

# Umsetzung der Empfehlungen der Arbeitsgruppen

Stand der Projekte		Empfehlungen der AG's	Umsetzung
<b>Bereits umgesetzt</b>			
AG 1	<b>Beurteilungskonferenzen (übergreifend), einheitlicher Stichtag, Beurteilungsgerechtigkeit und Transparenz</b>	Mit geschäftsbereichsübergreifenden Beurteilungskonferenzen und der Einführung eines einheitlichen Stichtages wurde der Empfehlung der AG entsprochen und die Beurteilungslage zwischen den Geschäftsbereichen angeglichen. Damit wird deren Durchlässigkeit gefördert. Gleichzeitig wurde die Forderung nach mehr Transparenz und Beurteilungsgerechtigkeit aufgegriffen, indem nunmehr ein detaillierter Notenspiegel veröffentlicht wird und die Altersgrenze bei Regelbeurteilungen auf 55 Jahre angehoben wurde.	Die Brandenburgische Beurteilungsverordnung für die Richter- und Staatsanwaltschaft ist am 29. April 2023 in Kraft getreten.
AG 2	<b>Wissenschaftliche Mitarbeit</b>	Um leistungsstarke Referendare für die Justiz zu gewinnen, wurden der Empfehlung der AG entsprechend Stellen zur wissenschaftlichen Mitarbeit eingerichtet.	Mit der Pilotierung des Projektes wurden zum 1. Juni 2023 im Geschäftsbereich des OLG fünf Referendare/innen als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen eingestellt. In der nächsten Ausbaustufe dieser Maßnahme sollen Referendar/innen zudem direkt bei der Staatsanwaltschaft referendariatsbegleitend eingestellt werden können. Darüberhinaus sollen geeignete Assessor/innen zur Überbrückung der Wartezeit zwischen Auswahlgespräch und Einstellung als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen eingesetzt und zugleich auf ihre zukünftige Tätigkeit vorbereitet werden können.
AG 2	<b>Laufbahnausbildung mittlerer Justizdienst / Eingangsamte A 7 / Stellenzulage für Amtsanwälte</b>	Die Beamtenausbildung im mittleren Dienst wird wieder aufgenommen. Mit der Regionalisierung der fachpraktischen Ausbildung wird die Bindung der Nachwuchskräfte an das Land Brandenburg gefestigt und durch die anschließende Verbeamtung auf Lebenszeit wird sichergestellt, dass die Justiz langfristig funktionsfähig bleibt. Dem Vorschlag der AG folgend, soll Engagement in der Ausbildung dementsprechend geschätzt und beurteilungsrelevant sein. Die Vergabe von Leistungsprämien dafür ist bereits jetzt möglich und könnte ggf. noch durch ergänzende Hinweise in den Durchführungsvorschriften unterstützt werden.	Die ersten Ausbildungsanwärter/innen für die Laufbahnausbildung beginnen ihren Dienst am 1. September 2023. MdJ setzt sich zudem für eine Anhebung des Eingangsamtes für den mittleren Justizdienst nach Besoldungsgruppe A7 BbgBesO und für die allgemeine Stellenzulage für Amtsanwältinnen und Amtsanwälte ein.
AG 4	<b>Audiovisuelle richterliche Vernehmungen</b>	Als Beitrag zur Professionalisierung und zur Sicherung der technischen Ausstattung wurde der Empfehlung der AG folgend eine Regelung geschaffen, wonach die Zuständigkeit für audiovisuelle richterliche Vernehmungen auf das Amtsgericht am Sitz des jeweiligen Landgerichts konzentriert ist.	Die 5. Verordnung zur Änderung der Gerichtszuständigkeit (GerZV) ist am 1. Juni 2023 in Kraft getreten und regelt u. a. diese Zuständigkeitskonzentration. □

Stand der Projekte	Empfehlungen der AG's		Umsetzung
<b>Umsetzung in der laufenden Legislaturperiode</b>			
AG 1	<b>Aufgabenwechsel der Proberichter/innen</b>	Die Proberichter/innen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit und bei der Staatsanwalt sollen im zweiten oder dritten Jahr der Probezeit zur Staatsanwaltschaft wechseln und umgekehrt. Damit wird die Strafrechtskompetenz innerhalb der ordentlichen Gerichtsbarkeit gestärkt. Die Proberichter/innen aus der Fachgerichtsbarkeit sollen etwa zum selben Zeitpunkt in andere Geschäftsbereiche oder zumindest die Kammer wechseln und dadurch ihre Erfahrungs- und Verwendungsbreite steigern.	Die Gestaltung des Proberichterdienstes ist ein wichtiger Baustein im Personalentwicklungskonzept (PEK), die darin vorgesehenen systematischen Wechsel werden in den Geschäftsbereichen umgesetzt.
AG 1	<b>Hospitation (in der Proberichterzeit)</b>	Die Zusammenarbeit der Judikative mit der Exekutive soll durch Hospitationen gestärkt werden. In Betracht kommen Hospitationen insbesondere in den folgenden Bereichen: Staatsanwaltschaft <--> Polizei, Justizvollzugsanstalten Verwaltungsgericht <--> Behörden Sozialgericht <--> Sozialversicherungsträger Arbeitsgericht <--> Betriebspraktikum/Betriebsräte	Hospitationen sind eine wichtiges Instrument der Personalentwicklung und werden Bestandteil des PEK sein. Darüberhinaus übernimmt und koordiniert MdJ die notwendigen Abstimmungen mit den aufnehmenden Behörden. Für die Durchführung der Hospitationen werden von den Gerichten/Staatsanwaltschaften geeignete Hospitationsprogramme entwickelt. Dienstrechtlich werden Hospitationen als Fortbildungsmaßnahmen anerkannt werden.
AG 1	<b>Vernetzung der Proberichter/innen</b>	Um den Proberichter/innen Möglichkeiten der Vernetzung zu eröffnen, soll das Fortbildungsangebot zu geschäftsübergreifenden Themen mit modularem Charakter ausgebaut werden. Damit wird die Entwicklungsbereitschaft über den eigenen Geschäftsbereich hinaus gefördert und die Zusammenarbeit gestärkt.	Das Fortbildungsangebot für Proberichter wird entsprechend angepasst und erweitert. Die Vernetzung der Proberichter/innen ist Bestandteil des PEK.
AG 1	<b>Orientierungsgespräche für Proberichter/innen</b>	Zur Stärkung der Kommunikation sollen systematisch Gespräche zwischen Dienstvorgesetzte/n und Proberichter/in in vorgesehenen Abständen und losgelöst vom Beurteilungskontext stattfinden.	Zweck, Abstände und Ablauf dieser sogenannten Orientierungsgespräche werden bei der Ausgestaltung des Proberichterdienstes im PEK beschrieben.

Stand der Projekte		Empfehlungen der AG's	Umsetzung
<b>Umsetzung in der laufenden Legislaturperiode</b>			
AG 1	<b>Erprobung für Richter/innen beim GStA</b>	Im strafrechtlichen Bereich sollen die Erprobungsmöglichkeiten für Richter/innen erweitert werden, indem zusätzlich die Erprobung beim GStA praktiziert wird, was insbesondere für eine angestrebte Tätigkeit als Vorsitzende/r Richter/in einer Strafkammer sinnvoll erscheint.	Die Erprobung bei der GStA ist von der ErprobungsAV umfasst und wird Bestandteil des PEK sein.
AG 1	<b>Erweiterung der Abordnungsmöglichkeiten</b>	Der Wechsel zwischen den Geschäftsbereichen soll für Lebenszeitrichter/innen erleichtert und gefördert werden. Für Verwaltungs- und Sozialrichter/innen sollen insbesondere Abordnungen an Behörden ermöglicht werden.	Die Erweiterung der Abordnungsmöglichkeiten wird im PEK aufgenommen und mit MIK/MSGIV abgestimmt werden.
AG 1	<b>Abordnungen - Stellenwirtschaftliche Berücksichtigung</b>	Zur Erhöhung der Abordnungsbereitschaft soll der entstehende Wegfall von Arbeitskraft durch eine überdurchschnittliche personelle Ausstattung in den Gerichten und Staatsanwaltschaften berücksichtigt werden.	Die kontinuierliche Abordnungspraxis müsste durch den Haushaltsgesetzgeber in Form von sog. Leerstellen berücksichtigt werden. MdJ sieht die entsprechende Anmeldung für den Haushalt 2025 vor.
AG 1	<b>Ausschreibungspraxis von Verplanungsstellen</b>	Um den Wechsel in andere Geschäftsbereiche für bereits verplante Richter/innen attraktiver zu machen soll bei einer mindestens einjährigen Tätigkeit in einem anderen Geschäftsbereich, eine Verplanungsmöglichkeit durch eine geschäftsbereichsübergreifende Ausschreibung eröffnet werden.	Soweit die stellenwirtschaftlichen Voraussetzungen dafür vorliegen, wird die Ausschreibungspraxis daran angepasst werden. Zudem wird die Attraktivitätssteigerung von Wechseln fester Bestandteil des PEK werden.
AG 1	<b>Anreize für Wechsel schaffen und als Führungsaufgabe etablieren</b>	Um die Förderung von Wechseln als Führungsaufgabe zu etablieren, sollen als Vorgabe für potentielle Führungskräfte einschlägige Erfahrungen in den Anforderungsprofilen für Beförderungssämter enthalten sein. Zudem sollen Personalverantwortliche aktiv Wechsel in der Justiz als Führungsaufgabe begreifen und fördern sowie die nötigen Voraussetzungen für deren Gelingen schaffen.	Die Steigerung der Verwendungs- und Erfahrungsbreite durch Schaffung entsprechender Anreize wird im PEK enthalten sein, ebenso die Förderung von Wechseln als Führungsaufgabe. Bei einer zukünftigen Änderung der AnforderungsAV wird zu prüfen sein, inwieweit die Empfehlung aufgenommen und verfassungskonform geregelt werden kann. □
AG 1	<b>Regulatorische Hürden abbauen</b>	Statusgleiche Versetzungen sollen durch eine Flexibilisierung bei der Ausschreibung und den Verzicht auf die Beteiligung des Richterwahlausschusses vereinfacht werden.	MdJ regt an, dass §§ 9 Abs. 6 und 11 Abs. 1 BbgRiG geändert werden.

Stand der Projekte		Empfehlungen der AG's	Umsetzung
<b>Umsetzung in der laufenden Legislaturperiode</b>			
AG 2	<b>Schülerpraktikum in der Justiz</b>	Um Schülerpraktika in der Justiz (auch) als Mittel der Personalgewinnung fest zu verankern, soll ein Konzept entwickelt und öffentlichkeitswirksam dafür geworben werden.	MdJ wird ein Konzept für Schülerpraktika entwickeln und eine Koordinierungsstelle dafür einrichten. Gleichzeitig wird in professionellen Internetauftritten dafür geworben werden.
AG 2	<b>Rechtskundeunterricht</b>	Der Rechtskundeunterricht in den Schulen soll gestärkt und die bestehenden Strukturen grundlegend überarbeitet werden.	MdJ richtet eine Arbeitsgruppe ein, die ein Konzept zur Etablierung des Rechtskundeunterrichts entwirft.
AG 2	<b>Öffentlichkeitsarbeit zur Personalgewinnung</b>	Die Werbemaßnahmen für alle Berufsgruppen der Justiz sollen ausgeweitet und professionalisiert werden ("Justizfamilie").	Mit Unterstützung von professionellen Werbeagenturen konzipiert und koordiniert MdJ eine moderne Öffentlichkeitsarbeit. Zudem unterstützt MdJ den Geschäftsbereich bei der Einführung von Online-Tests im Einstellungsverfahren für den mittleren und gebobten Dienst und sorgt damit für ein zeitgemäßes Erscheinungsbild der Justiz.
AG 2/AG 5	<b>Moderne Arbeitsort- und Arbeitszeitmodelle / räumliche und zeitliche Flexibilität des Arbeitens</b>	Distanzarbeit und Arbeitszeitflexibilisierung soll zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Attraktivitätssteigerung der Justiz als Arbeitgeber für alle Dienste ausgebaut werden. Empfohlen wird insbesondere die Bereitstellung der dafür nötigen technische Ausstattung, die Erstellung eines Distanzarbeitsleitfaden, Gastbüros/Floating-Desks/Co-Working-Spaces, mobile Eltern-Kind-Zimmer und die Ausweitung der Vertrauensarbeitszeit.	Die Möglichkeit von Distanzarbeit und Flexibilisierung der Arbeitszeit für alle Dienste wird Schritt für Schritt, unter Berücksichtigung des Vorrangs dienstlicher Belange und der Gewährleistung von Bürgernähe, ausgebaut werden. Die dafür notwendige technische Ausstattung wird spätestens mit Einführung der elektronischen Akte für alle Dienste zur Verfügung stehen.

Stand der Projekte		Empfehlungen der AG's	Umsetzung
<b>Umsetzung in der laufenden Legislaturperiode</b>			
AG 3	<b>Verbeamtung von Bestandspersonal (mD)</b>	Zur langfristigen Personalbindung soll geprüft werden, inwieweit das Bestandspersonal in den Serviceeinheiten der Gerichte und Staatsanwaltschaften verbeamtet werden kann. Die AG betont die Notwendigkeit einer Aufklärung und Beratung zu den dienst- und arbeitsrechtlichen Folgen.	Die Ausbildung der Justizfachangestellten kann als fachlich gleichwertig anerkannt werden, so dass der Erwerb der Laufbahnbefähigung gemäß § 23 LVO möglich ist. Bei den ausgebildeten Rechtsanwaltsfachangestellten setzt sich MdJ bei MIK dafür ein, dass nach erfolgreichem Ableisten einer laufbahnqualifizierenden Zusatzausbildung die Laufbahnbefähigung für den mittleren Justizdienst zuerkannt werden kann und dafür das LBG entsprechend geändert wird. Auch die Möglichkeit entsprechender Beratungsangebote wird geprüft.
AG 3	<b>Verbeamtung Justizwachtmeister</b>	Das durch die erhöhten technischen und digitalen Anforderung einhergehende veränderte Berufsbild des Justizwachtmeisterdienstes erfordert eine Neuregelung.	Die Laufbahn des Justizwachtmeisterdienstes wird unter Abschaffung des Vorbereitungsdienstes voraussichtlich bis Ende 2023 auf Anregung von MdJ durch MIK umgewandelt. Parallel werden von PräsOLG die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erarbeitet.
AG 3/AG 4	<b>IT-Laufbahn mittlerer Dienst / Entlastung von Verwaltungsaufgaben</b>	Wachtmeister werden wegen der elektronischen Akte verstärkt mit der Wahrnehmung von IT-Aufgaben befasst sein, wofür eine eigene Laufbahn geschaffen werden soll. Eine IT-Laufbahn dient der Entlastung von Richter/innen von Verwaltungsaufgaben, wie beispielsweise der technischen Vorbereitung und Durchführung von Videoverhandlungen, und tragen zur stärkeren Professionalisierung der Justiz bei.	MdJ setzt sich gegenüber MIK für eine Änderung der LVO ein. In der Zwischenzeit wird in geeigneten Fällen die bereits bestehende Laufbahn für den technischen Dienst genutzt.

Stand der Projekte		Empfehlungen der AG's	Umsetzung
<b>Umsetzung in der laufenden Legislaturperiode</b>			
AG 3/AG 4	<b>Steigerung der Bürgernähe / Online Buchungssystem</b>	Die persönliche und telefonische Erreichbarkeit der Gerichte müsste verbessert werden und auf der Internetseite sollen verständliche Informationen darüber enthalten sein. Zur Vereinbarung von Gerichtsterminen soll zudem ein Online-Buchungssystem zur Verfügung stehen.	MdJ erstellt eine einheitliche Handreichung für die Erreichbarkeit der Gerichte. Zudem werden die verschiedenen technischen Möglichkeiten bei der Einführung des Online-Buchungsystems auf ihre Praktikabilität geprüft, um dann in einem nächsten Schritt das am besten geeignete System einzuführen.
AG 4	<b>Übertragung der Bedürftigkeitsprüfung bei Prozess- und Verfahrenskostenhilfe</b>	Bei der Prozesskostenhilfe soll von der Länderöffnungsklausel im RPfG Gebrauch gemacht und die Aufgabe auf die/den Rechtspfleger/in übertragen werden	Die Übertragung der Bedürftigkeitsprüfung wird durch Rechtsverordnung geregelt werden. Gleichzeitig wird die Anpassung der PEBB\$Y Basiszahl geprüft.
AG 4	<b>Zentraler Bereitschaftsdienst / Ausweitung des "Verdener Modells"</b>	Der Bereitschaftsdienst soll mit dem Ziel der Professionalisierung und Entlastung auf ausgewählte Gerichte konzentriert werden.	MdJ strebt die Ausweitung eines zentralisierten Bereitschaftsdienstes an und wird - nach einer Entscheidung der dafür zuständigen Gerichtspräsidien - die Gerichtszuständigkeitsverordnung entsprechend ändern sowie dafür sorgen, dass der erforderliche Personalbedarf in der Personalausstattung der Gerichte berücksichtigt wird. □
AG 4	<b>Unterstützung durch Wirtschaftsreferenten</b>	Die Wirtschaftsreferenten/innen der Staatsanwaltschaft sollen zur Beantwortung von betriebswirtschaftlichen Fragen auch in anderen Verfahren zur Verfügung stehen.	MdJ dehnt die Pilotierung des Projektes auf alle Staatsanwaltschaften und Landgerichtsbezirke aus. Bei erfolgreicher Pilotierung sollen zur Verstärkung die erforderlichen organisatorischen und personellen Mittel zur Verfügung gestellt werden.
AG 4	<b>Ausweitung der Organisationsberatung</b>	Das Hilfsangebot von Organisationsberater/innen soll geschäftsbereichsübergreifend bekannt gemacht und ihr Einsatz in anderen Geschäftsbereichen ermöglicht werden.	MdJ schafft Strukturen für den erweiterten Einsatz der bereits ausgebildeten Organisationsberater/innen. Anschließend wird das Hilfsangebot evaluiert und ggf. optimiert.
AG 4	<b>Angebot von Mentoring-Programmen</b>	Mentoring-Programme sollen für Proberichter/innen, Teilzeitbeschäftigte, Eltern- oder Pflegezeitrückkehrer/innen zur Verfügung stehen sowie auf Bereiche des nichtrichterlichen Dienstes ausgeweitet werden.	Mentoring-Programme werden als wichtiges Instrument der Personalentwicklung im PEK aufgenommen. Zudem wird MdJ eine zentrale Anlaufstelle für das Programm schaffen.

Stand der Projekte		Empfehlungen der AG's	Umsetzung
<b>Umsetzung in der laufenden Legislaturperiode</b>			
AG 5	<b>Familienfreundliche Führungskultur</b>	Die Personalführung soll an dem Leitbild einer modernen, familienfreundlichen, vielfältigen und integrativen Justiz ausgerichtet sein.	Familienfreundliche Führungskultur wird zu den Leitlinien des PEK gehören.
AG 5	<b>Werbung um potentielle Führungskräfte mit familiären Aufgaben</b>	Potentielle Führungskräfte mit familiärer Verantwortung sollen unterstützt und gefördert werden.	Die Vereinbarkeit von Familie und Karriere wird Bestandteil der Leitlinien im PEK und mit entsprechenden Fortbildungsangeboten flankiert werden.
AG 5	<b>Mehr Flexibilität bei Qualifikationsmaßnahmen</b>	Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Karriere soll eine sogenannte Heimerprobung bei ausgewählten Landgerichtskammern ermöglicht werden. Zusätzlich geschaffen werden sollte die Erprobung in Blöcken und der Ausbau von Wohnraumarbeit.	Die Vereinbarkeit von Familie und Karriere wird Bestandteil der Leitlinien im PEK und bei zukünftigen Änderungen der ErprobungsAV mitberücksichtigt.
AG 5	<b>Räumliche und zeitliche Flexibilität in Führungspositionen</b>	Zur Attraktivitätssteigerung der Übernahme von Führungsaufgaben soll (potentiellen) Führungskräften räumlich und zeitlich flexibleres Arbeiten ermöglicht und damit ein Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere geleistet werden.	Die Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit für Führungskräfte in den Blick nehmende Arbeitsmodelle werden Bestandteil des PEK sein. Insbesondere sind die Rahmenbedingungen zu formulieren und das flankierende Fortbildungsangebot auszuweiten.
AG 5	<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)</b>	Um das BGM weiter auszubauen und zu verbessern soll eine geschäftsbereichsübergreifende Struktur geschaffen werden. Darüberhinaus soll das BGM als Führungsaufgabe verstanden und umgesetzt werden.	MdJ setzt sich für den geschäftsbereichsübergreifenden Ausbau des "Rahmenkonzepts Gesundheitsmanagement vom 10. Juni 2021" (aus dem Geschäftsbereich des OLG) ein und übernimmt dessen Koordination. Im Rahmen dessen werden bewährte gesundheitsfördernde Angebote flächendeckend eingeführt und um neue passgenaue Angebote ergänzt. Zudem sollen in allen Gerichtsbarkeiten Gesundheitsmanager mit entsprechenden Freistellungen zur Verfügung stehen. Darüberhinaus werden Qualifizierungsmaßnahmen angeboten und für das entsprechende Raumangebot gesorgt. Die Zentrale Stelle Gesundheitsmanagement wird ressortübergreifend eine anonyme Sozialberatung einrichten.

Stand der Projekte		Empfehlungen der AG's	Umsetzung
<b>Umsetzung in der nächsten Legislaturperiode</b>			
AG 3	<b>Akademisierung des Gerichtsvollzieherdienstes</b>	Für die Ausbildung von Gerichtsvollziehern soll ein Fachhochschulstudium eingeführt und die Laufbahn in den gehobenen Dienst überführt werden. In Betracht käme ein gemeinsames Studium Rechtspfleger/Gerichtsvollzieher an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin (HWR). □	Der Erlass einer entsprechenden Ausbildungs- und Prüfungsordnung wird geprüft und muss mit Berlin abgestimmt werden.
AG 4	<b>Einrichtung einer zentralen Asyldokumentationsstelle</b>	Zur Entlastung von Verwaltungsrichtern/innen sollen Erkenntnismittellisten für Asylverfahren beim OVG BB zentral erstellt werden.	MdJ wird sich für die Einrichtung einer zentralen Asyldokumentationsstelle bei PräsOVG + SenJust einsetzen.
AG 4	<b>Gerichtstage</b>	Die Abhaltung von Gerichtstagen in der Arbeitsgerichtsbarkeit soll evaluiert werden.	Die Einführung von Gerichtstagen in der Arbeitsgerichtsbarkeit wird evaluiert werden. Je nach Ergebnis wird eine Einführung von Gerichtstagen auch in der Sozialgerichtsbarkeit zu prüfen sein.
<b>Weitere Prüfung erforderlich</b>			
AG 4	<b>Richtervorbehalte in Nachlasssachen</b> □	Bei der Frage, ob von der Übertragungsmöglichkeit auf Rechtspfleger/innen bei gewillkürter Erbfolge Gebrauch gemacht werden sollte, gab die AG keine Empfehlung ab.	Ob und in welchem Umfang die Aufhebung/Übertragung (§§ 16, 19 RPfIG) geregelt werden soll, wird geprüft. Anschließend wird ggf. die JuZÜV und Aufgabenübertragungsverordnung geändert und die Pebb§y-Bemessung angepasst.
AG 4	<b>Richtervorbehalte in Insolvenzverfahren</b>	Die AG hat sich gegen die Vollübertragung des Verbraucherinsolvenzverfahrens auf Rechtspfleger/innen ausgesprochen.	Erforderlich wäre eine Änderung des RPfIG, die -wie eine Länderumfrage ergeben- hat, nicht erfolgsversprechend ist.