



Verband Bayerischer Rechtspfleger e.V.

POSITIONSPAPIER

Spitzenstellenkonzept Personalentwicklungsgrundsätze Modulare Qualifizierung Beurteilungssystem

Inhaltsverzeichnis:

- I. Einleitung
- II. Spitzenstellenkonzept
- III. Personalentwicklungsgrundsätze
- IV. Modulare Qualifizierung
- V. Beurteilungssystem
- VI. Weitere Entwicklung

I. Einleitung

Es ist im Interesse der Justiz den Rechtspfleger als „zweite Säule der dritten Gewalt“ zu schätzen und ihn dieser Bedeutung entsprechend zu behandeln.

Mit dem am 01. Januar 2011 in Kraft getretenen neuen Dienstrecht hat der Landesgesetzgeber in vielen Bereichen einen Neuanfang geschaffen.

Für Beamte existiert nur noch eine einheitliche Laufbahn bei sechs Fachlaufbahnen, in der die einzelnen Beamten je nach Aus- und Vorbildung bestimmten Qualifikationsebenen zugeordnet werden.

Mit dem erfolgreichen Fachhochschulstudium gehört der Rechtspfleger der 3. Qualifikationsebene der Justizlaufbahn an. Für ihn wurde mit dem vorangestellten Zusatz „Rechtspflege“ eine neue einheitliche Amtsbezeichnung geschaffen, durch die er sich von allen anderen Beamten der 3. QE anderer Fachlaufbahnen unterscheidet.

Das Leistungsprinzip soll unter anderem durch Einführung der modularen Qualifizierung (flexibleres Aufstiegsrecht) verstärkt werden.

Die Regelungen für Beurteilungen wurden im Detail den Ressorts überlassen.

Im Justizbereich wird ein neues Beurteilungssystem ab dem Jahr 2014 angewandt.

Die **Einheitlichkeit des Rechtspflegeramtes** ist für den VERBAND ein hohes Gut. Eine Dienstpostenbewertung verbietet sich deshalb. Dennoch ist es notwendig Regelungen zu treffen, wie die Spitzenstellen der Rechtspfleger möglichst gerecht verteilt werden können.

Umsetzungsschwierigkeiten zwingen dazu das bisherige Spitzenstellenkonzept neu zu fassen.

In diesem Zusammenhang sind auch die Personalentwicklungsgrundsätze zu überdenken. Sie sollen Wege für eine fachlich orientierte Entwicklung, aber auch für eine Personalentwicklung zur Führungskraft aufzeigen. Auch Perspektiven für das berufliche Fortkommen der Rechtspfleger sollen dargestellt werden.

Der VERBAND möchte mit diesem Positionspapier einen Beitrag zur Fortentwicklung der „Rechtspflegerlaufbahn“ leisten, indem er sich u.a. an der Diskussion um ein neues Spitzenstellenkonzept beteiligt.

Es gilt aber vor allem eine **Aufspaltung in sog. „Fachrechtspfleger“ und sog. „Verwaltungsrechtspfleger“ zu verhindern.**

Eine funktionierende Justiz ist auf beide gleichermaßen angewiesen und somit verpflichtet, stets einen Ausgleich bei Beförderungen und der beruflichen Entwicklung in beiden Tätigkeitsbereiche zu gewährleisten.

Verwaltung darf nicht zum Selbstzweck werden. Ebenso müssen gerichtliche Entscheider auch innerhalb einer gewissen Organisationsstruktur agieren.

II. Spitzenstellenkonzept

Derzeit gilt der Verteilungsmodus für die Spitzenstellen der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger sowie Grundsätze für die Ausschreibung dieser Stellen als Spitzenstellenkonzept - Rechtspflegerbereich vom 12. November 2012 Gz. 5112 - V - 10225/12.

Es gilt auch entsprechend für Beamte mit Einstieg in der 1. oder 2. Qualifikationsebene, die sich für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 12 modular qualifiziert haben, die nicht dem Rechtspfleger vorbehalten sind.

Das darin formulierte „Leitbild des Rechtspflegers“ (Ziff. II des Konzepts) kann sicher als zukunftsweisend für die weitere Entwicklung des Rechtspflegeramtes gesehen werden.

Die in Ziffer 4. des Konzepts dargestellte **Rotation von Rechtspflegern zwischen einzelnen Tätigkeitsbereichen und verschiedenen Behörden** ist nach Meinung des VERBANDES vor allem bei Dienstanfängern stärker zu fördern.

Gerade eine Tätigkeit in der Verwaltung oder in einer IT-Abteilung sollte als zum Berufsbild des Rechtspflegers gehörend wahrgenommen werden. Um dies zu erreichen sind hier weitere Anstrengungen notwendig.

Die Zuordnung der Spitzenstellen erfolgt im Rahmen einer „Topfbewirtschaftung“. Dabei gibt es zwischen den Töpfen bei gleichen Beurteilungen Unterschiede in den Beförderungswartezeiten.

Der VERBAND spricht sich klar für das Leistungsprinzip aus und unterstützt keinesfalls eine Gleichstellung aller im Beförderungswesen. Wer mehr Aufgaben und Verantwortung hat, soll auch schneller befördert werden!

Es gilt allerdings zu beachten:

- Fortkommensmöglichkeiten sind bei jedem der Töpfe in gleicher Weise angemessen sicherzustellen. Unterschiedliche Beförderungswartezeiten müssen in einem akzeptablen Verhältnis zueinander stehen!
- Dienstposten in dem Bereich „Lenkung und Koordinierung“ rechtfertigen nicht in jedem Fall eine Besserstellung gegenüber dem reinen Rechtspflegertopf. Einige dieser Tätigkeiten, z.B. Prüfungsbeamte oder auch bestimmte Sachbearbeiter bei den Mittelbehörden, haben keinerlei Personalverantwortung und sind zudem im Gegensatz zum Rechtspfleger weisungsgebunden, ohne eigene Entscheidungskompetenz. Eine Besserstellung gegenüber dem Rechtspflegertopf erscheint daher problematisch!
- Auch die Zuordnung von Spitzenstellen entsprechend der Einstufung des Behördenleiters ist zu überdenken. Durch die vieler Behördenleiterstellen wurden so – bei gleichbleibender Tätigkeit – auch die Spitzenstellen angehoben.

Die Zusammensetzung der Töpfe muss nochmals überprüft werden.

Unabdingbar sind klare Regelungen zu deren Befüllung sowie deren Veröffentlichung. Nur so kann der **Forderung nach Transparenz im Beförderungswesen** entsprochen und die dringend notwendige Akzeptanz durch die Beschäftigten gefördert werden.

Bei der Anzahl der Spitzenstellen je Topf sollten sich auch die Zahl der dahinterstehenden Stellen und deren Verhältnis zueinander widerspiegeln.

Im Übrigen spricht sich der **VERBAND für Beförderungen auf der Ebene der Oberlandesgerichte** in allen Bereichen aus. Hier sind wegen der Ortsnähe Leistungsvergleiche besser gewährleistet und regionale Besonderheiten können beachtet werden.

Das Staatsministerium der Justiz und für Verbraucherschutz hätte dann die wichtige Aufgabe der Information und Koordination im Vorfeld.

III. Personalentwicklungsgrundsätze

Durch die schriftliche Fixierung der Grundsätze einer Personalentwicklung erhalten die Beamten der BesO A in der Fachlaufbahn Justiz einen Orientierungsrahmen für

eigene Entwicklungsmöglichkeiten. Gleichzeitig wird die Transparenz konkreter Einzelpersonalmaßnahmen erhöht.

Auch wenn sich aus diesen Grundsätzen kein Anspruch auf einzelne Maßnahmen ableiten lässt, soll durch die erhöhte Transparenz die Initiative aller Beteiligten gestärkt werden an der individuellen und behördlichen Personalentwicklung mitzuwirken.

Der VERBAND begrüßt sehr, dass mit den vorliegenden „Grundsätzen“ die bisherigen Handhabungen in Sachen „Personalentwicklung“ schriftlich festgelegt sind und somit nachvollziehbarer werden.

Die Anlage dazu spiegelt den aktuellen Ist-Zustand der zu besetzenden Stellen wieder.

Wir sehen, dass im Sinne einer Fortschreibung der Personalentwicklungsgrundsätze nicht nur Aufgabenbeschreibungen, sondern auch mögliche Beförderungsbreiten mit den dazu gehörende Anforderungen weiteren Entwicklungen unterworfen sind.

IV. Modulare Qualifizierung

Die Einführung der Möglichkeit einer modularen Qualifizierung (mQ) erfolgte durch das neue Dienstrecht in Art. 20 LlbG.

Die mQ ersetzt dabei den prüfungsfreien Verwendungsaufstieg und den Aufstieg vom gehobenen (3.QuE) in den höheren Dienst (4.QuE). Die mQ ist Voraussetzung für eine Beförderung in das erste Beförderungsamts der nächsthöheren Qualifikationsebene (QuE), beim Rechtspfleger Besoldungsgruppe A14.

Voraussetzung für die Zulassung zur mQ ist eine positive Leistungsfeststellung in der letzten dienstlichen Beurteilung, die nicht länger als 4 Jahre zurückliegen darf.

Der VERBAND erwartet bei der Vergabe positiver Leistungsfeststellungen, dass der Betroffene dann auch tatsächlich zur modularen Qualifizierung zugelassen werden kann. Die mQ kann dabei erst mit dem Ablegen des Prüfungsmoduls abgeschlossen werden, wenn ein Amt vor dem ersten Beförderungsamts der

nächsthöheren QuE erreicht wurde. Beim Rechtspfleger also frühestens in Besoldungsgruppe A13.

Für die Praxis bedeutet dies, dass die Beförderungswartezeiten die Dauer der mQ maßgeblich bestimmen. Die Beförderungswartezeiten sind deshalb in allen Töpfen möglichst kurz zu halten, um auch einem „reinen“ Rechtspfleger die Qualifizierung in einem überschaubaren Zeitraum zu ermöglichen.

Die mQ muss auch für den Rechtspfleger ohne Leitungs-, Lenkungs- oder Koordinierungsfunktion möglich sein!

Die in die 4.QuE aufgestiegenen Rechtspfleger mit den dazu gehörenden Stellen sind für die Rechtspfleger eine Erfolgsgeschichte. Das darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass dies derzeit noch nicht einmal 3% aller Rechtspfleger sind.

Der VERBAND setzt sich deshalb für weitere Stellen für modular Qualifizierte in der 4.QuE ein!

Im Rahmen anstehender Gespräche zu der Zuständigkeitsabgrenzung Richter, Justizfachwirt und Rechtspfleger wird es wohl auch notwendig, Tätigkeiten der Beamten der 3. QuE zur Besetzung mit modular Qualifizierten der 2.QuE festzulegen. Hier strebt der VERBAND ein Gesamtkonzept an, bei dem auch weitere Tätigkeiten der 4.QuE mit einbezogen werden müssen.

V. Beurteilungssystem

Die notwendig gewordene Neufassung der Beurteilungsbekanntmachung Justiz sehen wir grundsätzlich positiv.

Dies betrifft vor allem den Wegfall der Kontingentlösung und die Verkürzung der Beurteilungsperiode. Ebenso die Aussage, dass der jeweils aktuellen Beurteilung künftig mehr Gewicht zukommen soll und die vorhandene Punkteskala in allen Vergleichsgruppen auszuschöpfen ist.

Besonders begrüßt wird die Bildung einer **Vergleichsgruppe von Kolleginnen und Kollegen mit überwiegender Rechtspflegertätigkeit.**

Neben der Möglichkeit der Vergabe von Spitzenpunktwerten rechnen wir künftig in diesem Bereich verstärkt auch mit damit zusammenhängenden Eignungsfeststellungen für die modulare Qualifizierung.

Das **Gespräch zwischen den Beurteilungen wird als sehr wichtiges Personalführungsinstrument** betrachtet. Es sollte deshalb verbindlicher geregelt werden. Gelegenheit zur Beseitigung evtl. Mängel hat der zu Beurteilende nur, wenn ihm diese auch frühzeitig, d.h. etwa in der Mitte der Beurteilungsperiode, mitgeteilt werden (vgl. Ziff. 2.2.3 der Bekanntmachung).

Das daneben noch obligatorische Beurteilungsgespräch (vgl. Ziff. 3.6.3 der Bekanntmachung) ist ebenso unverzichtbar.

Die Akzeptanz des neuen Systems setzt eine umfassende Information voraus. Ebenso wichtig sind die zeitnahe Eröffnung der Beurteilungen und ein hohes Maß an Beurteilungsgerechtigkeit.

Die Beurteilung bewertet die Leistung des Einzelnen. Sie ist Personalführungsinstrument und dient auch der Stellenbewirtschaftung!

Vor allem die Beurteilenden müssen sich mehr als bisher der Bedeutung einer leistungsgerechten und differenzierten Beurteilung bewusst werden. Der **VERBAND hält deshalb qualifizierte Führungskräfte und eine regelmäßige Evaluation des neuen Systems für besonders wichtig**, um bei problematischen Entwicklungen rechtzeitig gegensteuern zu können.

Allerdings wird auch bei dem neuen Beurteilungssystemen erst die praktische Umsetzung zeigen, ob es Akzeptanz findet und zu gerechteren Leistungsfeststellungen führt.

VI. Weitere Entwicklung

Der einzelne Mensch ist das „Wichtigste“ in einem Unternehmen bzw. einer Behörde. Dies muss spürbar sein und vermittelt werden, z.B. durch Verstärkung des selbständigen Arbeitens und durch geeignete Personalführungsinstrumente.

Es ist notwendig passende Entwicklungsmöglichkeiten bzgl. des beruflichen Fortkommens aufzuzeigen. Nicht zuletzt gilt in unserer Gesellschaft auch eine leistungsgerechte Bezahlung als Gradmesser für die Attraktivität eines Berufes.

Deshalb ist u.a. auch mit den in diesem Papier angesprochenen Möglichkeiten der Rechtspflegerberuf attraktiv zu gestalten sowie die Zufriedenheit des Einzelnen mit seiner Tätigkeit zu fördern, um damit auch ausreichend qualifizierten Nachwuchs zu erhalten.

Dazu wird es stets Nachbesserungen und Veränderungen bedürfen, an denen wir als VERBAND gerne mitwirken.

Dieses Positionspapier soll nicht den Eindruck erwecken der VERBAND befasse sich nur mit den Spitzenstellen. Die Diskussion darüber steht nur demnächst an.

Es muss betont werden, dass dem Rechtspfleger entsprechend der ihm übertragenen, verantwortungsvollen Tätigkeiten **wenigstens** die **Einstiegsbesoldung A 10** zusteht. Dafür kämpfen wir weiterhin. Bei dieser Forderung haben wir auch das Staatsministerium der Justiz und für Verbraucherschutz an unserer Seite.

Ein wichtiges Anliegen des VERBANDES sind schon immer Stellenhebungen vor allem in jungen Jahren in den Bereichen A10 bis A11 zu fördern und hier die Beförderungswartezeiten so kurz wie möglich zu halten!

Eine RP-Besoldung für Rechtspfleger, ähnlich der R-Besoldung für Richter ist inzwischen verbandspolitisch auf der Tagesordnung. Sie würde dem Verständnis eines Rechtspflegeramtes sicher in besonderer Weise entsprechen.

Die Diskussion darüber, auch über eine mögliche Ausgestaltung, wird weiter zu führen sein!

Straubing, im August 2013

Die Hauptverwaltung