auf Probe sind. Während dieser Einarbeitungszeit werden im staatsanwaltlichen Dienst Verfügungen für einen Zeitraum von in der Regel mindestens drei und höchstens sechs Monaten nach näherer Anweisung der Behördenleitung zur Kenntnisnahme und Billigung vorgelegt. Einzelheiten dieser Gegenzeichnung regelt die jeweilige Behördenleitung,

meist die Abteilungsleitung. Erst nach Abschluss einer erfolgreichen Einarbeitung wird den neu eingestellten Staatsanwältinnen und Staatsanwälten das volle Zeichnungsrecht verliehen.

Mentoring im richterlichen Bereich

Für den richterlichen Bereich gibt es seit vielen Jahren unterschiedliche Ansätze eines Mentorings für neue Proberichterinnen und Proberichter, die teils zwischen den Gerichtsbarkeiten, aber auch einzelnen Gerichten variieren. Nunmehr ist in Hessen seit Sommer 2024 für alle Gerichtsbarkeiten flächendeckend ein Mentoringprogramm eingeführt und existiert damit in der gesamten hessischen Justiz.



Dr. Charlotte Rau

Die im richterlichen Bereich tätigen Proberichterinnen und Proberichter werden während der ersten drei bis sechs Monate durch einen Mentor innerhalb des Gerichts begleitet. Als Mentoren fungieren erfahrene Kolleginnen und Kollegen, die den Mentees für Fragen und zur Unterstützung fest zugeordnet sind. Wichtig ist hierbei, dass die genaue Ausgestaltung des Mentorings gerichtsspezifisch organisiert und individuell abgesprochen werden kann. Ein institutionalisiertes oder starr gesteuertes Mentorenkonzept besteht ausdrücklich nicht. Vielmehr haben die einzelnen Gerichte jeweils einen großen Gestaltungsspielraum für das angebotene Mentoringprogramm. So kann gerade bei kleineren Dienststellen auch ein zentralisiertes Mentoringangebot ggf. unter Nutzung technischer Möglichkeiten in Betracht kommen. Auf diese Weise können die

individuellen Unterschiede und Bedürfnisse der Proberichterinnen und Proberichter, aber auch der Gerichtsbarkeiten und der einzelnen Gerichte selbst, berücksichtigt werden.



Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Ausgestaltung der jeweiligen Mentoringprogramme zeigen beispielhaft die folgenden Erfahrungsberichte aus der Sozialgerichtsbarkeit und vom Landgericht Frankfurt am Main:



Mentoring in der Sozialgerichtsbarkeit von RiSG Veronika Freiling

Das Mentoring ist bereits seit vielen Jahren fester Bestandteil des Einstiegs in die hessische Sozialgerichtsbarkeit. Nicht zuletzt wegen der geringen Rolle des Sozialrechts in der juristischen Ausbildung und der Tatsache, dass die

Proberichterinnen und Proberichter vom ersten Tag Vorsitzende einer oder mehrerer Kammern sind, kommt dem Mentoring in der Sozialgerichtsbarkeit als Fachgerichtsbarkeit eine besonders wichtige Rolle zu und es konnte eine Vielzahl von Proberichterinnen und Proberichtern überzeugen. Das Mentoring umfasst nicht nur den Einstieg in die praktischen Abläufe an den Gerichten, sondern bietet insbesondere auch eine Hilfestellung beim Einstieg in das materielle Sozialrecht.

Die Mentoren werden in der Regel von den Gerichtsleitungen nach Absprache bestimmt. Der Mentee und die Mentoren – nach Möglichkeit sind es zwei, die fachlich die vom Mentee zu bearbeitenden Rechtsgebiete abbilden – schließen zu Beginn eine Zielvereinbarung ab, genannt „Leitfaden für das Mentoring“. Dabei spielt die Vertraulichkeit eine große Rolle – Erkenntnisse aus dem Mentoring dürfen nicht zu dienstrechtlichen Zwecken verwendet werden, obgleich erfahrungsgemäß die Mentoren eine Art Sprachrohr für die Belange der Mentees gegenüber der Gerichtsverwaltung darstellen.

Das Mentoring ist für sechs Monate ausgelegt und umfasst neben der erwähnten Hilfestellung bei der Einarbeitung in das materielle Recht insbesondere die Einweisung in die Verfügungstechnik und die Amtsermittlung, Zurverfügungstellung von Musterentscheidungen, Heranführung an die Sitzungstätigkeit (sowohl durch Ermöglichen von Sitzungsbesuchen in den Sitzungen der Mentorin oder des Mentors als auch durch das Angebot des Sitzungsbesuchs beim Mentee, z. B. vor der ersten Überhörung) nebst Hilfestellung bei der Ladung und beim Nacharbeiten der ersten Sitzungen. Daneben beinhaltet das Mentoring aber auch zusätzliche Aufgaben wie die Einweisung in den elektronischen Richterarbeitsplatz, die über die einführende Einweisung durch den örtlichen ARA, die Ansprechperson für richterliche IT-Anwendungen, oft hinausgeht. In vielen Fällen bleiben die Men-

toren auch über den hierfür vorgesehenen Zeitraum von sechs Monaten hinaus wichtige Ansprechpartner für die Kolleginnen und Kollegen. Eine Freistellung für die Mentorentätigkeit ist nicht vorgesehen.

Zusammenfassend ist das Mentoring – trotz der sicherlich vorhandenen Intensitäts- und Qualitätsunterschiede – seit vielen Jahren ein wesentliches Instrument zur Nachwuchsgewinnung und -erhaltung in der Sozialgerichtsbarkeit, was durch die Kolleginnen und Kollegen mit viel Engagement zusätzlich zur eigenen Dezernatsarbeit realisiert wird.



Mentoring am Landgericht Frankfurt am Main von RiLG Dr. Volker Konopatzki

Am Landgericht Frankfurt am Main wird seit dem Jahr 2016 jedem Proberichter und jeder Proberichterin in der Erstverwendung eine Mentorin bzw. ein Mentor an die Seite gestellt. Dies gilt unabhängig

davon, ob der Einsatz im Strafrecht oder im Zivilrecht erfolgt. Gleichwohl ist das Mentoring im Zivilrecht grundsätzlich wichtiger als im Strafrecht. Dies liegt daran, dass in den meisten Zivilkammern nur eine überschaubare Zahl von Kammersitzungen stattfindet und die Proberichterin bzw. der Proberichter bereits von Beginn an regelmäßig nach Eingang der Klageerwiderung als Einzelrichter tätig wird.

Der genaue Inhalt des Mentorings wird autonom im Verhältnis zwischen Mentee und Mentor entwickelt. Im Zivilrecht liegt der Schwerpunkt auf der Vermittlung der Verfügungstechnik bzw. des Umgangs mit der elektronischen Akte. Auch hat es sich bewährt, dass die Proberichterin bzw. der Proberichter vor der ersten eigenen Sitzung an einer Sitzung des Mentors teilnimmt.

Die Organisation des Mentorings liegt beim Richterrat, der von den Präsidialrichtern über neue Kolleginnen und Kollegen und deren geplante Einsatzgebiete, insbesondere auch die Spezialzuständigkeit der Kammern, informiert wird. Der Richterrat sucht dann infrage kommende Kolleginnen und Kollegen und benennt diese der Verwaltung. Ansonsten ist die Verwaltung bewusst nicht in das Mentoring involviert.

Die Dauer des Mentorings ist nicht festgelegt und unterschiedlich. Erfahrungsgemäß ist der Austausch in den ersten Wochen hoch und nimmt dann ab. Eine Entlastung der Mentoren erfolgt nicht.



Evaluation des Mentoringprogramms

Derzeit plant das Hessische Ministerium der Justiz und für den Rechtsstaat, im Wege einer Online-Umfrage flächendeckend ein Feedback von den Proberichterinnen und Proberichtern zu ihren Erfahrungen mit dem Mentoringprogramm einzuholen. Ein entsprechender Fragebogen ist in Vorbereitung.

Dr. Charlotte Rau

Für allgemeine Fragen zu Rahmen und Organisation des Mentoring steht die Referentin für Nachwuchsgewinnung im Hessischen Ministerium der Justiz und für den Rechtsstaat RiLGDr. Sarah-Lena Hörauf jederzeit gerne als Ansprechpartnerin unter der E-Mail-Adresse sarah-lena.hoerauf@hmdj.hessen.de zur Verfügung.

SUPERVISION UND INTERVISION IN DER HESSISCHEN JUSTIZ

WIESO, WESHALB, WARUM?

In den letzten Jahren begegnet man auch in der Justiz immer öfter den Begriffen „Supervision“ und „Intervision“. Aber was genau verbirgt sich dahinter? Und ist das, was sich dahinter verbirgt, überhaupt für die Justiz geeignet?

Nein, hinter den Begriffen versteckt sich weder eine (übergeordnete) Bewertung unserer Arbeit, noch handelt es sich um (professionalisierte) Kaffeerunden oder gar die psychotherapeutische Couch. Auch stehen Supervision und Intervision nicht in einem Spannungsverhältnis zur richterlichen Unabhängigkeit. Es handelt sich vielmehr um zwei Instrumente zur Betrachtung und Reflexion (eigenen) professionellen Handelns mit dem Ziel, die Qualität und Zufriedenheit der täglichen Arbeit und den Umgang mit beruflichen Herausforderungen zu verbessern.

Supervision

Der Ursprung der Supervision findet sich gegen Ende des 19. Jahrhunderts in den USA.¹ Im Zuge der Industrialisierung und der daraus resultierenden finanziellen Notlagen löste die Arbeit freiwilliger Wohlfahrtsverbände die traditionelle Almosenpraxis ab. Charity Organizations waren für die effiziente Verteilung finanzieller Mittel zuständig, und die freiwilligen Helfer² wurden von bezahlten Sozialarbeiterinnen supervidiert. In dieser Anfangsphase war Supervision noch eher ein Kontrollinstrument. Es folgten Phasen der Psychologisierung und Soziologisierung, und seit den 70er-Jahren des letzten Jahrhunderts befindet sich die Supervision in der Phase der Diversifizierung und Spezialisierung. So haben verschiedene Supervisionsmodelle etwa Einzug in die Medizin, Wirtschaft, Industrie, Verwaltung und Schulen gehalten.

In einigen Bundesländern haben sich auch in der Justiz Supervisionsmodelle etabliert, beispielsweise im Familienrecht und in der Bewährungshilfe. Das sogenannte „Bayrische Modell“ wurde unter anderem im Rahmen eines Workshops beim Richter- und Staatsanwaltstag in Weimar im Jahr 2023 und darüber hinaus im Februar 2024 auf einer Tagung in Wustrau vorgestellt. Ein großer Vorteil ist, dass es für alle Berufsgruppen in der Justiz geeignet ist. Es verfolgt das Ziel, die Qualität der beruflichen Arbeit zu verbessern, und zwar psychisch (Haltung), sozial (Umfeld) und institutionell (Behörde). Ausgebildet werden dafür Supervisoren, die sich als Begleiter und Moderatoren der Supervision verstehen und insbesondere auf die Einhaltung der Regeln und der Struktur des Verfahrens achten, besonders auf Vertraulichkeit, Verschwiegenheit und eine anonyme Fallschilderung sowie auf einen wertschätzenden Umgang miteinander hinwirken. Es findet keine Bewertung im Rahmen der Supervision statt, sondern sie dient der Betrachtung und Reflexion eigenen professionellen Handelns. Ein oder zwei Supervisoren arbeiten mit einer Gruppe von 6 bis 12 Teilnehmern. Jeder Teilnehmer kann dabei Fallgeber für die Gruppe sein. Der Fallgeber formuliert eine konkrete Frage an die Gruppe, schildert den Fall und beantwortet gegebenenfalls aufkommende Fragen zum Sachverhalt. Im Anschluss werden durch die Gruppe Hypothesen gebildet. Der Fallgeber wählt drei der ihm am besten erscheinenden

¹ Vgl. dazu auch Barth/Krabbe, Fallsupervision an Gerichten, 2018, S. 18 ff.

² Die Benutzung des generischen Maskulinums umfasst alle Geschlechter.

