

Richterbund M-V, c/o Verwaltungsgericht Schwerin

Wismarsche Straße 323a, 19055 Schwerin
ausschließlich per E-Mail

Telefon: 0385 – 5404 2350
E-Mail: thielicke@richterbundmv.de
Internet: www.richterbund-mv.de

**Ministerium für Justiz,
Gleichstellung und Verbraucherschutz
Mecklenburg-Vorpommern**

Schwerin, 25.02.2026

Aktenzeichen: III-100-2012-18

**Entwurf einer Verordnung über die Erprobung von Richterinnen und Richtern sowie
Staatsanwältinnen und Staatsanwälten des Landes Mecklenburg-Vorpommern)**

Frühzeitige Verbandskonsultation

hier: Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Fandel,

sehr geehrte Damen und Herren,

für die Gelegenheit zur Stellungnahme zur möglichen Ausgestaltung einer Rechtsverordnung über die Erprobung in der Justiz in Mecklenburg-Vorpommern bedanke ich mich im Namen des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern.

Der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern begrüßt die Initiative des Ministeriums zur Neufassung der Erprobungsverordnung ausdrücklich. Diese durch das Ministerium eröffnete Gelegenheit, Erprobungen in der Landesjustiz in einer an den gegenwärtig stattfindenden Generationswechsel und die u. a. mit Einführung der e-Akte eröffneten Innovationen angepasste Ausgestaltung zu ermöglichen, sollte unseres Erachtens insbesondere dazu genutzt werden:

- a) die Vereinbarkeit einer Karriere in der Landesjustiz mit dem Familienleben auch im Bereich der Erprobung zu verbessern bzw. herzustellen,
- b) insbesondere Frauen, die in erhöhtem Maße auf eine Vereinbarkeit von Karriere und Familie angewiesen sind, den Zugang zu Führungspositionen zu eröffnen,

- c) Kolleginnen und Kollegen in Landesteilen mit einem weiten Weg zu einer Erprobungsstelle ebenfalls eine Karriere in der Landesjustiz zu ermöglichen und
- d) eine tatsächliche Befähigung der zu Erprobenden für die Übernahme von Führungspositionen in der Justiz sicherzustellen.

Hierbei sollte insbesondere die Dauer der Erprobung grundlegend angepasst werden und die Ermöglichung der Ableistung an weiteren Standorten sowie in Teilzeit normiert werden.

Im Einzelnen sollten bei der Erstellung der nach § 6 Abs. 7 RiG M-V zu erlassenden Rechtsverordnung über die Erprobung in der Justiz nach Überzeugung des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern folgende Aspekte berücksichtigt werden:

I. Ziel der Erprobung

Zunächst sollten eingangs die mit der jeweiligen Erprobung geprüften Qualifikationen festgelegt werden.

1. Rechtserprobung

In § 6 Abs. 6 RiG M-V wird die Rechtserprobung dahingehend definiert, dass mit ihr die Feststellung der Eignung im Rahmen einer Erprobung in Rechtssachen festgestellt wird. Nach der Begründung der Landtagsdrucksache soll die Feststellung der Eignung im Rahmen einer Rechtserprobung gewährleisten, dass die Kandidatinnen und Kandidaten über die erforderliche juristische Qualifikation verfügen (LT-Drs.8/5415, S. 11).

Da nach § 6 Abs. 7 RiG M-V sämtliche Beförderungsjahrgänge oberhalb des Eingangsamtes eine erfolgreiche Rechtserprobung voraussetzen, müssen die spezifischen Anforderungen dieser Ämter den Maßstab der Prüfung bilden. Zur Orientierung kann hierbei die Anlage 2 des LBesG M-V herangezogen werden. Während die Tätigkeiten in den Eingangsinstanzen (Amts-, Arbeits-, Land-, Sozial- und Verwaltungsgerichte) sowie bei den Staatsanwaltschaften die Basis bilden, unterliegen Beförderungsjahrgänge – etwa an Obergerichten oder in vorsitzenden Funktionen – dem gesetzlichen Erprobungsanforderungsniveau.

Daraus ergibt sich die Frage nach den spezifischen Anforderungen dieser Tätigkeiten: Neben vertieften Kenntnissen in der Struktur und Systematik der jeweiligen Materie muss die Perspektive übergeordneter Instanzen (insbesondere Berufung und Revision) sowie die Einordnung in den (landes-)verfassungsrechtlichen Kontext im Fokus stehen. Die Kernaufgaben lassen sich dabei wie folgt extrahieren:

- Überprüfung der Rechtsanwendung (Instanzenkontrolle),
- Wahrung der Rechtseinheit sowie
- vertiefte Kenntnisse über die prozessualen Konsequenzen höhergerichtlicher Entscheidungen.

Ausgehend von der Definition des Begriffs „**erproben**“ (laut Duden: etwas auf seine Eignung prüfen oder einer Belastungs- oder Bewährungsprobe unterziehen; <https://www.duden.de/rechtschreibung/erproben>), muss das Ziel der Rechtserprobung bestimmt werden. Dies könnte beispielsweise in folgender Form geschehen:

„Ziel der Rechtserprobung ist die Feststellung, ob eine Person die Fähigkeit besitzt, über die reine Anwendung von Fachwissen hinaus eine rechtliche Betrachtung aus verschiedenen instanziellen Blickwinkeln und deren besonderen Anforderungen vorzunehmen. Hierdurch soll eine dauerhaft hohe Qualität der Rechtsprechung

gesichert sowie ein Beitrag zur Rechtssicherheit und zur Fortbildung des Rechts geleistet werden.“

2. Verwaltungserprobung

Die Verwaltungserprobung wird in § 6 Abs. 6 RiG M-V dahingehend definiert, dass die erstmalige Übertragung eines mit Verwaltungsaufgaben verbundenen Amtes der Gerichts- oder Behördenleitung, eines Amtes als deren ständige Vertretung sowie des Amtes als weitere Aufsicht führende RichterIn oder weiterer Aufsicht führender Richter zudem die Feststellung der Eignung im Rahmen einer Erprobung in Verwaltungsangelegenheiten (Verwaltungserprobung) voraussetzt. In der Begründung zur Landtagsdrucksache werden diese Anforderungen wie folgt konkretisiert (LT-Drs.8/5415, S. 11):

„Bei der Verwaltungserprobung wird die Qualifikation für ein mit Verwaltungsaufgaben verbundenes Führungsamt erprobt. Hierbei handelt es sich um die Ämter der Gerichts- und Behördenleitung (z. B. Direktorin des Amtsgerichts, Leitender Oberstaatsanwalt oder Präsident des Verwaltungsgerichts), die Ämter als deren ständige Vertretung sowie die Ämter als weitere Aufsicht führende RichterIn oder als weiterer Aufsicht führender Richter. Die Ausübung entsprechender Ämter umfasst neben richterlichen Aufgaben, für die die erforderliche juristische Qualifikation gegeben sein muss, auch Verwaltungsaufgaben. Dazu gehören etwa die Ausübung personalrechtlicher Befugnisse einschließlich der Dienstaufsicht sowie die Erledigung der jeweils zugewiesenen Geschäfte der Justizverwaltung einschließlich der Gerichtsverwaltung (vgl. §§ 3 bis 6 des Gesetzes zur Ausführung des Gerichtsstrukturgesetzes sowie die Verwaltungsvorschrift „Übertragung personalrechtlicher Befugnisse und Bestimmung der zuständigen Stellen zur Ausübung personalrechtlicher Befugnisse“ vom 18. Dezember 2024, Amtsblatt M-V 2024 S. 79). Die Verwaltung eines Gerichts oder einer Staatsanwaltschaft erfordert organisatorische Fähigkeiten und Führungsqualitäten sowie genaue Kenntnisse der Verwaltungsabläufe, die nicht aus dem Stand erlangt werden können. Die Feststellung der Eignung für die Ausübung entsprechender Ämter im Rahmen einer Verwaltungserprobung gewährleistet, dass die Kandidatinnen und Kandidaten über die erforderliche Verwaltungs- und Führungsqualifikation verfügen.“

Diese Konkretisierung in der Gesetzesbegründung sollte als Zielsetzung in die Rechtsverordnung übernommen werden. Aus unserer Sicht gehören die Bereiche Personal- und Führungsverantwortung (insbesondere Kenntnisse im Beamten- und Dienstrecht), Grundlagen des Haushaltswesens und der Finanzplanung sowie Kenntnisse über Justizstrukturen, Gerichtsorganisation und IT zu den Aspekten, die wesentlich für eine qualifizierte Übernahme von Verwaltungsaufgaben sind.

II. Umsetzung der Zielsetzung

Ausgehend von der dargelegten Zielstellung müssen die Anforderungen an die Erprobung festgelegt werden.

1. Erstmalige Gelegenheit zur Erprobung

Nach unserer Auffassung sollte allen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit eröffnet werden, sich bereits ab dem 34. Monat – nach der 33. Monatsbeurteilung, die mit einem geeignet versehen sein muss – nach ihrer Einstellung, sobald ein Anspruch auf eine Ernennung auf Lebenszeit entstanden ist, erproben zu lassen. Die Möglichkeit, die Befähigung für die Übertragung höherer Aufgaben zu erlangen, sollte nicht davon abhängen, ob die

Kollegin oder der Kollege bereits auf einer Stelle auf Lebenszeit ernannt werden konnte, worauf er oder sie selbst keinen Einfluss hat. Eine solche Handhabung dient der Gleichbehandlung und Vorhersehbarkeit.

2. Dauer der Erprobung

a) 6-monatige Rechtserprobung

Aus hiesiger Sicht ist eine Dauer von sechs Monaten für eine Rechtserprobung ausreichend und angemessen. Nach Ablauf der Einarbeitungszeit von mindestens 34 Monaten verfügen die Kolleginnen und Kollegen bereits über eine fundierte Berufserfahrung. Ein Zeitraum von sechs Monaten bietet einen hinreichenden Einblick in das zu prüfende Leistungsvermögen, um eine verlässliche Prognose für die künftige Verwendung zu treffen. Eine längere Dauer führt nicht zwangsläufig zu einer besseren Prognosegrundlage, sondern erhöht lediglich die administrative und zeitliche Belastung der Beteiligten und auch der Stammdienststellen.

Die Erprobung erfolgt in der Regel in einem Lebensabschnitt, in dem überwiegend eine gefestigte Lebenssituation besteht. Für sämtliche Kolleginnen und Kollegen, insbesondere mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen, ist ein entsprechender Dienortwechsel, in der Regel an weit entfernte Standorte im Flächenland Mecklenburg-Vorpommern, mit besonderen Herausforderungen verbunden. Gerade um die Attraktivität von Gerichtsstandorten in strukturschwächeren Landesteilen zu steigern, sollte auch den dort ansässigen Kolleginnen und Kollegen eine realistische Möglichkeit geboten werden, ihre Eignung für höhere Ämter in der Justiz unter Bedingungen unter Beweis zu stellen, die mit der persönlichen Lebensführung vereinbar sind.

Die Festsetzung auf sechs Monate erhöht die Akzeptanz der Erprobung erheblich. Sie ist ein klares Signal für die Wertschätzung der familiären Belange und stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere für Kolleginnen, dauerhaft sicher.

Zudem hat sich dieser Zeitraum bereits in anderen Bundesländern (etwa in Niedersachsen, § 5 Abs. 1 NEprobVO-RiStA sowie Rheinland-Pfalz § 3 Abs. 1 RiStAerprobV RP) bewährt.

b) 9-monatige Verwaltungserprobung

Laut der Gesetzesbegründung geht der Gesetzgeber davon aus, dass die Verwaltung eines Gerichts oder einer Staatsanwaltschaft organisatorische Fähigkeiten und Führungsqualitäten sowie genaue Kenntnisse der Verwaltungsabläufe verlangt, die nicht aus dem Stand erlangt werden können.

Entsprechend dieser gesetzlichen Zielstellung sollte die Verwaltungserprobung als Stationsdurchlauf mit konkreter Zielstellung konzipiert werden. Ausgehend von den dargestellten Bereichen der Kompetenzvermittlung sollten drei Stationen (Personalabteilung, Haushalts- / Finanzen, sowie Organisation) für jeweils drei Monate durchlaufen werden. Die Grundzüge der jeweiligen Struktur sollten dabei vermittelt werden.

Die erfolgreiche Verwaltungserprobung sollte mit einem konkreten und umsetzbaren Verbesserungsvorschlag in einem der drei genannten Bereiche nach Wahl der zu erprobenden Person abgeschlossen werden.

3. Ort der Verwaltungserprobung

Um die Vereinbarkeit von Karriere und Familie auch für die Kolleginnen und Kollegen in den östlichen Landesteilen herzustellen, ist es unseres Erachtens unabdingbar, die Möglichkeiten

einer Verwaltungserprobung zu erweitern und insbesondere auch am Obergericht der jeweiligen Gerichtsbarkeit zu eröffnen. Auch dort können die Bereiche Personal, Finanzen/Haushalt und Organisation in der Obergerichtsverwaltung durchlaufen werden.

Sofern angesichts des überschaubaren Personalkörpers vor allem der Fachgerichtsbarkeiten Zweifel daran bestehen, dass das Aufgabenspektrum in den genannten Verwaltungsbereichen ausreichend groß ist, könnten Teile davon auch im Justizministerium absolviert werden: An drei Monate in der Personalverwaltung und drei Monate in der Organisationsverwaltung des Obergerichts könnte sich etwa die dreimonatige Station „Haushalt/Finanzen“ im Justizministerium anschließen.

4. Erprobungsstellen

Ausgehend von dem Vorgenannten ist die Liste der geeigneten Stellen zu fassen.

a) Rechtserprobung

Orientiert an § 3 VV Erprobung können die Rechtserprobungsstellen bestimmt werden. Hierbei sollte jedoch unbedingt das Landesverfassungsgericht Mecklenburg-Vorpommern in den Kanon der Stellen, an denen die Erprobung erfolgen kann, aufgenommen werden. Hierfür spricht zunächst – aber nicht allein – die Stellung des Gerichts als Verfassungsorgan (Art. 51 Abs. 1 LV MV). Die Tätigkeit am Landesverfassungsgericht vermittelt gleichermaßen die Fähigkeiten eines übergeordneten Gerichts mit spezifischer Ausrichtung.

Für die Kolleginnen und Kollegen, insbesondere in den östlicheren Teilen des Landes, ermöglicht eine Erprobung am Landesverfassungsgericht zudem eine örtliche Alternative zu den übrigen teils weit entfernten Obergerichten im Land, was einen erheblichen Zugewinn für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst bedeuten würde.

Die Anzahl der am jeweiligen Obergericht, mit Ausnahme des Landesverfassungsgerichts, vorhandenen Erprobungsstellen sollte normiert werden.

b) Verwaltungserprobung

Um die Vorhersehbarkeit und Resilienz der Justiz sicherzustellen, sollte die Anzahl der im Justizministerium vorhandenen Stellen in der Verordnung festgelegt werden. Wir sehen bei dem vorgeschlagenen 3-Stations-3-Monats-Turnus mindestens neun Stellen (drei je Station besser vier) für sinnvoll an. Eine derartige Erprobungsbesetzung ermöglicht nicht nur eine tatsächliche Entlastung der originären Referentinnen und Referenten, da diese konkrete Aufgaben delegieren können, sondern auch eine vergleichende und differenzierende Beurteilung. Zudem führt es zu einer Verstetigung der bisherigen „Erprobungsreferate“. Gerade die hohe Fluktuation bei der Besetzung von Schlüsselreferaten führt zu einem hohen Wissensverlust und zu einer hohen Belastung der Justiz insgesamt.

c) Gleichwertigkeitsanerkennung

Ungesehen der vorangehenden Ausführungen sollte eine Gleichwertigkeitsanerkennungsklausel nach Abgleich mit den abgeforderten Zielsetzungen in die Rechtsverordnung aufgenommen werden, um Einzelfällen angemessen Rechnung zu tragen. Dabei sollte auf die vermittelten Erkenntnisse und nicht auf eine formale Zuschreibung abgestellt werden.

5. Bekanntgabe und Auswahlverfahren

Die Absicht des Justizministeriums, die Vorgaben zum Interessenbekundungsverfahren für eine Erprobung im Ministerium für Justiz zu erweitern, wird ausdrücklich begrüßt.

Diese Praxis sollte jedoch auf sämtliche Erprobungsstellen erweitert werden. Dies gilt insbesondere aufgrund der besonderen Funktion als limitierendes Kriterium im Rahmen des beruflichen Fortkommens nach Art. 33 Abs. 2 GG.

Sämtliche Stellen sollten zudem landesweit dauerhaft ausgeschrieben und anhand einzuholender Beurteilungen nahtlos besetzt werden. Dies insbesondere vor dem Hintergrund einer dauerhaften und konsequenten Personalentwicklung, der Vorhersehbarkeit für die Betroffenen und der Resilienz der Justiz.

6. Beurteilung nach Abschluss

Die RiStABeurtVO M-V muss aus hiesiger Sicht nicht nur redaktionell angepasst werden, sondern sollte grundsätzlich überarbeitet werden. Insbesondere sollte bei Erprobungen nicht nur der Blick des vermeintlichen „Vorgesetzten“ maßgeblich sein, sondern eine umfassende Bewertung durch die verschiedenen mit der erprobten Person befassten Mitarbeitenden (inklusive des nachgeordneten Bereichs) in Gestalt einer Beurteilungskommission (mindestens drei Personen), erfolgen. Eine entsprechende Beurteilung wird dem Anliegen einer umfassenden Erprobung am ehesten gerecht und stellt sicher, dass auch die notwendige Führungskompetenz in alle Richtungen umfangreich abgeprüft wird, was ein wesentlicher Bestandteil moderner Führungskultur ist.

7. Teilzeitmöglichkeiten und Unterbrechungen

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, sollte die Möglichkeit der Absolvierung der Erprobung in Teilzeit – wie sie auch in § 1 Abs. 3 VV Erprobung enthalten ist – etabliert werden. An dieser Stelle weist der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern auf die vergleichbaren Regelungen der anderen Bundesländern Brandenburg (§ 2 Abs. 5 Satz 1 BbgRiStAEV), Niedersachsen (§ 5 Abs. 2 Satz 1 NErprobVO-RiStA), Nordrhein-Westfalen (§ 4 Abs. 2 ErprobVO JM NRW) und Rheinland-Pfalz (§ 3 Abs. 9 RiStAErprobV RP) hin, die die Möglichkeit der Teilzeitabsolvierung nicht unter den Vorbehalt der technischen, räumlichen und dienstrechtlichen Gegebenheiten stellen.

Um eine Gleichbehandlung aller zu erprobenden Personen in Teilzeit im Bundesland sicherzustellen, sollte die grundlegende Entscheidung über die Dauer der Erprobung in die geplante Rechtsverordnung gegossen werden. Dabei sollte eine zu Niedersachsen (§ 5 Abs. 2 Satz 2 NErprobVO-RiStA: „Die Dauer der Erprobung verlängert sich dadurch nicht.“) vergleichbare Regelung getroffen werden.

Auch sollte gesetzlich verankert werden, dass im Falle einer Unterbrechung der Erprobung durch Elternzeit eine Fortsetzung der Erprobung nach Rückkehr in den Dienst ermöglicht werden soll. Eine vergleichbare Regelung besteht in Brandenburg (§ 2 Abs. 5 Satz 2 BbgRiStAEV: „Wird eine Tätigkeit nach den Absätzen 1 bis 4 durch Elternzeit der oder des zu Erprobenden unterbrochen, soll eine Fortsetzung nach Rückkehr in den Dienst ermöglicht werden.“).

Eine darüberhinausgehende Verlängerung wird insbesondere mit Blick auf die Vergleichbarkeit der Erprobungen grundsätzlich abgelehnt, sollte jedoch im Einzelfall, aufgrund des Vorliegens besonderer Umstände dennoch möglich sein.

8. Regelung zu vorangehenden Erprobungen

Ungesehen der zu schaffenden Regelungen muss ein Umgang mit vorangehenden Erprobungen festgelegt werden. Wir erachten bei bereits formal anerkannten Erprobungen eine weitergehende Anerkennung für zwingend. Nur so kann eine Würdigung der bereits erbrachten Leistungen der Kolleginnen und Kollegen angemessen sichergestellt werden.

9. Auswirkungen auf die beruflichen Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen

Aus unserer Sicht sind die genannten Aspekte ebenfalls geeignet, die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen zu verbessern, wobei pauschale Aussagen in diesem Bereich aufgrund der Diversität von Beeinträchtigungen nicht getätigt werden können, sondern jeweils eine einzelfallbezogene Betrachtung erfordern.

Bei weitergehenden Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung, hoffen auf einen weiteren intensiven Austausch und eine Übernahme unserer oben genannten Vorschläge in Ihren Verordnungsentwurf.

Thielicke

Vorsitzender