STARKES PERSONAL
STARKE JUSTIZ

Personalentwicklung für Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in der Hamburger Justiz

Hamburg

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es freut mich sehr, dass Sie sich für einen Beruf entschieden haben, der nicht nur hohe fachliche Kompetenz, sondern auch Integrität, ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und persönliches Engagement erfordert. Die Freie und Hansestadt Hamburg versteht sich als moderne, zukunftsorientierte Arbeitgeberin, die Sie auf Ihrem gesamten beruflichen Weg bestmöglich unterstützen und fördern möchte.

Mit dieser Broschüre erhalten Sie eine umfassende Orientierungshilfe der personalentwicklerischen Maßnahmen der Hamburger Justiz. Das Konzept bietet eine konzentrierte Übersicht über die bestehenden Angebote, Maßnahmen und Strukturen, die Sie in Ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung in jeder Lebensphase begleiten und stärken sollen. Dabei steht die Förderung Ihrer Kompetenzen ebenso im Mittelpunkt wie die Wahrung unserer gemeinsamen Werte und das Schaffen eines unterstützenden, wertschätzenden Arbeitsumfeldes. Es ist Ausdruck unseres Anspruchs, Ihre beruflichen Kompetenzen, Potenziale und persönlichen Ziele zu erkennen und bestmöglich zu fördern und weiterzuentwickeln – unabhängig von Lebens- oder Dienstalter, Statusamt oder individuellen Laufbahnplänen.

Die Anforderungen an die Justiz wandeln sich stetig. Digitalisierung, gesellschaftliche Veränderungen und neue Herausforderungen verlangen von uns allen Flexibilität, Offenheit und die Bereitschaft, sich kontinuierlich weiterzubilden. Das Personalentwicklungskonzept trägt diesen Entwicklungen Rechnung und bietet Ihnen vielfältige Angebote, welche stetig an die gesellschaftlichen und fachlichen Herausforderungen angepasst werden: von gezielten Fortbildungen, über Supervision und psychosoziale Unterstützung bis hin zu Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Besonderen Wert legen wir auf Chancengleichheit und die Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses – sowohl im Eingangsamt als auch in den Beförderungsämtern. Die Hamburger Justiz ist stolz auf ihre Durchlässigkeit und die Möglichkeit, individuelle Karrierewege zu gestalten. Wechsel zwischen den Gerichten und den Staatsanwaltschaften, Sonderverwendungen, Abordnungen und die Teilnahme an nationalen wie internationalen Programmen eröffnen Ihnen zahlreiche Perspektiven. Wir möchten Sie ermutigen, diese Chancen zu nutzen, Ihre Stärken einzubringen und sich aktiv an der Weiterentwicklung unserer Justiz zu beteiligen.

Ein besonderes Anliegen ist uns die Unterstützung in den ersten Jahren Ihrer Tätigkeit. Die Phase des Berufseinstiegs ist prägend und oft herausfordernd. Mit gezielten Einführungsveranstaltungen, vielfältigen Fortbildungsmaßnahmen und einem breiten Netzwerk an Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern möchten wir Ihnen den Start erleichtern und Sie auf Ihrem Weg begleiten.

Gemeinsam wollen wir die Hamburger Justiz auch in Zukunft als eine exzellente und moderne Institution erhalten, die den hohen Erwartungen unserer Gesellschaft gerecht wird. Ein starker und wehrhafter Rechtsstaat braucht eine leistungsstarke Justiz.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg, Freude und Erfüllung bei Ihrer verantwortungsvollen Tätigkeit und Ihrer weiteren beruflichen Entwicklung in der Hamburger Justiz.

Mit freundlichen Grüßen

Anna Gallina

Anna Gallina

Inhaltsverzeichnis

Vorwort . . . 3

I. Grundgedanken zur Personalentwicklung . . . 6

II. Gezielte Personalentwicklung in einzelnen beruflichen Lebensphasen . . . 8
1. Nachwuchsgewinnung: Referendariat und Einstellungsverfahren . . . 8
2. Proberichterphase mit Stationsmodell . . . 9
3. „Sidesteps" im Laufe der beruflichen Entwicklung . . . 13
4. Beurteilungswesen und Erprobung . . . 14

III. Stärkung der Justiz von innen . . . 16
1. Erste und zweite Säule: Fortbildungen zu Fachwissen und Arbeitstechniken . . . 16
2. Dritte Säule: Sicherheit . . . 18
3. Vierte Säule: Supervision . . . 18
4. Fünfte und Sechste Säule: Fortbildungen zu Management-Tools und Leitungskompetenzen . . . 18
5. Siebte Säule: Psychosoziale Unterstützung . . . 19

IV. Vereinbarkeit von beruflichen Verpflichtungen mit individueller Lebensgestaltung und -planung . . . 22
1. Dienst an einem anderen Ort . . . 22
2. Teilzeit . . . 22
3. Kindernotbetreuung . . . 23
4. Sabbatical und Kurzsabbatical . . . 23
5. Bildungs- und Sonderurlaub . . . 24

V. Gleichstellungsförderung . . . 25
1. Förderung eines ausgeglichen Geschlechterverhältnisses . . . 26
2. Gleichstellungsförderung schwerbehinderter Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte . . . 29

VI. Ausblick auf künftige Vorhaben . . . 30

Impressum . . . 31

I. Grundgedanken zur Personalentwicklung

→ Das Personalentwicklungskonzept beinhaltet auf die verschiedenen Berufs- und Lebensphasen abgestimmte Maßnahmen und Prozesse, die die Hamburgische Justiz zur Förderung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten in fachlicher sowie in persönlicher Hinsicht bereithält.

Anspruch und Ziel exzellenter Personalentwicklung ist es, die beruflichen Kompetenzen, Potentiale und persönlichen Berufsziele aller Beschäftigen zu erkennen, bestmöglich einzusetzen und ständig weiterzuentwickeln. Dafür ist es erforderlich, die Arbeitszufriedenheit, Motivation, Qualifikation und Gesundheit aller zu fördern sowie Perspektiven für das gesamtes Berufsleben zu schaffen, zu erhalten und zu stärken. Ziel ist nicht lediglich die Förderung juristischer Kompetenzen, sondern im gleichen Maße die Entwicklung persönlicher Kompetenzen, die für die Ausübung des Berufs einer Richterin und eines Richters sowie einer Staatsanwältin und eines Staatsanwalts erforderlich sind. Auf Fähigkeiten und Eigenschaften, denen für karriere- und beförderungsrelevante Entscheidungen Bedeutung zukommen, sind im selben Maße Augenmerk zu richten wie auf Fähigkeiten und Eigenschaften, die dem Erhalt von Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und vertrauensvoller Kollegialität dienen. Eine zukunftsgerichtete Personalentwicklung muss dabei auf sich ändernde Anforderungen und Bedürfnisse in allen Bereichen gerichtet sein. Die Digitalisierung bzw. die Entwicklung von Fähigkeiten, wie die Arbeit in einer digitalisierten Justiz sie erfordern, sind hierbei besonders in den Blick zu nehmen.

Menschen entwickeln sich privat und im Berufsleben fortwährend weiter. Personalentwicklung richtet sich daher an alle Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte unabhängig von ihrem Dienst- und Lebensalter, unabhängig vom Statusamt und unabhängig von individuellen Laufbahn- und Zukunftsplänen. Alle sind gleichermaßen angesprochen, sei es in der Probezeit oder nach der Lebenszeiternennung, im Eingangs- oder Beförderungsamt oder in den letzten Berufsjahren. Entsprechend orientiert sich eine gezielte Personalentwicklung an den beruflichen Lebensphasen: beginnend mit Studium, Referendariat und Einstellungsverfahren (Nachwuchsgewinnung, s. u. II.1.), über die Probezeit und Lebenszeiternennung (Proberichterphase mit Stationsmodell, s. u. II.2.), die Möglichkeit von Sonderverwendungen in der Verwaltung, bei Bundesgerichten oder Auslandseinsätzen („Sidesteps", s. u. II.3.), einer eventuellen Erprobung mit möglicher anschließender Beförderung (Erprobung, s. u. II.4) bis hin zu den letzten Dienstjahren.

Für eine umfassende und bedarfsgerechte Personalentwicklung ist das Zusammenwirken aller relevanten Akteure erforderlich. Zu diesen gehören insbesondere die Präsidentinnen und Präsidenten aller Hamburger Gerichte, die Leitungen der Staatsanwaltschaften und die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz, darüber hinaus die Vertretungen der Richterräte und des Personalrats der Staatsanwaltschaften sowie die Vertretung des Hamburgischen Richtervereins wie auch Schwerbehinderten- und Gleichstellungsbeauftragte. Der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz ist ein umfassender Austausch mit all diesen Akteurinnen und Akteuren ein wichtiges Anliegen.

Im Jahr 2021 ist ein Gesprächsprozess mit den genannten Akteurinnen und Akteuren initiiert worden, der zu den besonders wichtigen Themen Nachwuchsgewinnung, Stationsmodell und Gleichstellungsförderung inzwischen abgeschlossen ist. Viele der dabei erarbeiteten Grundsätze und Maßnahmen wurden zwischenzeitlich umgesetzt und sind nunmehr Teil des Angebots zur Personalentwicklung in der Hamburgischen Justiz. Mit Blick auf den stetigen Wandel der Arbeitswelt wird der Gesprächsprozess zur Personalentwicklung weiter fortgesetzt und die bestehenden Angebote und Maßnahmen den sich wandelnden Herausforderungen und Bedürfnissen kontinuierlich angepasst und fortgeschrieben werden.

II. Gezielte Personalentwicklung in einzelnen beruflichen Lebensphasen

Eine gelungene Personalentwicklung beginnt bei der Gewinnung persönlich und fachlich geeigneten Nachwuchses.

1. Nachwuchsgewinnung: Referendariat und Einstellungsverfahren

Angesichts des intensivierten Wettbewerbs um die besten Köpfe, rückgängiger Studierendenzahlen und der veränderten Bedürfnisse der „Generation Z", sind von der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz im Austausch mit den Gerichten und Staatsanwaltschaften die Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung intensiviert und ausgeweitet worden, die insbesondere geeignete Referendarinnen und Referendare frühzeitig an die Hamburgische Justiz binden sollen:

a) Referendariat

Dreh- und Angelpunkt einer erfolgreichen Nachwuchsgewinnung ist das Referendariat, denn die Justiz hat hier den „Erstzugriff" auf guten juristischen Nachwuchs. Die Ausbildungsstationen bei Gerichten und Staatsanwaltschaften müssen daher gezielt und bewusst genutzt werden, persönlich und fachlich geeignete Referendarinnen und Referendare bereits frühzeitig für eine Tätigkeit in der Hamburger Justiz zu begeistern. Während ihrer Stationen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften erhalten Referendarinnen und Referendare einen hautnahen Einblick in die verantwortungsvolle und vielseitige Arbeit als Richterin und Richter oder Staatsanwältin und Staatsanwalt und lernen im besten Fall ihre künftigen Kolleginnen und Kollegen kennen.

Die dabei gewonnenen Eindrücke und Erfahrungen beeinflussen die anschließende Berufswahl erheblich. Die Qualität der Ausbildung und die Arbeit der Ausbildenden und der Arbeitsgemeinschaftsleitenden hat deshalb eine hohe Bedeutung. So bietet das Referendariat die Möglichkeit, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten frühzeitig zu identifizieren und mit ihnen bis zur Bewerbung für die Justiz regelmäßigen Kontakt zu halten. Der Einsatz der mit der Ausbildung von Referendarinnen und Referendaren betrauten Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten kann deshalb nicht hoch genug geschätzt werden.

Um geeignete Referendarinnen und Referendare für den höheren Justizdienst zu begeistern, werden von den Gerichten und Staatsanwaltschaften zahlreiche Maßnahmen umgesetzt. Diese reichen von Vorträgen, Veranstaltungen und hausinternen Fortbildungen für Referendarinnen und Referendare über Moot Courts bei Gericht bis hin zu Bonding-Gesprächen mit potenziell geeigneten Referendarinnen und Referendaren mit dem Ziel, früh und niedrigschwellig ins Gespräch zu kommen, Kontakt zu halten und für den Beruf zu werben. Neue Veranstaltungsformate für Referendarinnen / Referendare und Studierende, die über die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in der Hamburgischen Justiz informieren, sind eingeführt worden (wie der Infotag der Justiz beim Hanseatischen Oberlandesgericht oder der Digitale Justizabend) und sollen weiter ausgebaut werden. Zudem ist die Qualität der Einführungs-Arbeitsgemeinschaften sowie der Einzelausbildung durch Handreichungen und neu konzipierte Fortbildungen für die Ausbilderinnen und Ausbilder („Didaktik für Ausbildende", „Ausbildung von Stationsreferendarinnen und -referendaren") gestärkt worden.

b) Einstellungsverfahren

Die Hamburger Justiz stellt laufend Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ein. Sie ist gleichermaßen offen für Bewerberinnen und Bewerber, die nicht in Hamburg ausgebildet worden sind, wie für Absolventinnen und Absolventen der hiesigen Hochschulen und solchen, die in Hamburg ihr Referendariat absolviert haben. Die Bewerbung kann sich auch auf eine bestimmte Gerichtsbarkeit oder die Staatsanwaltschaft beziehen.

Aktuelle Informationen zum Bewerbungsverfahren (aktuelle Einstellungsvoraussetzungen, erforderliche Unterlagen, Ansprechpersonen) sind im Internet veröffentlicht (https://justiz.hamburg.de/richtereinstellungen).

Die Hamburger Justiz schätzt und erkennt die Vielfalt ihrer Beschäftigten an. Sie soll auch bei der Nachwuchsgewinnung im Rahmen des rechtlich Zulässigen berücksichtigt werden. Um neue Bewerbergruppen zu erschließen, weist die Hamburger Justiz im Internet betreffend die Einstellungsvoraussetzungen darauf hin, dass sie sich über das Interesse von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund – freuen würde.

2. Proberichterphase mit Stationsmodell

→ **Bereits nach drei Jahren erfolgt regelmäßig die Ernennung zur Richterin/zum Richter bzw. zur Staatsanwältin/zum Staatsanwalt bei entsprechender Bewährung auf einer festen Planstelle.**

a) Probezeit

Bei entsprechender Bewährung erfolgt in Hamburg regelmäßig schon nach drei Jahren eine Ernennung zur Richterin/zum Richter bzw. zur Staatsanwältin/zum Staatsanwalt auf Lebenszeit. Auf die Probezeit können bestimmte Vortätigkeiten (z.B. als Rechtsanwältin/Rechtsanwalt) – im Umfang von bis zu einem Jahr – angerechnet werden, so dass die Probezeit auf maximal zwei Jahre verkürzt werden kann. Ein entsprechender Antrag ist beim Hanseatischen Oberlandesgericht, Gemeinsame Personalabteilung und Bezügeabrechnung bzw. der Personalabteilung des Amtsgerichts zu stellen.

In Hamburg erfolgt bereits die Ernennung zur Proberichterin/zum Proberichter auf einer festen Planstelle bei einem bestimmten Gericht bzw. der Staatsanwaltschaft, weshalb der Zeitpunkt der Lebenszeiternennung – anders als in anderen Bundesländern – nicht von einer erst dann freiwerdenden Planstelle abhängt. Deshalb erfolgt die Ernennung auf Lebenszeit grundsätzlich bei der Dienststelle, für welche die Einstellung erfolgt ist. Als weiterer Pluspunkt zeichnet sich die Hamburger Justiz durch ihre hohe Durchlässigkeit aus, weshalb Wechsel innerhalb der Gerichte / Gerichtsbarkeiten und zwischen Gerichten und Staatsanwaltschaft unter Berücksichtigung dienstlicher Belange und im Rahmen der Kapazitäten auch nach Lebenszeiternennung möglich sind.

Eine Gesamtübersicht über die Institutionen innerhalb der Hamburger Justiz erfolgt während der zweitägigen Veranstaltung für Assessorinnen und Assessoren „Hamburgs Justiz für Einsteiger:innen".

→ **Assessorinnen und Assessoren werden während der Einarbeitung durch Mentoren- und Patenprogramme unterstützt.**

→ **Das erforderliche Fachwissen wird im Rahmen von gezielten Fortbildungen, Work-Shops und Wissensdatenbanken vermittelt.**

b) Unterstützung während der Proberichterphase

In der Probezeit benötigen Assessorinnen und Assessoren ein besonderes und umfangreiches Unterstützungsangebot. Jurastudium und Rechtsreferendariat vermitteln zwar ein breitgefächertes Wissen und die formale „Befähigung zum Richteramt". Da das Rechtsreferendariat aber für alle potenziellen Berufsgruppen eine Vorbereitung bietet, kann es nicht vollständig auf die vielfältigen praktischen Herausforderungen im Justizdienst vorbereiten. In der Hamburger Justiz wird den Assessorinnen und Assessoren deshalb auf vielfältige Weise Unterstützung in der Phase der Probezeit geboten:

- Es finden Begrüßungsgespräche bei den Gerichts- oder Behördenleitungen oder mit den für Personalangelegenheiten zuständigen Präsidialrichterinnen und Präsidialrichtern bzw. Dezernentinnen und Dezernenten statt. Hierbei werden die Assessorinnen und Assessoren nicht nur dem richterlichen/staatsanwaltlichen, sondern auch dem übrigen Personal ihrer Dienststelle vorgestellt und mit den internen Abläufen vertraut gemacht. Weiterhin erhalten sie Kontaktangebote zum Hamburger Richterverein und zu den jeweiligen Richter- und Personalräten. Die wichtigsten Informationen zur Dienststelle und den Abläufen sind in einer Begrüßungsmappe enthalten, die den Assessorinnen und Assessoren zum Einstieg überreicht wird.
- Eine Gesamtübersicht über die Institutionen innerhalb der Hamburger Justiz vermittelt die zweitägige Veranstaltung für Assessorinnen und Assessoren „Hamburgs Justiz für Einsteiger:innen", die aktuell im Seminarzentrum Gut Siggen an der Ostsee stattfindet. Die Proberichterinnen und Proberichter werden dabei auch über die vielfältigen Abordnungs- und Sonderverwendungsmöglichkeiten sowie über die Fort- und Weiterbildungsangebote in der Hamburger Justiz informiert.
- Gerade in den ersten Jahren sind erfahrene Kolleginnen und Kollegen als Ansprechpersonen von prägender Bedeutung für die Orientierung im neuen Berufsumfeld. Die Hamburger Gerichte und Staatsanwaltschaften bieten hier verschiedene Modelle zur Begleitung der Einarbeitung an, wie Mentoren- und Patenprogramme, teils mit strukturierter Einarbeitungszeit nebst Begleitung.
- Zur Erleichterung des fachlichen Einstiegs sind Sharepoint-Bereiche speziell für Assessorinnen und Assessoren eingerichtet worden, die z. B. Formularsammlungen und Wissensdatenbanken enthalten. Daneben finden regelmäßige Workshops für Assessorinnen und Assessoren statt.
- Ein wesentlicher Baustein der Proberichterzeit in der Hamburger Justiz ist darüber hinaus ein umfangreiches Fortbildungsangebot, das allen Assessorinnen und Assessoren offensteht und gezielte Fortbildungen für sie bereithält (vgl. zum Fortbildungsangebot den gesonderten Abschnitt).

c) Stationsmodell

→ **Grundsätzlich werden Assessorinnen und Assessoren während ihrer Probezeit in mindestens zwei verschiedenen Verwendungen und/oder zwei Prozessordnungen**

In der Hamburger Justiz ist es seit vielen Jahren gängige Praxis, dass Assessorinnen und Assessoren während ihrer Probezeit in verschiedenen Verwendungen eingesetzt werden. Übergeordnete Ziele und Zwecke des im Jahr 2005 eingeführten Stationsmodells sind neben der Erprobung die Erhöhung der Verwendungsbreite, die Mobilitätsförderung sowie die Identifikation mit der Hamburger Justiz insgesamt, die die Assessorinnen und Assessoren durch einen „Blick über den Tellerrand" erreichen.

Als personalentwicklerisches Instrument hat sich das Stationsmodell bewährt und bietet den Assessorinnen und Assessoren erhebliche Vorteile:

- Es erzeugt ein übergreifendes Verständnis für die Breite, Vielfalt und die Zusammenhänge in der Hamburger Justiz insgesamt.
- Es trägt zu einer breit angelegten Berufssozialisation und Horizonterweiterung bei: Die Assessorinnen und Assessoren haben die Möglichkeit verschiedene Rechtsgebiete, Prozessordnungen (insbesondere Amtsermittlungsgrundsatz einerseits, Beibringungsgrundsatz andererseits) und unterschiedliche Kulturen in den einzelnen Gerichten bzw. der Staatsanwaltschaft kennenzulernen. Neben der Herausforderung, sich schnell in die jeweiligen Rechtsgebiete und Kulturen einzuarbeiten, können sie dabei gleichzeitig eigene Stärken und Vorlieben erkennen und konkrete Vorstellungen für ihren weiteren beruflichen Werdegang entwickeln.

- Es erhöht die Mobilität, Flexibilität und Verwendungsbreite der Assessorinnen und Assessoren und damit auch Wechselmöglichkeiten im weiteren Berufsleben.
- Die im Stationsmodell gewonnenen beruflichen und persönlichen Kontakte erleichtern den kollegialen Austausch und das gerichts- und behördenübergreifende Miteinander.
- Die – insbesondere bei gerichtsbarkeitsübergreifenden bzw. Wechseln zwischen Gericht und Staatsanwaltschaft erreichten – Erfahrungen und Perspektiv- und Rollenwechsel fördern das gegenseitige Verständnis und bereichern den weiteren Berufsweg.
- Das Stationsmodell schafft eine breite Grundlage für die Feststellung der Eignung zur Ernennung auf Lebenszeit.

Die Umsetzung des Stationsmodells erfolgt – unter Berücksichtigung dienstlicher Belange sowie unter Beachtung des rechtsstaatlichen Auftrags der Justiz, Verfahren in angemessener Zeit und in hoher Qualität zu erledigen – nach den folgenden Grundsätzen:

- Assessorinnen und Assessoren sollen in ihrer Probezeit in zwei verschiedenen Verwendungen (zwei Dienststellen [Gerichte/Staatsanwaltschaft/Behörde für Justiz und Verbraucherschutz] und/oder zwei Prozessordnungen) eingesetzt werden.
- Dies gilt grundsätzlich auch bei verkürzter Probezeit aufgrund anrechenbarer Vortätigkeiten, § 10 Abs. 2 DRiG bzw. § 19 Abs. 2 S. 2 HmbBG. Die Probezeit soll allein aufgrund der Teilnahme am Stationsmodell nicht verlängert werden.
- Für Gerichte eingestellte Assessorinnen und Assessoren, die eine Station bei der Staatsanwaltschaft absolvieren, sollen zuvor ein Jahr lang strafrichterliche Erfahrung gesammelt haben oder aus sonstigen Gründen Vorerfahrungen in diesem Bereich mitbringen. Für die Staatsanwaltschaft eingestellte Assessorinnen und Assessoren, die eine Station bei einem Gericht absolvieren, sollen dort im Strafbereich eingesetzt werden.
- Die jeweilige Stationsabfolge legen die Gerichte und die Staatsanwaltschaft im gegenseitigen Einvernehmen dezentral fest. Die offizielle Zuweisung erfolgt durch die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz.
- Ausnahmen von den vorgenannten Grundsätzen sind aus dienstlichen Belangen im Einvernehmen mit der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz möglich.

3. „Sidesteps“ im Laufe der beruflichen Entwicklung

a) Sonderverwendungen

→ **Sonderverwendungen innerhalb der Dienststelle sowie Abordnungen an Landesobergerichte, in ministerielle Fachbehörden, Parlamentsverwaltungen oder internationale Organisationen werden von der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz sowie von den Gerichten und Staatsanwaltschaften unterstützt und gefördert.**

Flexibilität und zeitlich begrenzte Wechselmöglichkeiten gehören zu den Merkmalen, die die Hamburger Justiz für viele Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger zu einer attraktiven Arbeitsgeberin machen. Die Besonderheiten Hamburgs als Stadtstaat und internationale Handelsstadt verschaffen der Justiz einen weiten Rahmen an Arbeitsfeldern und Herausforderungen. Die Stadtstaatlichkeit Hamburgs ermöglicht Abordnungen an Landesobergerichte, in ministerielle Fachbehörden, in die Parlamentsverwaltung und sogar den Einsatz in internationalen Organisationen ohne Wechsel des Wohnortes oder lange Fahrzeiten. Damit bietet die Hamburger Justiz sowohl die Chance der Erlangung von Verwaltungserfahrung und einer Verwendungsbreite wie auch der Entwicklung von Führungskompetenz sowie die Möglichkeit einer gezielten Spezialisierung. Im Interesse eines breit angelegten Erfahrungsaustausches stehen Abordnungen grundsätzlich allen Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten offen. Mobilität wird sowohl von der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz als auch von den Gerichten und Staatsanwaltschaften unterstützt und gefördert.

Entsprechende Angebote werden von der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz allen Präsidialverwaltungen sowie Personaldezernentinnen und Personaldezernenten zur Verfügung gestellt und sollen allen Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten bekannt gegeben werden. Sie eröffnen allen die Möglichkeit, ihr Interesse zu bekunden bzw. sich zu bewerben. Sonderverwendungen erfolgen häufig im Wege der Abordnung oder gleichwertigen Versetzung ohne Beförderung. Bei entsprechender Eignung der Stelle können sie auch als Ersatzerprobung (Erprobung, s. u. II.4) derart gestaltet sein, dass sie bei erfolgreichem Ablauf in ein Beförderungsamt übergehen oder die Möglichkeit eröffnen, sich auf Beförderungsämter zu bewerben. Andere Sonderverwendungen können den Weg für eine spätere Beförderung ebnen, etwa wenn sie es ermöglichen, Erfahrung in Verwaltungs-, Führungs- und Leitungsaufgaben zu sammeln.

Sonderverwendungen innerhalb der eigenen Dienststelle betreffen in der Regel besondere Aufgaben in zeitlich begrenzten Projekten, wie bspw. die Einführung der elektronischen Akte. Andere Aufgaben der Justizverwaltung sind wiederkehrend zu besetzen, namentlich die Stellen der Präsidialrichterinnen und Präsidialrichter.

Sonderverwendungen außerhalb der eigenen Dienststelle erfolgen regelmäßig im Wege von Abordnungen bzw. Zuweisungen

- in die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz (wie z. B. im Bereich Gesetzgebung, im Justizvollzug oder im Justiziariat, im Personalbereich oder auch im Präsidialstab),
- an Bundesgerichte (BVerfG, BGH, BAG, BFH, BSG, BVerwG),
- zur Generalbundesanwaltschaft,
- in Bundesministerien (insbesondere Bundesministerium der Justiz einschließlich des Bundesamts für Justiz),
- in weitere Landesbehörden (wie z. B. Senatskanzlei und Sozialbehörde)

- an Europäische Institutionen (Europäische Kommission, Europäischer Gerichtshof, Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte),
- an internationale Organisationen (UNO, Internationale Gerichtshöfe) oder auch
- an Programme der juristischen Kooperation und Weiterentwicklung (bspw. der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit oder der Deutschen Stiftung für internationale rechtliche Zusammenarbeit).

b) Ehrenamtliches Engagement

Alle Hamburger Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte haben die Möglichkeit, sich ehrenamtlich zu engagieren. Hierzu gehören beispielsweise

- die Beratungstätigkeit bei der Öffentlichen Rechtsauskunft (ÖRA),
- der Straffälligenhilfe oder auch
- ein Engagement im Rahmen des Projekts „Schule mit Recht".

Bei dem im Jahr 2019 entstandenen Projekt „Schule mit Recht" setzen sich Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Anwältinnen und Anwälte in Zusammenarbeit mit der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz, der Behörde für Schule und Berufsbildung und dem Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) in unterschiedlichen Formaten und mit verschiedenen Themen dafür ein, die Bedeutung eines funktionierenden Rechtsstaates in unserer Gesellschaft Schülerinnen und Schülern praxisnah zu vermitteln.

c) Anderweitiges Engagement

Alle Hamburger Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte haben darüber hinaus die Möglichkeit, sich – zum Teil auch entgeltlich – in der Hamburger Justiz zu engagieren. Dies kann im Rahmen des eigentlichen Amts, aber auch darüber hinaus erfolgen. Mögliche Engagements sind beispielsweise

- Tätigkeiten als Prüferin oder Prüfer im ersten oder zweiten Staatsexamen,
- die Betreuung und Ausbildung von Referendarinnen und Referendaren,
- ein Engagement in der Fortbildung oder Ausbildung, wie die Leitung von Arbeitsgemeinschaften oder die Dozententätigkeit bei Fortbildungen sowohl im richterlichen wie auch im nichtrichterlichen Bereich,
- ein Engagement in Sonderprojekten (wie die Einführung der E-Akte) oder
- die Übernahme von Aufgaben in der Gerichtsverwaltung.

4. Beurteilungswesen und Erprobung

a) Beurteilungswesen

Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte werden in Hamburg während der Probezeit mehrmals – in der Regel drei Mal – beurteilt (Regelbeurteilung). Richterinnen und Richter werden nach der Ernennung auf Lebenszeit bis zu ihrem 50. Lebensjahr alle fünf Jahre, Staatsanwälte und Staatsanwältinnen bis zum 55. Lebensjahr alle vier Jahre beurteilt (Regelbeurteilung). Darüber hinaus werden anlassbezogen, u.a.am Ende einer Erprobung und anlässlich der Bewerbung um ein anderes Amt Beurteilungen erstellt.

Gesetzliche Grundlage der Beurteilung von Richterinnen und Richtern ist § 3a HmbRiG in der Fassung vom 10. September 2024 (HmbGVBl. S. 479). Die Einzelheiten, d.h. das Verfahren, die Zuständigkeiten, Intervalle und Kriterien der Beurteilungen sind derzeit noch in der sog. „Beurteilungsrichtlinie" (AV der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz Nr. 21/2012 vom 17.08.2012, HmbJVBl. S. 76) geregelt. Zukünftig wird das Beurteilungswesen für Richterinnen und Richter auf der Grundlage

von § 3a Abs. 5 HmbRiG in einer Verordnung geregelt werden, die voraussichtlich im Frühjahr 2025 erlassen werden wird. Die Verordnung wird inhaltlich weitestgehend der bisherigen Beurteilungsrichtlinie entsprechen. Ebenso gibt es die Richtlinien über die Beurteilung der Staatsanwälte und Amtsanwälte der Staatsanwaltschaften (BeurtRL-StA) vom 1. September 2007.[1]

b) Erprobung

Als Voraussetzung für eine mögliche Beförderung sind Erprobungen ein wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung in der Hamburger Justiz. Im Wege von zeitlich begrenzten Abordnungen an die Obergerichte ihrer jeweiligen Gerichtsbarkeit[2] oder die Generalstaatsanwaltschaft bietet die Erprobungsabordnung für alle Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte die Möglichkeit, die eigenen Rechtskenntnisse zu vertiefen und die Chance, die Tätigkeit an einem Obergericht bzw. der Generalstaatsanwaltschaft näher kennenzulernen. In einigen Erprobungspositionen besteht zudem die Möglichkeit, erste Führungs- und Leitungsfunktionen wahrzunehmen und hierin Erfahrungen zu sammeln.

Die Einzelheiten der Erprobung hinsichtlich Dauer und Inhalt sowie die konkrete Abordnungsplanung werden von den Gerichten festgelegt. Die Grundsätze der Erprobung bei der Generalstaatsanwaltschaft sind in den Richtlinien für die Erprobung bei der Generalstaatsanwaltschaft Hamburg (ErpRL-GenStA) vom 1. November 2016 niedergelegt. Die Erprobungsabordnung im Einzelfall unterliegt der Zustimmung des Richterrats, § 56 Abs. 1 Nr. 18 HmbRiG bzw. des Personalrats der Staatsanwaltschaften, § 88 Abs. 1 Nr. 8 PersVG.

Im Einzelfall besteht auch die Möglichkeit von Langzeitersatzerprobungen – in der Regel zwei Jahre -außerhalb der Kernjustiz wie beispielsweise beim BGH, bei der Bundesanwaltschaft oder bei der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz.

1 Derzeit befinden sich die Beurteilungsrichtlinien in Überarbeitung und sollen durch eine Beurteilungs-VO ersetzt werden.

2 Eine Ausnahme gilt in der Finanzgerichtsbarkeit, da es innerhalb der Freien und Hansestadt Hamburg keinen Instanzenzug gibt und die Richterinnen und Richter, die hier tätig werden, bereits über mehrjährige Berufserfahrung verfügen. Das Einstiegsamt beim Finanzgericht entspricht dem Beförderungsamt R2.

III. Stärkung der Justiz von innen

- **Das ganzheitliche Konzept „Stärkung der Justiz von innen“ stellt Instrumentarien**
  - **aus verschiedenen Bereichen zum Erhalt der Arbeitszufriedenheit und -leistung**
  - **sowie zum Umgang mit Belastungen für die Beschäftigten zur Verfügung:**
  - **Fortbildungen zu Fachwissen und Arbeitstechniken**
  - **Sicherheit**
  - **Supervision**
  - **Fortbildungen zu Management-Tools und Leitungskompetenzen**
  - **Psychosoziale Unterstützung**

Arbeitsgrundlage des Referats für Personalentwicklung, Aus- und Fortbildung der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz ist das hier entwickelte Konzept der „Stärkung der Justiz von innen“. Das Konzept beruht auf der Überzeugung, dass die Justiz in ihrer Verantwortung als gute Arbeitgeberin möglichst viele verschiedene Instrumentarien zur Verfügung stellen soll, um die Arbeitszufriedenheit und -leistung sowie die Gesundheit aller Beschäftigten zu erhalten und zu steigern und den mit einer Tätigkeit in der Justiz einhergehenden Belastungen gezielt zu begegnen.

Diese Überzeugung verknüpft die vielfältigen Angebote aus der Personalabteilung der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz zu einem ganzheitlichen Ansatz und fußt auf sieben „Säulen der Unterstützung“.

Im Einzelnen:

1. Erste und zweite Säule: Fortbildungen zu Fachwissen und Arbeitstechniken

Es ist notwendig und selbstverständlich, dass Hamburger Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wegen sich wandelnder Rechtsprechung oder Gesetzesänderungen oder wegen der Zuweisung zu Spezialabteilungen oder Spezialspruchkörpern ein fachliches Fortbildungsangebot wahrnehmen können müssen (vgl. § 3b HmbRiG; § 22 HmbBG; § 22 Abs. 6 S. 2 GVG; § 23b Abs. 3 S. 3 GVG; § 37 Abs. 1 S. 1 JGG). Darüber hinaus bieten Fortbildungsveranstaltungen ein Forum zum fachlichen Austausch, zur Vernetzung und Reflektion (erste Säule).

Gerade für die ersten Jahre, aber auch allgemein für alle Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gibt es darüber hinaus ein stetig an die Bedürfnisse angepasstes und vielfältiges Portfolio von Fortbildungen, welche nicht juristisches Fachwissen vermitteln, sondern allgemeine Arbeitstechniken nahebringen und persönliche Stärken entwickeln sollen. Darunter fallen beispielsweise Seminare zu Rhetorik oder Belastungsmanagement/Resilienz wie Veranstaltungen zum Stimmentraining oder zum Erlernen mediativer Elemente (zweite Säule).

Die Fortbildungen werden von der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz selbst entwickelt oder von externen Einrichtungen und Organisationen, mit denen die Behörde zusammenarbeitet, angeboten:

a) Landeseigene Fortbildungen

Die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz bietet ein großes Portfolio von jährlich wiederkehrenden Formaten und sich an kurzfristig auftretenden Bedarfen orientierenden Veranstaltungen. Zu aktuellen Entwicklungen der obergerichtlichen Rechtsprechung wie relevanten Gesetzesänderungen wird fortlaufend und möglichst zeitnah referiert. Neben klassischen Tagesseminaren werden interdisziplinäre Tagungen, Vorträge, Diskussionsrunden, Workshops, Fachtage, Arbeitsgruppen sowie Online- oder Hybrid-Veranstaltungen angeboten.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Qualifizierung von Dienstjüngeren und Dezernatswechselnden. Vornehmlich für diesen Adressatenkreis

werden verschiedene Modulreihen angeboten. In regelmäßig aufeinander folgenden Modulen werden die für das jeweilige Rechtsgebiet und zur Dezernatsbearbeitung zentralen rechtlichen Themen von erfahrenen Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten referiert. Gegenwärtig wird jährlich eine Modulreihe zum Familienrecht und eine Modulreihe zum Strafrecht angeboten.

Das Hanseatische Oberlandesgericht und die Hamburger Generalstaatsanwaltschaft organisieren für ihre Bereiche zudem „Praxis-Workshops" bzw. „Assessorenfortbildungen", in denen erfahrene Kolleginnen und Kollegen zu relevanten Themen referieren. Auch die Fachgerichte organisieren teilweise ähnliche Formate.

Rechtsprechung hat oftmals Berührungspunkte mit dem Handeln der Verwaltung außerhalb der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz. Hierfür gibt es interdisziplinären Austausch in Kooperationsveranstaltungen mit anderen Behörden. Beispielsweise beteiligen sich die Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration und die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz bei Bedarf gegenseitig an den für die jeweils andere Seite interessanten Fortbildungsangeboten. Darüber hinaus gibt es gemeinsame Angebote, etwa einen jährlichen gemeinsamen interdisziplinären Fachtag zu einem Thema des Kinderschutzes.

b) Deutsche Richterakademie

Die bundesweit in allen 16 Bundesländern sowie dem Bund ausgeschriebenen Tagungen der Deutschen Richterakademie bieten fachspezifische, verhaltensorientierte und interdisziplinäre Fortbildungen an. Ein Schwerpunkt liegt auf Tagungen, die einen bundesweiten Austausch erfordern und auf solchen, die wegen eines sehr kleinen Adressatenkreises in den einzelnen Bundesländern nicht effektiv angeboten werden können.

c) Nordverbund

Die Tagungen des Nordverbunds richten sich vornehmlich an Assessorinnen und Assessoren bzw. Dezernatswechselnde. Zu den Angeboten gehören Einführungen in das zivilrichterliche, das strafrichterliche, das staatsanwaltschaftliche, das verwaltungsrichterliche, das betreuungsrichterliche, das sozialrichterliche und das arbeitsrichterliche Dezernat. Ein umfangreiches Angebot richtet sich zudem an Dezernatswechselnde ins Familienrecht. Weiter gibt es Einführungsveranstaltungen zu „Tatsachenfeststellung vor Gericht" und „Richterliches und staatsanwaltschaftliches Selbstverständnis".

d) European Judicial Training Network

Das EJTN (European Judicial Training Network) bietet auf europäischer Ebene ein breites Fortbildungsangebot zu europarechtlichen Themen an. Zielgruppe sind alle Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Hier gibt es verschiedene Austausch- und Fortbildungsformate wie den zweiwöchigen Gruppenaustausch, das einwöchige AIAKOS-Hospitationsprogramm für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger, fachspezifische Seminare, Studienbesuche bei den europäischen Institutionen (EGMR, EuGH, Eurojust) oder den bilateralen Gerichts-/Behördenaustausch.

e) Weitere externe Angebote

Die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz unterstützt die Teilnahme von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an bundesweiten Gerichtstagen wie z. B. dem Verkehrsgerichtstag oder dem Mietgerichtstag sowie an den von den Hamburger Fachgerichten für ihre eigenen Bereiche organisierten Richtertagungen, wie den Hamburger Sozialgerichtstag oder den Gerichtstag der Arbeitsgerichtsbarkeit. Dort werden jeweils aktuelle, fachspezifische Themen bewegt.

Regelmäßig können Hamburger Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte darüber hinaus Angebote der Bundesfinanzakademie, anderer Justizverwaltungen, der Europäischen Rechtsakademie, der Deutschen Stiftung für internationale rechtliche Zusammenarbeit e.V. oder ähnlicher Institutionen in Anspruch nehmen. Familienrichterinnen und Familienrichtern stehen zudem ausgewählte Fortbildungsveranstaltungen der Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration offen.

2. Dritte Säule: Sicherheit

Die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz hat in den vergangenen Jahren durch bauliche und personelle Maßnahmen die Sicherheit in den Dienstgebäuden verstärkt. Parallel dazu bietet die Personalentwicklung allen Beschäftigten fortlaufend Seminare und Trainings an, um die eigene Selbstbehauptungskompetenz und Handlungssicherheit in bedrohlichen Situationen zu erhöhen. Die Angebote zielen je nach Bedarf auf das Erlernen körperlicher Verteidigungstechniken, deeskalierender Rhetorik oder vermitteln Kenntnisse über bestimmte Publikumsgruppen (z. B. Reichsbürgerszene).

3. Vierte Säule: Supervision

Ergänzend werden Supervisionen angeboten. Sie stärken den fachlichen Austausch und die kollegiale Beratung. Supervision bietet die Möglichkeit, individuelle Strategien zum Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz und zur Arbeitsorganisation zu entwickeln.

a) Kollegiale Fallsupervision

Derzeit gibt es 12 kollegiale Supervisionsgruppen, die von jeweils zwei ausgebildeten Supervisorinnen und Supervisoren aus der Richterschaft geleitet werden. Die kollegiale Fallsupervision ermöglicht es, problematische Fälle oder Arbeitssituationen in einer strukturierten Form einer Gruppe vorzustellen. Ziel ist es, einen „Überblick" über das Fallgeschehen zu erlangen, um schwierige Dynamiken zu verstehen, die eigene Rolle in diesem Geschehen zu erkennen und die Konfliktsituation sachgerecht zu klären.

b) Gruppensupervisionen

Für Strafrichterinnen und Strafrichter besteht die Möglichkeit der Teilnahme an speziell auf strafrechtliche Themen und Bedürfnisse zugeschnittene Gruppensupervisionen. Für besonders belastete Bereiche der Staatsanwaltschaft gibt es ebenfalls spezielle Gruppensupervisionsangebote.

4. Fünfte und Sechste Säule: Fortbildungen zu Management-Tools und Leitungskompetenzen

Eine gezielte Schulung von Führungs- und Leitungskompetenzen ist in der Verwaltung mit ihrem grundsätzlich hierarchischen Aufbau eine Selbstverständlichkeit. So bieten einige Abordnungspositionen in die ministerielle Verwaltung Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten die Möglichkeit, frühzeitig erste Führungs- und Leitungsfunktionen wahrzunehmen und derartige Kompetenzen zu entwickeln. In der Gerichts- und Justizverwaltung sowie in den Staatsanwaltschaften sind ebenfalls klassische Führungsstrukturen vorhanden. In dem von fachlich weisungsfreien Entscheidungsprozessen unabhängiger Richterinnen und Richter geprägten Selbstverständnis der Gerichte hat hingegen lange keine Beachtung gefunden, dass in Spruchkörpern zwar keine hierarchische Führung, jedoch laterale Leitung erfolgt. Auch die sog. „Weiteren Aufsichtsführenden Richterinnen und Richter" üben gewisse Führungs- und Leitungsaufgaben aus. Es bedarf daher auch für die Justiz einer gezielten Schulung von Führungs- und Leitungskompetenzen, damit effektive Strukturen der Zusammenarbeit und Entscheidung unterstützt werden, Personalführung gut und

planvoll gestaltet wird und Belastungen durch planvolle Steuerung vermieden werden. Deshalb ergänzen Schulungen zu Leitungskompetenzen für Führungskräfte in der Gerichtsverwaltung sowie für Vorsitzende eines Spruchkörpers das Fortbildungsangebot der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz.

Für die Staatsanwaltschaften hat die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz eine gesonderte Führungsqualifizierung etabliert, die Bausteinreihen für alle Ersten Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Oberstaatsanwältinnen und Oberstaatsanwälte enthält.

Ergänzend dazu werden Follow-Ups und thematische Einzelveranstaltungen, zum Beispiel zu Verwaltungskompetenzen, nach Bedarf durchgeführt. Darüber hinaus vermittelt die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in Führungs- bzw. Leitungsfunktionen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte, die von anderen – nicht juristisch ausgerichteten – Einrichtungen angeboten werden, wie beispielsweise dem Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) oder der Hanseakademie.

5. Siebte Säule: Psychosoziale Unterstützung

Schließlich sollen Bereiche oder Einzelpersonen gezielte Unterstützung erhalten können (Gruppen- oder Einzelcoaching), wenn sie durch ihr Arbeitsumfeld (Öffentlichkeitsdruck, problematische Führungssituationen, Konflikte unter Kolleginnen und Kollegen, zu hohe Arbeitsbelastung) oder die Inhalte ihrer Tätigkeit (Konfrontation mit Tod und Leid) besonders belastet sind und gezielte Unterstützung zur Erhaltung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit erforderlich werden.

a) Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung ist Voraussetzung für den Erhalt der Arbeitskraft und Motivation. Die Hamburger Justiz verfügt über eine Vielzahl an Angeboten:

- **Team für Beratung & Gesundheit**

  Das Team für Beratung & Gesundheit bietet allen Beschäftigten der Justiz Einzel- oder Gruppenberatung, Mediation und Gesundheitsangebote. Die Beratung kann sowohl in privaten als auch in beruflich belastenden Situationen in Anspruch genommen werden. Themen können unter anderen sein: psychische Erkrankungen, familiäre und berufliche Krisen, Suchterkrankungen, Langzeiterkrankungen, finanzielle Probleme, Umgang mit Trauer und Stressbewältigung, oder auch Umgang mit Konflikten in Teams, Leistungseinschränkungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Strukturierung von Veränderungsprozessen.

  Des Weiteren plant und organisiert das Team für Beratung & Gesundheit Kurse, Seminare und Vorträge aus dem Bereich Sucht und zur betrieblichen Gesundheitsförderung (wie z. B. „die digitale Bewegte Pause“ oder Shiatsu-Massage-Angebote).

- **Gesundheitslotsen**
  Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, länger erkrankten Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. In der Hamburger Justiz können die Beschäftigten der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz, der Justizvollzugsanstalten sowie der Staatsanwaltschaften bei Bedarf durch das seit Mitte 2020 in der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz eingerichtete Projekt der Gesundheitslotsen Unterstützung bei der Bewältigung der Wiedereingliederung erfahren. Das BEM-Angebot wird durch die Gesundheitslotsen betreut.

- **Prävention**
  Zur Vorbeugung und Verhinderung von Erkrankungen bieten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Arbeitsmedizinische Dienst der FHH Beratung und Unterstützung mit konkreten Maßnahmen am Arbeitsplatz und gezielte Präventionsangebote an. Sportliche Aktivitäten werden durch Zuschüsse zu Sportclubs gefördert (z. B. vergünstigte Nutzung der Sport- und Wellnesseinrichtungen des EGYM Wellpass Netzwerkes)[3].

b) Peers

In der Justiz kann es zu Situationen kommen, die selbst gestandene Richterinnen und Richter oder Staatsanwältinnen und Staatsanwälte vor plötzliche, emotional oder psychisch belastende Herausforderungen stellen. In diesen Situationen können speziell in (u.a.) Psychotraumatologie und Gesprächsführung geschulte Kolleginnen und Kollegen aus der Richterschaft und der Staatsanwaltschaft als „Peers" zum Einsatz kommen und als erste Anlaufstelle in Form von Einzel- oder auch Gruppengesprächen Unterstützung anbieten. Bei Bedarf können von dort weitere Gesprächsangebote vermittelt werden.[4]

c) Coaching / Teamentwicklung

Über das Angebot des Teams für Beratung & Gesundheit und der verschiedenen Supervisionen hinaus besteht die Möglichkeit, über die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz ein Einzelcoaching oder eine Teamentwicklungsmaßnahme zu organisieren, um z. B. Führungskräfte oder andere Beschäftigte in besonders herausfordernden Situationen zu unterstützen.

3 Hierzu: https://fhhportal.ondataport.de/websites/0017-personal/SitePages/EGYM(1).aspx – Fitnesskooperation – EGYM Wellpass.
4 Hierzu: https://fhhportal.ondataport.de/websites/0041-Personal-Gesundheitsfoerderung/SitePages/Peers.aspx.

IV. Vereinbarkeit von beruflichen Verpflichtungen mit individueller Lebensgestaltung und -planung

- **Die Hamburgische Justiz bietet viele Möglichkeiten, die beruflichen Verpflichtungen mit individueller Lebensgestaltung und -planung zu vereinbaren:**
  - **Möglichkeit zum Arbeiten an einem anderen Ort**
  - **Verschiedene Arbeitszeitmodelle**
  - **Kindernotbetreuung**
  - **Sabbatical**
  - **Kurz-Sabbatical**
  - **Bildungs- und Sonderurlaub.**

Die Tätigkeit als Richterin und Richter sowie Staatsanwältin und Staatsanwalt in der Hamburger Justiz bietet viele Möglichkeiten, um eine inhaltlich und persönlich anspruchsvolle Tätigkeit mit individueller Lebensgestaltung und -planung zu verbinden.

1. Dienst an einem anderen Ort

Arbeiten an einem anderen Ort erleichtert die Vereinbarkeit beruflicher und privater sowie familiärer Verpflichtungen und kann dazu beitragen, familienbedingte Unterbrechungen der Berufstätigkeit zu reduzieren. Richterinnen und Richter sind aufgrund ihrer verfassungsrechtlich garantierten Unabhängigkeit im Wesentlichen frei in der Entscheidung, wann und wo sie ihre Arbeit erledigen. Staatsanwältinnen und Staatsanwälten muss dieses ebenfalls in einem angemessenen Umfang ermöglicht werden. Für Letztere enthält die im März 2022 in Kraft getretene neue Vereinbarung nach § 93 HmbPersVG über Dienst an einem anderen Ort die wesentlichen Regelungen zu räumlich flexiblen Arbeiten.[5]

Die Möglichkeiten, ortsunabhängig zu arbeiten, sind seit der Einführung der elektronischen Akte bei den Gerichten und den Staatsanwaltschaften, deutlich ausgeweitet worden. Sie erlaubt es allen Beschäftigten, unabhängig von Ort und Zeit auf Akteninhalte zugreifen zu können. Im Zuge der Einführung der elektronischen Akte wurde eine moderne Arbeitsplatzausstattung geschaffen (z. B. Touch-Monitore, Monitorarm, Convertible-Notebook). Die flächendeckende Einführung der elektronischen Akte soll bis spätestens Ende des Jahres 2025 abgeschlossen sein.

2. Teilzeit

Richterinnen und Richtern ist auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte des regelmäßigen Dienstes und bis zur jeweils beantragten Dauer zu bewilligen, § 5a Abs. 1 S. 1 HmbRiG, wobei zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen dürfen, § 5a Abs. 2 Nr. 2 HmbRiG. Für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ist die Möglichkeit, die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu reduzieren, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, in § 62 Abs. 1 HmbBG geregelt.

Daneben besteht die Möglichkeit, dass Arbeitszeit aus familiären Gründen verkürzt wird. Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte können bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes oder wenn ein pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger oder eine Angehörige tatsächlich betreut oder gepflegt wird (sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen), die Arbeitszeit reduzieren oder Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung nehmen, § 4a Abs. 1 HmbRiG, § 63 Abs. 1 HmbBG. Die Arbeitszeit darf in den genannten Fällen bis auf ein Viertel gekürzt werden, § 63 Abs. 1 Nr. 1 HmbBG bzw. bei Richterinnen und Richtern nach § 4a Abs. 1 Nr. 1 HmbRiG bis auf die Hälfte des Dienstes.

5 Abrufbar unter: § 93 Vereinbarung Dienst an einem anderen Ort.pdf (ondataport.de).

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die verkürzte Arbeitszeit aufzuteilen. Diese reichen von der klassischen Halbtagsarbeit über die Verteilung der verkürzten Arbeitszeit auf drei bis fünf Tage in der Woche bis hin zu verschiedenen wöchentlichen Wechselmodellen.

3. Kindernotbetreuung

Durch eine Kooperation mit den Einrichtungen der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas GmbH ist es allen Beschäftigten möglich, in ungeplanten Betreuungsengpässen aus dienstlichen oder privaten Gründen eine Kindernotbetreuung in Anspruch zu nehmen.[6]

4. Sabbatical und Kurzsabbatical

Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte steht die Möglichkeit eines Sabbaticals offen, §§ 2, 7 Abs. 2 Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (ArbzVO). Als besondere Form der Teilzeitbeschäftigung wird beim Sabbatjahrmodell eine in der Regel mehrjährige Arbeitsphase (sog. Ansparphase) mit einer zusammenhängenden Freizeitphase (sog. Freistellungsphase) von (je nach Modell mindestens) einem Jahr kombiniert. In der Ansparphase wird zunächst in dem bisherigen Umfang weitergearbeitet, bevor sich die Freistellungsphase, die grundsätzlich frühestens ab der Hälfte des Gesamtbewilligungszeitraums genommen werden kann, anschließt. Für beide Phasen beträgt der Bewilligungszeitraum zwei bis sieben Jahre. Je nach Dauer des Gesamtbewilligungszeitraums bestehen verschiedene Varianten, die Arbeitszeit in dem betreffenden Zeitraum zu verteilen. So kann bei einem Sabbatical von insgesamt vier Jahren eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 75 % der Arbeitszeit vereinbart werden, die auf drei Jahre Vollbeschäftigung und ein Jahr Freistellung (frühestens nach zwei Jahren) verteilt wird. Die Bezüge werden für die gesamte Dauer aus der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung bezogen (mit Ausnahme bestimmter Zulagen). Dabei wird das Entgelt monatlich über die gesamte

6 Hierzu: https://fhhportal.ondataport.de/websites/0041-Personal-Familie%20und%20Beruf/SitePages/Kindernotfallbetreuung.aspx.

Dauer anteilsmäßig gleich gezahlt (bspw. bei einer Gesamtdauer von sieben Jahren über den gesamten Zeitraum sechs Siebtel des hundertprozentigen Entgelts).

Größer als beim Sabbatjahrmodel ist der Gestaltungsspielraum beim sog. Kurz-Sabbatical. Hierbei werden längere Freistellungsphasen zu unterschiedlichen Zeiten oder am Stück angespart. Für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ist das Kurz-Sabbatical in § 1 Abs. 5 S. 2 ArbZVO, § 62 Abs. 1 HmbBG geregelt. Der Bewilligungszeitraum beträgt maximal ein Jahr (bzw. 52 Wochen). Unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange sind verschiedene Kombinationen von Arbeits- und Freistellungsphasen möglich.

Für Richterinnen und Richter findet sich nach § 5a Abs. 1 S. 2 HmbRiG als Ausprägung der richterlichen Unabhängigkeit die Möglichkeit, Teilzeitbeschäftigung auch so zu regeln, dass nach einer im Voraus festgelegten Abfolge Phasen einer vollen dienstlichen Inanspruchnahme mit Phasen einer vollständigen oder teilweisen Freistellung vom regelmäßigen Dienst wechseln.

5. Bildungs- und Sonderurlaub

Anspruch auf Bildungsurlaub haben alle Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte nach Nr. 6 Abs. 1 a) der Richtlinien über die Bewilligung von Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter (HmbSUrlR). Für einen Zweijahreszeitraum stehen 10 bezahlte Arbeitstage zur Verfügung, die für anerkannte Bildungsveranstaltungen zur politischen Bildung, für die berufliche Weiterbildung oder zur Qualifikation für ein Ehrenamt in Anspruch genommen werden können, vgl. Nr. 6 Abs. 1 a) HmbSUrlR i.V.m. §§ 15, 1 Abs. 1 HmbBiUrlG. Die Besoldung wird während des Bildungsurlaubs ungekürzt fortgezahlt.

Daneben besteht die Möglichkeit, Sonderurlaub zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten, für gesundheitliche Zwecke oder aus anderem wichtigem persönlichem Grund zu nehmen. Die Einzelheiten sind für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in den Richtlinien über die Bewilligung von Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter (HmbSUrlR) geregelt.[7]

7 Abrufbar unter: https://fhhportal.ondataport.de/websites/1002/DocsAndForms/HmbSUrlR.pdf

V. Gleichstellungsförderung

- Ziel der Personalentwicklung ist es, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis sowohl im Eingangsamt als auch im Bereich der Beförderungsstellen herzustellen. Ein besonderes Augen-merk liegt dabei auf der Gewährleistung der Chancengleichheit von Teilzeitkräften:
  - Alle für berufliches Vorankommen potenziell förderlichen Stellen sowie Beförderungs- und Führungspositionen (soweit mit den dienstlichen Verpflichtungen vereinbar) sollen in Teil-zeit ermöglicht werden.
  - Gerichts- und Behördenleitungen sowie Führungspersonen sollen für die Herausforderungen, denen Teilzeitkräfte ausgesetzt sind, sensibilisiert werden.
  - Im Rahmen eines gerichtsübergreifenden Mentoring-Programms stehen weiblichen Mentees für ein Jahr Mentorinnen und Mentoren zur Seite, um ihre Erfahrungen zur Vereinbarkeit von dienstlichen und familiären Verpflichtungen aus erster Hand weiterzugeben.

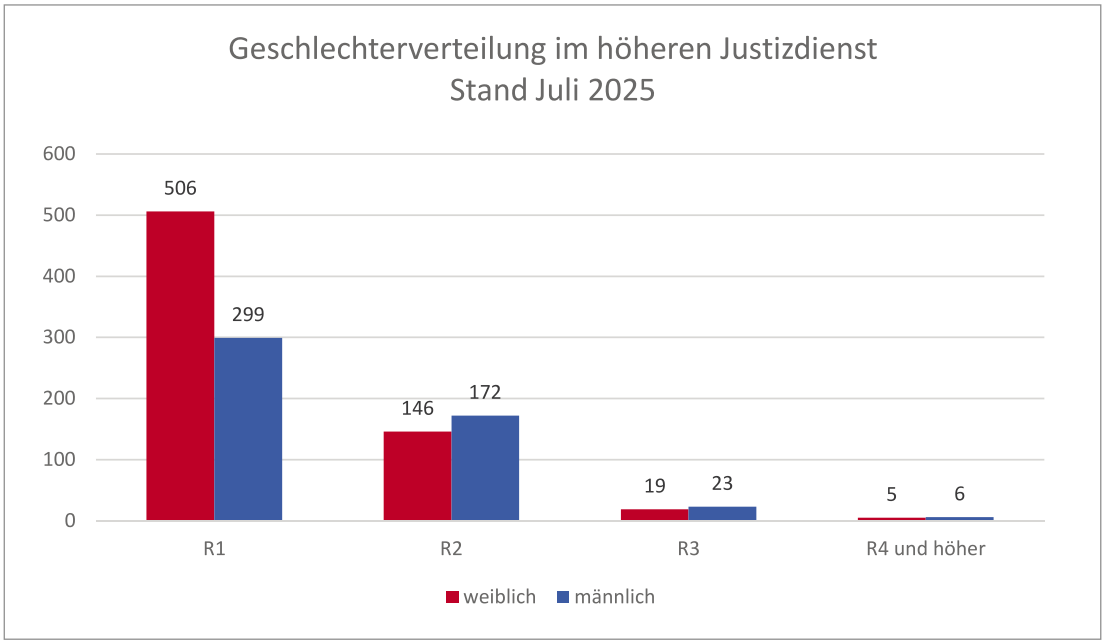
- Ziel der Personalentwicklung ist zudem die Gewährleistung der Chancengleichheit von schwerbehinderten Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten: Um ihren besonderen Bedürfnissen und Herausforderungen gerecht zu werden, ist deshalb insbesondere dem Erfordernis der Barrierefreiheit Rechnung zu tragen wie:
  - barrierefreier Zugang zu allen Räumlichkeiten
  - barrierefreie Gestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes
  - barrierefreier Zugang zu Personalentwicklungsmaßnahmen und Informationen
  - bevorzugte Berücksichtigung bei Fortbildungen
  - Entwicklung von alternativen Personalentwicklungsmöglichkeiten für Beförderungsämter

1. Förderung eines ausgeglichen Geschlechterverhältnisses

Ein großes Anliegen der Personalentwicklung in der Hamburger Justiz ist seit vielen Jahren, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis sowohl im Bereich R1 als auch im Bereich der Beförderungsstellen zu erreichen. Trotz intensiver und anhaltender Bemühungen ist jedoch zu konstatieren, dass Männer im Eingangsamt unterrepräsentiert sind (37%), während Frauen trotz ihrer Überrepräsentanz im Eingangsamt (63 %) in den Besoldungsgruppen R2 und höher nur mit einem Anteil von nur 46 % vertreten sind.[8]

Zugleich ist festzustellen, dass nach wie vor ganz überwiegend Richterinnen und Staatsanwältinnen in Teilzeit arbeiten. So arbeiten 50,8% der Richterinnen und Staatsanwältinnen der Besoldungsgruppe R1 in Teilzeit, während nur 15,2 % ihrer männlichen Kollegen von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Der Anteil aller Teilzeitkräfte im Eingangsamt ist mit insgesamt 36 % deutlich größer als in den Beförderungsämtern R2 und R3 (22 % bei R2, 2% bei R3). In den Beförderungsämtern ab R4 sind ausschließlich Vollzeitkräfte tätig. Ein ähnliches Geschlechterverhältnis spiegelt sich auch bei der Elternzeit wider: So waren im Jahr 2024 70% der Beschäftigten, die Elternzeit genommen haben, weiblich. Zudem nahmen Frauen mit durchschnittlich 12 Monaten weiterhin deutlich länger Elternzeit als Männer mit durchschnittlich 4,6 Monaten.

Ein wesentlicher Grund für die ungleiche Geschlechterverteilung in den Beförderungsämtern ist darin zu sehen, dass für einen beruflichen Aufstieg entscheidende Weichenstellungen (Abordnungen, Erprobung, Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben etc.) meist in einer Lebensphase gestellt werden, in der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine besondere Rolle spielt. Deshalb ist es Ziel der Personalentwicklung, die Chancengleichheit gerade der Teilzeitbeschäftigten, gleich welchen Geschlechts, sowohl auf dem Weg zu als auch in Beförderungs- und Führungspositionen zu gewährleisten.



8 Stand Juli 2025.

Im Einklang mit dieser Zielsetzung sind nach § 13 Abs. 1 HmbGleiG alle Arbeitsplätze, einschließlich derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, grundsätzlich für die Wahrnehmung in Teilzeit geeignet. Eine Teilzeitbeschäftigung nach §§ 4, 5 und 5a HmbRiG bzw. §§ 62 bis 63b HmbBG – insbesondere eine Teilzeittätigkeit aus familiären Gründen – darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen, § 6a HmbRiG bzw. § 66 Abs. 2 HmbBG.

Vor diesem Hintergrund sollen alle für ein berufliches Vorankommen potenziell förderliche Stellen (Abordnungen einschließlich Erprobungen, Verwaltungstätigkeiten wie präsidialrichterliche Tätigkeiten, Tätigkeiten beim Prüfungsamt etc.) in Teilzeit ermöglicht werden, damit auch Teilzeitbeschäftigte auf („Sprungbrett"-)Positionen gelangen können, in denen sie Personalverantwortlichen auffallen können. Ebenso müssen Beförderungs- und Führungspositionen – unter Beachtung dienstrechtlicher Grenzen – in Teilzeit ausgeübt werden können. In letzter Zeit wurden hier schon entscheidende Fortschritte erzielt. Die meisten Gerichte und die Staatsanwaltschaft bieten mittlerweile solche Teilzeitstellen an. Darüber hinaus werden mittlerweile Stellen in der Gerichtsverwaltung auch als Jobsharing- bzw. Tandemmodell angeboten.

Weiter sollen Teilzeitbeschäftige bei der Vergabe von zeitlich umgrenzten Zusatzaufgaben (bestimmte Verwaltungsaufgaben, Projekte, Arbeitsgruppen usw.) besonders bedacht werden, damit sie auch abseits von klassischen Verwaltungsstellen entsprechende Erfahrungen sammeln und Fähigkeiten unter Beweis stellen können.

Da Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte einerseits keine festen Dienstzeiten haben, dienstliche Belange aber andererseits auch nachmittags sichergestellt werden müssen (z. B. Eilsachen, Sitzungen in Haftsachen) und Verwaltungsaufgaben oft besonderen Einsatz fordern, müssen – unter Beachtung der rechtlichen Grenzen (insbesondere gesetzlicher Richter) – verlässliche

Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Teil- und Vollzeitbeschäftigten Planbarkeit ermöglichen. Dies ist einerseits Aufgabe der Gerichts-/Behördenleitungen bzw. der Vorsitzenden und soll deshalb nicht erst von den (Teilzeit-)Beschäftigten eingefordert werden müssen. Andererseits können die damit verbundenen Herausforderungen nur dann gut bewältigt werden, wenn alle Beteiligten (z. B. auch die Mitglieder eines Spruchkörpers untereinander, insbesondere bei unterschiedlichen Arbeitszeitanteilen) im Gespräch hierzu sind und sich getragen von gegenseitiger Rücksichtnahme in einem gewissen Maß flexibel zeigen. Entsprechende Fortbildungsangebote sollen hierbei unterstützen. So ist die Thematik der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Gleichstellungsförderung in die bereits bestehenden Fortbildungen „Leitungskompetenz für Vorsitzende Richter:innen“ sowie „Leitungskompetenz für Staatsanwält:innen“ integriert worden. Ziel ist es, für die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sensibilisieren.

Es geht bei Gleichstellungsförderung aber nicht nur um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mithilfe von Arbeitszeitmodellen: Frauen sind häufig zurückhaltender bei Bewerbungen und bewerben sich häufiger als Männer auf Stellen, die unter ihrem Leistungsniveau liegen. Daher sollen alle Personalverantwortlichen für dieses Phänomen sensibilisiert werden. Diejenigen, die Personalentscheidungen vorbereiten, aber nicht selbst Auswahlentscheidungen treffen (z. B. Präsidialrichterinnen und -richter bei Ausschreibung von Interessenbekundungsverfahren für Behördenstellen), sollen gezielt für das jeweilige Stellenprofil geeignete Frauen ansprechen und zur Bewerbung bzw. Interessenbekundung, ggf. unter besonderem Hinweis auf die Teilzeiteignung, motivieren. Richterinnen sollten zudem vermehrt angesprochen werden, um sie als Prüferinnen für die Staatsexamina zu gewinnen. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis wird gegenüber dem potenziellen Nachwuchs die Geschlechterdiversität in der Hamburger Justiz repräsentieren und ein Vorbild für spätere Entwicklungsmöglichkeiten sein.

Zur Förderung von Richterinnen ist im Jahr 2023 durch die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz ein gerichtsübergreifendes Mentoring-Programm eingeführt worden. Es richtet sich derzeit ausschließlich an weibliche Mentees, da insoweit mit Blick auf den Frauenanteil in Beförderungsämtern im Vergleich zum Eingangsamt aktuell der höchste Handlungsbedarf besteht. Bei Bedarf soll es für eine spätere Erweiterung auf andere Gruppen offen sein, deren Gleichstellung ebenfalls zu fördern ist (z. B. ethnische Herkunft, Alleinerziehende oder Teilzeitbeschäftigte). Den Mentees stehen für ein Jahr Mentorinnen und Mentoren zur Seite, die bereits Beförderungsämter mit Führungsfunktion innehaben oder im Eingangsamt Führungs- bzw. Verwaltungsaufgaben wahrnehmen, und ihre Erfahrungen zur Vereinbarkeit von dienstlichen und familiären Verpflichtungen aus erster Hand weitergeben und Karrierewege aufzeigen können. Der gerichtbarkeitsübergreifende Austausch fördert zugleich Netzwerke und ermöglicht vertiefte Einblicke in die Hamburgische Justiz und kann so neue Entwicklungsperspektiven eröffnen.

2. Gleichstellungsförderung schwerbehinderter Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Ziel der Personalentwicklung ist zudem die Gewährleistung der Chancengleichheit von schwerbehinderten Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten. Bei schwerbehinderten Richtern und Richterinnen sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten hängen Motivation, Zufriedenheit und Möglichkeit beruflicher Entwicklung von der gelebten Bereitschaft ab, auf ihre spezifischen Bedürfnisse einzugehen. Um ihren besonderen

Bedürfnissen gerecht zu werden, ist deshalb insbesondere dem Erfordernis der Barrierefreiheit Rechnung zu tragen.

Dazu gehört:

- barrierefreier Zugang zu allen Räumlichkeiten
- barrierefreie Gestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes (insbesondere im Bereich der IT die barrierefreie Nutzbarkeit von Software und Hardware)
- barrierefreier Zugang zu Personalentwicklungsmaßnahmen
- bevorzugte Berücksichtigung bei Fortbildungen
- rechtzeitiger und barrierefreier Zugang zu Informationen
- Entwicklung von alternativen Personalentwicklungsmöglichkeiten für Beförderungsämter
- Beachtung des Hamburger Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Führungskräfte sollten im Hinblick auf die bei ihnen angestellten schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen insbesondere Personalentwicklungsmöglichkeiten im Blick haben, die deren Fähigkeiten entsprechen und die zur gesundheitlichen Entlastung beitragen (z. B. Einsatz sehbehinderter Personen im Bereich der Mediation).

VI. Ausblick auf künftige Vorhaben

Die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz wird das bereits etablierte feste Austauschformat mit den Gerichten und Staatsanwaltschaften für eine gezielte, zukunftsorientierte und nachhaltige Personalentwicklung fortsetzen und stetig weiterentwickeln. Neben der Fortschreibung und dem Ausbau der vorhandenen umfassenden Angebote zur Personalentwicklung soll insbesondere noch das Thema „Erprobungspraxis" beleuchtet und überarbeitet werden.

Hinsichtlich der Erprobungen wird gemeinsam mit den Gerichten und Staatsanwaltschaften betrachtet werden, ob eine transparente und gezielte Personalentwicklung eine Regelung der Erprobungspraxis erfordert. In diesem Zusammenhang wird insbesondere gemeinsam zu besprechen sein,

- was eine gute Erprobung auszeichnet und worauf es bei einer Erprobungsbeurteilung ankommt,
- welche Fähigkeiten erprobt werden, ob unterschiedliche Fähigkeiten mit unterschiedlichen Beförderungszielen in verschiedenen Modellen erprobt werden sollen,
- nach welchen Kriterien bestimmt werden soll, wem zu welchem Zeitpunkt eine
- Erprobung angeboten wird,
- ob und unter welchen Bedingungen Abordnungen an Bundesgerichte und in Bundesministerien oder zum GBA als Erprobung anerkannt werden,
- wie die Anzahl der Erprobungen im Hinblick auf die zu erwartenden Bedarfe in den Beförderungsämtern zu steuern ist,
- ob Weichenstellungen für frühe Erprobungen und Beförderungen – wie z. B. die Auswahl von Präsidialrichterinnen und Präsidialrichtern – transparenter erfolgen müssten.

Impressum

Behörde für Justiz und Verbraucherschutz

Hamburg | Behörde für Justiz und Verbraucherschutz

Zentralamt, Personalabteilung
Drehbahn 36, 20354 Hamburg
Verfasserin: Ri'inOLG Dr. Kitty Brehmer (v.i.S.d.P)

Gestaltung:
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung
Neuenfelder Straße 19, 21109 Hamburg

Bildnachweise: Behörde für Justiz und Verbraucherschutz, Titel, S. 11, 15, 23, 26 | Senatskanzlei Hamburg, S. 3 | Finanzgericht, S. 4 | Sozialgericht Hamburg, S. 6 | Generalstaatsanwaltschaft, S. 7, 9, 12 | Hanseatisches Oberlandesgericht, S. 19, 20 | Jan Stemplewitz/OVG, S. 24 & 25 | Amtsgericht Wandsbek, S. 27 | Hanseatisches Oberlandesgericht, S. 29

Hamburg, im September 2025

www.blauer-engel.de/uz195
• ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
• emissionsarm gedruckt
• überwiegend aus Altpapier
DS5

Dieses Druckerzeugnis wurde mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.