



19. November 2019

Stellungnahme zur geplanten Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinien (AnforderungsAV und BeurtAV)

Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung hat angekündigt, dass eine Änderung der Allgemeinen Verfügung zu den Anforderungen für die Eingangs- und Beförderungsämter im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst (AnforderungsAV) sowie der Allgemeinen Verfügung zur Dienstlichen Beurteilung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten (BeurtAV) in Abstimmung mit dem Ministerium der Justiz und für Europa und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (MdJEV) und der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) erfolgen soll. Zu den zugleich übersandten Entwürfen der beiden Verordnungen nimmt der Landesverband der Neuen Richtervereinigung (NRV) wie folgt Stellung:

Die Länder Berlin und Brandenburg haben sich staatsvertraglich verpflichtet gemeinsame Beurteilungsrichtlinien zu erlassen.

Angesichts des anstehenden Regierungswechsels in Brandenburg möchten wir erneut unser Unverständnis für die kurze Fristsetzung zum Ausdruck bringen, da ausgeschlossen ist, dass die nunmehr nur noch kommissarisch amtierende Landesregierung zu so weitreichenden Entscheidungen legitimiert ist.

Entsprechend gehen wir davon aus, dass die folgende Stellungnahme mangels Ausschlussfrist weiterhin Berücksichtigung findet.

I.

Wir erneuern unsere grundsätzliche Kritik am Beurteilungswesen im richterlichen Dienst. Insbesondere ist kritisch zu betrachten, dass das Beurteilungswesen weitgehend mit einem lebenszeitigen Beförderungswesen verknüpft ist, was die NRV ablehnt. Es sollten Ämter auf Zeit, möglichst durch Wahl der Kolleginnen und Kollegen, vergeben werden. Die dafür erforderlichen Kompetenzen gilt es auszubilden. Einer Beurteilung bedarf es hierfür jedoch nicht, denn das können die Kolleg*innen aufgrund ihrer Erfahrungen direkt entscheiden. Das bisherige Beurteilungswesen kann dann durch ein standardisiertes Feedbackverfahren zur Persönlichkeitsentwicklung abgelöst werden.

In diesem Sinne sind wir mit dem vorgelegten Entwurf heute nicht weiter, als es der derzeitige Berliner Senator für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung bereits 2005 in einer Stellungnahme richtig zusammengefasst hatte:

„Das gesamte, im Wesentlichen durch Verordnungen und Verfügungen geregelte und praktizierte Beurteilungssystem stellt ein Relikt vordemokratischer Zeit dar. Alle grundlegenden Regelungen, Methoden und Merkmale dieses Systems sind mehr als 120 Jahre lang unreflektiert tradiert und fortgeschrieben worden. In seiner Struktur und Zielsetzung ist diese Beurteilungswesen orientiert an Hierarchien und Verwaltungsstrukturen und somit auf beamtisches Verhalten ausgerichtet.“

Dieser Befund hat sich auch nach 135 Jahren nicht geändert. Mit Blick auf die Entstehungsgeschichte des justiziellen Verfassungsrechts lässt sich allein hinzufügen, dass die vorliegenden Entwürfe damit bewusst dem Sinn und Zweck verfassungsrechtlicher Normen zuwiderlaufen.

Gemäß Art. 98 Abs. 3 des Grundgesetzes ist die Rechtsstellung der Richter in den Ländern durch besondere – mithin von den Beamtengesetzen verschiedene - Landesgesetze zu regeln. Nach dem Willen des Verfassungsgesetzgebers ist Sinn dieser Regel, dass die Rechtsstellung der Richter mit Blick auf die äußere und innere Unabhängigkeit des Richters gemäß Art. 97 GG nicht mehr durch die üblichen Beamtengesetze geregelt werden soll, um nach den bitteren Erfahrungen der Vergangenheit den Richterstand aus der Rolle des „kleinen Justizbeamten“ des Obrigkeitsstaates herauszulösen und die Ausbildung eines besonderen Richterrechts zu erzwingen.

Hiermit hat der Verfassungsgesetzgeber einen besonderen Gesetzesvorbehalt für das Richterrecht statuiert. Dem werden die vorliegenden Entwürfe der BeurteilungsAV und der AnforderungsAV nicht gerecht. Ihnen fehlt schlicht die gesetzliche Grundlage:

Gemäß § 9 Abs. 1 RiG Bln bzw. des BbgRiG sind Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte regelmäßig zu beurteilen (Regelbeurteilung). Sie sind zudem zu beurteilen, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern (Anlassbeurteilung). Indes fehlt es an der – für die Rechtsstellung des Richters erheblichen – Festlegung der Zuständigkeit für die Beurteilung. Dies wird auch nicht durch Art. 9 des Staatsvertrages über die Errichtung gemeinsamer Fachobergerichte der Länder Berlin und Brandenburg geregelt, da dieser zum Einen nicht für alle Gerichtsbarkeiten gilt und zum Anderen allein die Überbeurteilungszuständigkeit regelt. Dass die Beurteilungszuständigkeit eine wesentliche Frage der Rechtsstellung des Richters ist, ergibt sich bereits aus Art. 97 GG

selbst. Es ist mit der Weisungsfreiheit nicht vereinbar, diese Frage der obersten Dienstbehörde zu überlassen. Zumal auch gemäß § 9 Abs. 3 RiG Bln bzw. BbgRiG keine dem besonderen Gesetzesvorbehalt des Art. 98 Abs. 3 GG entsprechende Subdelegationsnorm ist.

Fehlt es indes an einer gesetzlichen Regelung zur Beurteilungszuständigkeit, dürften jedenfalls der Entwurf der BeurteilungsAV, soweit er in § 5 die Beurteilungszuständigkeit regelt verfassungswidrig sein.

Vor dem Hintergrund der ausdrücklichen verfassungsmäßigen Wertung des Art. 97 Abs. 1 GG, wonach der Richter allein dem Gesetz unterworfen ist, dürften auch neuere Entwicklungen erforderlich machen, dass sich der Landesgesetzgeber und die Landesregierungen ihrer Verantwortung nach Art. 98 Abs. 3 GG bewusst werden und das Beurteilungs- und Beförderungswesen der Richterinnen und Richter nunmehr 70 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes so ausgestalten, dass es den verfassungsrechtlichen Anforderungen an die Rechtsstellung des im Interesse der Rechtsuchenden und des freiheitlich-demokratischen Rechtsstaates nur dem Gesetz unterworfenen Richters entspricht.

Das derzeitige Beurteilungswesen entspricht nicht einer wehrhaften Justiz im Zeitalter undemokratischen Populismus, sondern riskiert die Anstellung und Beförderung nach Gutdünken der „Dienstvorgesetzten“ auszugestalten, ohne dass diese irgendeine demokratische Legitimation vorweisen können. Insofern fehlt es hier nicht nur an Verfahrenslegitimation, sondern auch inhaltlich ist den Beurteilungskriterien nicht zu entnehmen, inwieweit durch diese eine demokratiefördernde richterliche Ethik und ein vielfaltförderndes Personaltableau im Sinne von Diversity und Binnenpluralismus begünstigt wird.

Im Übrigen wird das bisherige Beurteilungswesen auch dem Sinn und Zweck der Regelung des Art. 98 Abs. 3 GG nicht gerecht, weil § 1 der BeurteilungsAV Gesetzesrang haben sollte und somit bestimmte Implikationen nach sich zieht, die die folgenden Normen nicht umsetzen. Denn wenn das richterliche Disziplinarrecht trennscharf vom Beurteilungswesen abzugrenzen ist und Beurteilungen die Grundlage von Personalentscheidungen bilden, jedoch nicht in die richterliche Unabhängigkeit eingreifen dürfen, dann muss sich das Beurteilungswesen - um verdeckte Disziplinierung durch Förderung der Beförderung oder Verhinderung einer Beförderung zu unterbinden - vollständig anderer Methoden der Entscheidungsfindung bedienen.

Entsprechend ist erforderlich, dass die Beurteilung durch ein Beurteilungsgremium,

das weder in die Dienstaufsicht noch in Personalentscheidung eingebunden ist, durchgeführt wird. Denn es ist vor dem Hintergrund der Gerichtsverfassung nicht zu bestreiten, dass der Gesetzgeber Richtern Entscheidungen grundsätzlich in Form von Kollegialentscheidungen (Kammern) übertragen hat und diese somit zu dieser besonderen Form der Entscheidungsfindung von Verfassungs wegen berufen ist. Nichts anderes kann für die innerrichterlichen Angelegenheiten gelten.

Wir regen dringend an, die Überarbeitung des Beurteilungs- und Beförderungswesens als gesonderten Teil des aktuellen Evaluationsprozesses des Richterrechts in Berlin (und Brandenburg) schnell einer breiten richterlichen und gesellschaftlichen Basis zugänglich zu machen und nunmehr endlich zu demokratisieren. In diesem Zusammenhang sind wir gerne – auch kurzfristig – bereit entsprechende besondere gesetzliche Vorschläge für ein demokratisches Beurteilungs- und Beförderungswesen zu machen und einer breiten Fachöffentlichkeit zur Auseinandersetzung vorzulegen.

II.

Hinsichtlich der Anlassbeurteilung bestehen ähnliche verfassungsrechtliche Bedenken gegen die bisherige Regelungssystematik, denn § 9 Abs. 1 Satz 2 RiG Bln bzw. BbgRiG hat keinerlei Regelungsgehalt. Die Erforderlichkeit einer Anlassbeurteilung ist dort nur mit den dienstlichen und persönlichen Verhältnissen begründet. Da es keine weiteren für die Rechtsstellung des Richters relevante Verhältnisse gibt, ist damit das Recht der Anlassbeurteilung überhaupt nicht gesetzlich geregelt.

Entsprechend sind wir mit Blick auf die Regelung in § 9 Abs. 1 Satz 1 RiG Bln bzw. BbgRiG der Auffassung, dass mangels gesetzlicher Regelung die Anlassbeurteilung vollständig abzuschaffen ist. Dies gilt auch vor dem Hintergrund, dass die Anlassbeurteilungen zu einem Instrument willkürlicher Disziplinierung und Bevorzugung verkommen sind, da es mangels ausreichender Referenzgruppe an gleichmäßigen Beurteilungen fehlt. Mit Blick auf Beförderungen und Abordnungen sind diese auch nicht erforderlich, denn die Regelbeurteilung kann wegen der in Art. 98 Abs. 3 GG statuierten besonderen Rechtsstellung des Richters allein den Zweck haben eine langfristige kontinuierliche Entwicklung eines Volljuristen abzubilden, mit der seine Eignung für bestimmte richterliche Funktionen besonders zum Vorschein tritt. Eine Befähigung zu bestimmten Funktionen muss sich daher bereits aus den Ausführungen zu den verschiedenen richterlichen Kompetenzen ablesen lassen.

III.

Nach unserer Ansicht ist es demnach denklöglich ausgeschlossen, dass ein Erfordernis an bestimmte richterliche Fähigkeiten allein an die Instanzenzüge und damit weitgehend an die Besoldungsgruppen geknüpft wird. Vielmehr erscheint es erforderlich, dass ein modernes, demokratisches Richterrecht die Durchlässigkeit der Gerichtsbarkeiten entsprechend der nach wie vor vorherrschenden Ausbildung zum Volljuristen fördert und die durch Fortbildungen zu fördernden Kompetenzerwerb an die funktionellen Zuständigkeiten anpasst.

Entsprechend sind Kompetenzen zur Wahrung eines Binnenpluralismus so wenig wie möglich unterschiedlich zu gewichten und nur solche Kompetenzen hervorzuheben, die ausdrücklich dem Funktionszuständigkeitsprofil z.B. bei tatsächlicher Übernahme von Leitungs- und Verwaltungsaufgaben entsprechen. Es fehlt den derzeitig vorliegenden Entwürfen auch die klare Vision oder überhaupt Berücksichtigung der möglichen richterlichen Laufbahnen, die von der Spezialisierung zu alternativen Streitbeilegungsmechanismen wie dem Güterichter/TOA-Beauftragte (StA), der fachlich vertieften Arbeit im Instanzenzug, der verfassungsrechtlichen Fachtätigkeit in den Landesverfassungsgerichten, der berufsrechtlichen Selbstverwaltung über die personalverantwortliche Gerichtsleitung, haushaltsverantwortliche und IT-Verwaltungstätigkeit bis hin zur hauptamtlichen Ausbildungstätigkeit geht. Es wird unstrittig sein, dass all diese Anforderungen an das Richterdasein zum Richterberufsbild zählen. Gleichzeitig ist es ein Irrglaube, dass eine Person Exzellenz in all diesen Facetten des Berufsbildes erreichen kann. Trotz dessen ist nicht erkennbar, dass die derzeitige rechtliche Personalentwicklung durch das Beurteilungswesen in irgendeiner Weise besondere Neigungen und Fähigkeiten überhaupt erheben geschweige denn fördern will. Kurz gesprochen: das vorgelegte Beurteilungswesen verkennt völlig die in der Personalentwicklung schon lang als Grundkonsens bestehende Förderung von Vielfalt im Sinne eines sinnvollen Diversity-Managements, der sich Berlin mit der Charta der Vielfalt schon lang verpflichtet hat.

Auch hier verharren die vorliegenden Entwürfe in einem Zeitalter der Personalentwicklung, die heutigen Anforderungen an Spezialisierung und Fortbildung nicht gerecht werden.

IV.

Höchst vorsorglich und unter dem Vorbehalt einer verfassungsmäßigen Ausgestaltung gilt für die einzelnen vorgelegten Texte das Folgende:

A. Zur AnforderungsAV

Der Inhalt der AnforderungsAV muss das Kernstück eines modernen Richterberufsbildes sein. Entsprechend sollte sie in einer wehrhaften Demokratie mindestens materiellen Gesetzesrang haben.

Hierfür wäre entweder eine Erweiterung von § 22 RiG Bln bzw. BbgRiG angezeigt oder ein neu zu schaffender § 22a RiG Bln bzw. BbgRiG. Geregelt werden müssten auf formeller Gesetzesebene die Grundzüge der Anforderungen an das Richterbild im Sinne der Anforderungskriterien. Eine mögliche Gewichtung kann dann materiellen Gesetzesrang haben. Hierzu am Ende der Ausführungen zum Anforderungsprofil mehr.

1. zur Einleitung

Die Einleitung verkennt bereits, dass es neben „Ämtern“ auch besondere Funktionszuständigkeiten gibt, die besonders zu fördern sind. Hier sollte das plurale Richterbild verankert werden. Andere juristische Berufe erlangen insbesondere dadurch Attraktivität, dass man entsprechend seinen individuellen Fähigkeiten bestimmte „Tracks“ absolviert, die jedoch bei Änderung der persönlichen Verhältnisse, Neigungen und Fortbildung der Fähigkeiten auch durchlässig sind. Diese Erkenntnis scheint der AnforderungsAV fremd zu sein.

2. zu den Basisanforderungen

Grundsätzlich sollte wegen des dargestellten Binnenpluralismus aufgenommen werden, dass eine personalentwicklungsförderliche Beurteilung eine Einschätzung enthalten soll, wie sich die Bandbreite des jeweiligen Kriteriums darstellt, um mögliche Anreize für einen neigungs- und fähigkeitsentsprechenden „Track“ zu geben.

Außerdem ist auch schriftlich darzulegen, dass einer Regelbeurteilung in und für Eingangämter ausdrücklich nur die folgenden neun Kriterien in die Gesamtnote einfließen und mit einem Ausprägungsgrad versehen werden. Ein etwaiges 10. Kriterium dient allein der textlichen Information, soweit vom zu Beurteilenden mit Blick auf die eigene Karriereplanung erwünscht (i.S. einer fakultativen Aufnahme).

Nur so kann sichergestellt werden, dass Kolleginnen und Kollegen, deren persönlich gewählter

Track Führungsverantwortung gerade nicht vorsieht, im Fall von Bewerbungen auf Stellen ohne Führungsverantwortung trotz dieser aufgrund des Binnenpluralismus erwünschten Spezialisierung nicht benachteiligt werden.

3. zu den derzeitigen Kriterien

„1. Rechtskenntnisse“

Neben den dargestellten konkretisierenden Ausführungen sollten „Bandbreite-Informationen“ aufgenommen werden, die von besonderen vertieften und aktuellen Kenntnissen in bestimmten Rechtsgebieten bis zu mittels Dezernats-, Laufbahn-, oder Gerichtsbarkeitswechsels oder durch Abordnung erworbenen besonderen Fähigkeiten zum Umgang mit neuen Rechtskenntnissen gehen. Beide Herangehensweisen sind erwünscht und alternativ möglich.

„2. sonstige Kenntnisse“

In die konkretisierenden Ausführungen sind vor dem Hintergrund ständiger Internationalisierung des Rechts und den zunehmend erforderlichen außerrechtlichen Fähigkeiten ausdrücklich angewandte Sprachkenntnisse sowie besondere Zusatzausbildungen/-fertigkeiten im wirtschaftlichen, sozialen oder technischen Bereich aufzunehmen.

„3. Verhandlungskompetenz“

Es sollte die Anwendung alternativer Streitbeilegungsmethoden mit Blick auf die vorderste Aufgabe der Schaffung von Rechtsfrieden ausdrücklich aufgenommen werden.

„4. Entschlusskraft“

Im Sinne der Bandbreite sollte der Text wie folgt lauten:

erkennt Probleme und wägt Lösungswege ab; erkennt die zeitliche Komponente sowohl als Förderer und Verhinderer einer akzeptierten Lösung situationsangemessen an; ist fähig und bereit, in der zum Sachverhalt passenden Zeit eine Verfahrensbeendigung zu erreichen

„5. Qualität schriftlicher Ausarbeitungen“

Hier besteht kein Änderungsbedarf, da die erforderliche Bandbreite zwischen Stringenz und situativ ausführlicher dogmatischer Befassung bereits dargestellt ist

„6. Leistungsfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein“

Wie schon in unseren früheren Stellungnahmen, weisen wir darauf hin, dass entsprechend der besonderen Rechtsstellung des Richters nicht unklar bleiben darf, was sich unter „Pflichtbewusstsein“ subsumieren lassen soll, da hier andernfalls für weisungsähnliche Anmerkungen Tür und Tor geöffnet wird. Dieser Begriff ist zur Vermeidung verdeckter Weisungsgebundenheit ersatzlos zu streichen. Das Verantwortungsbewusstsein des Titels reicht völlig aus. Stattdessen sollte aufgenommen werden, wenn sich jemand funktioneller besonderer Zuständigkeiten (z.B. Güterichter, TOA-Beauftragter, Datenschutzbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Fortbildungsbeauftragte etc.) annimmt, die nunmehr in vielfältigen Formen neben der Spruchkörper Tätigkeit in den Gerichten und Staatsanwaltschaften erforderlich sind.

„7. Organisationsfähigkeit“

Mit Blick auf die verfahrensrechtlich nicht disponiblen Anforderungen spruchrichterlicher Ermittlungen sollte der Punkt Ressourcenumgang zur Klarstellung wie folgt gefasst werden:

„setzt personelle und sachliche Ressourcen der Gerichtsverwaltung sachgerecht ein“

„8. Kommunikationsfähigkeit“

Hier besteht aus unserer Sicht kein Änderungsbedarf

„9. Kooperations- und Konfliktfähigkeit“

Die Fähigkeit, sich zu behaupten, stellt eine defensive Haltung dar, die einem Subordinationsverhältnis entlehnt ist und daher hier grundfalsch. Richtig wäre, die Fähigkeit „sich durchzusetzen“. Gänzlich fehlend, obwohl in jeglicher juristischen Tätigkeit als diskursiv-schöpferische Tätigkeit vorhanden, ist die Fähigkeit „andere zu überzeugen und für bestimmte Positionen zu gewinnen“. Dies sollte dringend mit aufgenommen werden und ist nicht bereits mit der Kommunikationsfähigkeit abgedeckt, da die Kooperationsfähigkeit mehr voraussetzt als eloquente Argumentation, sondern eben auch die Fähigkeit gruppenrelevante Themen zu erkennen und anzugehen.

4. Zu den Anforderungen für Beförderungssämter

Die allgemeinen Ausführungen zu den Beförderungssämtern sind unstrukturiert, weil sie – da man hier erstmals „Tracks“ erkennen kann – zwischen den verschiedenen Tracks wahllos springen. Darüber hinaus dürfte es mit Blick auf die dargestellten Anforderungen aus Art. 98 Abs. 3 GG unvereinbar sein, dass erstmals – ohne jegliche richtergesetzliche Ermächtigung (das Wort „erprobt“, „Erprobung“ ist beiden Landesgesetzen fremd und entstammt allein dem

Beamtenrecht, was gegen den besonderen Gesetzesvorbehalt widersprechen dürfte) – eine Erprobung in einer untergesetzlichen Regelung statuiert wird.

Gänzlich unklar ist, wieso zuerst mühselig neun bis zehn Kriterien guten Richterdaseins aufgestellt werden, wenn dies dann in der Personalentwicklung im Rahmen der Beförderung nicht durchgehalten wird.

Entsprechend dürfte zur Stringenz grundsätzlich folgende Überarbeitung angezeigt sein:

- Die Tätigkeit in unterschiedlichen Arbeitsgebieten dürfte unter „Rechtskenntnisse“ entsprechend unseres Vorschlages zu subsumieren sein. Jedoch ist mit Blick auf die Ausbildung fachrichterlicher Kompetenz nicht ersichtlich, wieso jegliche Beförderung eine Tätigkeit in unterschiedlichen Arbeitsgebieten voraussetzt. Dies sollte gestrichen werden, denn es eröffnet Interpretationsspielraum, der ermöglicht, dass geringfügige Dezernatswechsel mit Laufbahnwechseln im Rahmen von Konkurrenzsituationen als gleichwertig angesehen werden.
- Die Erprobung ist bis auf den Laufbahnwechsel in das Beamtenverhältnis entsprechend beamtenrechtlicher Regelungen ersatzlos zu streichen. Der Nutzen einer Erprobung erschließt sich nicht.
- Das zehnte Kriterium „Führungsverantwortung“ wäre hier für alle Ämter mit Verwaltungsaufgaben zu definieren und dürfte weit mehr sein als die Befähigung zur Übernahme von Personalverantwortung. Im Übrigen wäre neben der Führungsverantwortung auch besondere Ausprägung der Kooperations- und Konfliktfähigkeit zu fordern.

Die nachfolgenden Unterscheidungen wären eine Gelegenheit „Tracks“ ausreichend auszudifferenzieren. Hier fehlt es indes wieder an einem klaren Konzept.

„Beförderungsämtler bei den Gerichten“

„1. Obergericht“

Die dort aufgeführten Kriterien sollten durch eine besondere Ausprägung der Kriterien „Rechtskenntnisse“, „Kommunikationsfähigkeit“ und „Kooperations- und Konfliktfähigkeit“ ersetzt werden, wobei letztere beide allein dem Kammerprinzip geschuldet sein dürften und von jedem in Kammern tätigem Richter auch in der ersten Instanz zu erwarten sind.

„2. Vorsitzender“

Die folgende Differenzierung ist redundant. Auch ein Vorsitzender Richter eines Obergerichts

ist Richter eines Obergerichts, so dass die Kriterien unter A.1. bereits ausreichend sind. Die konkrete spruchkörperliche Führung ist identisch.

Entsprechend dürfte sich bei Vorsitzenden generell eine besondere Ausprägung der Kriterien „Verhandlungskompetenz“, „Organisationsfähigkeit“, „Kommunikationsfähigkeit“ und „Kooperations- und Konfliktfähigkeit“, wobei auch hier die besondere Gewichtung der letzten beiden Kriterien dem Kammerprinzip geschuldet sein dürften.

Alle übrigen dort erwähnten besonderen Anforderungen verwischen die Tracks und lassen eine reale Exzellenz bestimmter Fähigkeiten nicht zu, da eine Beförderung zum Vorsitzenden Richter eines Obergerichts ohne Not bereits Elemente des „Verwaltungstracks“ einschließt, die mit den persönlichen Neigungen überhaupt nicht vereinbar sein müssen. Im Ergebnis werden zu viele Anforderungen zu hoch gewichtet, was denklösig, um Beförderungen überhaupt zu ermöglichen zum gießkannenartigen Absenken der Erwartungen führt. Dies widerspricht moderner Personalentwicklung. Nicht umsonst gibt es weder den Superjuristen noch den Super-Richter.

„3. Ämter mit Verwaltungsaufgaben“

Auch diese Anforderungssystematik ist nicht stringent.

Die Gerichtsorganisation ist erkennbar identisch unabhängig davon, ob ein Gericht eine gewillkürte Mindestzahl an Richtern überschreitet oder nicht. Entsprechend gilt für alle dort genannten Gruppen gleichermaßen, dass spezialisierte „Rechtskenntnisse“ sowie „Führungskompetenz“, „Kommunikationsfähigkeit“, „Organisationsfähigkeit“ sowie „Kooperations- und Konfliktfähigkeit“ erforderlich sind.

NICHT erforderlich ist hingegen, dass ein LuV-Richter die Anforderungen an einen Vorsitzenden erfüllt. Insbesondere ist eine besondere Ausprägung der „Verhandlungskompetenz“ nicht erforderlich und verwischt abermals unter Schaffung des „Superrichters“ die Ausbildung von Exzellenz.

Soweit überhaupt an dem Konstrukt der beamtischen Dienstaufsicht anstelle einer Gremienaufsicht festgehalten werden kann, was wir mit Blick auf die Anforderungen aus Art. 98 Abs. 3 GG grundsätzlich ablehnen, wären die besonderen Dienstaufsichtsfähigkeiten als besondere Rechtskenntnisse auszugestalten.

Weiterer Differenzierungen bedarf es zur Schaffung durchlässiger Systeme nicht.

„Beförderungsämtler bei der Staatsanwaltschaft“

Ebenso wie zuvor fehlt es an jeglicher Stringenz der Anforderungsprofile bei gehäufter Redundanz.

Gruppenleiter haben in erster Linie besondere Ausprägung an Organisationsfähigkeit Kommunikationsfähigkeit, Kooperations- und Konfliktfähigkeit nachzuweisen.

Bei Abteilungsleitern dürfte die Führungskompetenz hinzukommen.

Hauptabteilungsleiter haben darüber hinaus die gleichen Anforderungen wie ihre richterlichen Kollegen mit Verwaltungsaufgaben zu erfüllen. Mit Blick auf ihre strafrechtlichen Sonderaufgaben dürften außerdem vertiefte Rechtskenntnisse in den allein ihnen zugeordneten verfahrensrechtlichen Fragen zu fordern sein.

Für den Leitenden Oberstaatsanwalt, Leiter der Amtsanwaltschaft gilt dies entsprechend in gesteigertem Maße und unter Zusatz der Rechtskenntnisse über die Dienstaufsicht.

Um Redundanzen zu vermeiden haben sämtliche Ämter bei der Generalstaatsanwaltschaft besondere vertiefte Rechtskenntnisse nachzuweisen.

Auffallend kurz fällt ein so gerastertes Anforderungssystem im Vergleich zur redundanten bisherigen AV aus, so dass sich Grundzüge dieses Systems durchaus (z.B. die Anzahl und Nennung der Kriterien) problemlos in formelle Gesetzesnormen gießen lassen. Ebenso sollte das Raster als Rechtsverordnung aufgewertet werden, damit es ein breiter Konsens über die Rechtsstellung der verschiedenen Richterberufsbilder ermöglicht wird.

Eine Gewichtung der Kriterien würde zusätzlich tatsächlich bereits dort vorgenommen, wo sie sinnvoll ist – nämlich bei den Anforderungen an das Berufsbild und nicht erst bei deren Beurteilung. Dieses gerasterte Anforderungssystem lässt „Trackwechsel“ zu, ist transparent und befasst sich nicht nur mit Worthülsen der im übertragenen Sinne zehnten Differenzierung eines Ausprägungsgrades, sondern löst dies über die Gewichtung.

B. Zur BeurteilungsAV

§ 1 sollte mit einer Änderung – „Grundlage der Personalentwicklung“ anstelle von „Grundlage für Personalentscheidungen“ Gesetzesrang erhalten. Hier bietet sich eine Einfassung in § 9 Abs. 2 und 3 RiG Bln bzw. BbgRiG an. Der bestehende Absatz 3 dürfte entsprechend nach hinten wandern. Soweit dienstliche Beurteilungen allein Grundlage für Personalentscheidungen bilden, stellen sie Zeugnisse dar und haben sich an den arbeitsrechtlichen Grundsätzen für die Erstellung von Zeugnissen zu orientieren. Dann

wiederum könnten sie abgeschafft werden, da eine dauerhafte Zeugnisvergabe einer fortschrittlichen Justiz nicht gerecht wird.

Zu den einzelnen Regelungen:

§ 2

Abs. 1 Satz 2 muss ersatzlos gestrichen werden. Es ist gerade nicht ersichtlich, wieso Personen in Beförderungssämtern, die zwangsläufig eine dauernde Persönlichkeitsentwicklung durchlaufen müssen, um kompetente Führungspersönlichkeiten zu bleiben, nicht mehr beurteilt werden sollten. Ebenso dürfte es altersdiskriminierend sein, ab 50 Jahren keine kontinuierliche Personalentwicklung mehr vorzunehmen. Satz 3 ist mit Blick auf eine stetige Personalentwicklung ebenso zu streichen. Satz 4 und Satz 5 sollten gestrichen werden. Stattdessen sollte es lauten: Der Beurteilungszeitraum verlängert sich um die Zeit einer Beurlaubung.

Abs. 2 dürfte nach dem bereits ausgeführten zu streichen sein.

Abs. 4 wäre ebenso zu streichen. Anlassbeurteilungen bedarf es dann nicht. Die Möglichkeit einer fakultativen zusätzlichen Beurteilung auf Antrag des zu Beurteilenden (bisher Abs. 4 lit. e) soll jedoch als Regelbeurteilung beibehalten werden. Der Mindestbeurteilungszeitraum für einen solchen Antrag ist auf 12 Monate zu reduzieren.

§ 3

Abs. 1 Satz 1 dürfte beizubehalten sein. Satz 2 sollte jedoch im Sinne der Durchlässigkeit und der unterschiedlichen Zuweisung zu den Gerichtsbarkeiten vereinheitlicht werden, und zwar auf den Jahresrhythmus nach Einstellung. Im Übrigen sollten unter Wegfall des Satzes 3 auf § 2 Abs. 1 verwiesen werden.

Abs. 2 sollte ebenso nur den Jahres-Rhythmus statuieren. Einer weiteren Beurteilung bedarf es nicht.

§ 4

Diese Vorschrift ist zu streichen. Es ist mit Blick auf eine stringente AnforderungsAV nicht ersichtlich, welchen Mehrwert zur Beurteilungsgerechtigkeit eine solche Beurteilungskonferenz haben kann.

§ 5

Diese Vorschrift ist so nicht haltbar.

Statt dessen sollte nach den zu überarbeitenden Absätzen in § 9 RiG Bln bzw. BbgRiG ein weiterer Absatz eingefügt werden, der ein Beurteilungsgremium für zuständig erklärt, dem möglichst Personen unterschiedlicher Gerichte und Gerichtsbarkeiten zum Zwecke der Beurteilungsgerechtigkeit angehören, und das Nähere über Zusammensetzung und Wahl regelt und sodann in eine Rechtsverordnung delegiert.

Entsprechend wären die weiteren Absätze des § 5 BeurteilungsAV zu streichen. Bei Abordnungen sollte im Rahmen der zu schaffenden Rechtsverordnung grundsätzlich ein Richter der Stammdienststelle und ein Richter der Abordnungsstelle beteiligt werden.

Die Schaffung von Beurteilungsgremien mit Gerichtsbarkeitsdurchlässigkeit dürfte eine Überbeurteilung entbehrlich machen; zumal der Überbeurteiler selten den Sachverhalt mangels eigener Kenntnis ermitteln konnte, so dass sich eine Überbeurteilung auf die subjektive Empfindung zu harscher oder zu weicher Gewichtung bezog, ohne dass dies einer Beurteilungsgerechtigkeit förderlich war.

§ 6

Diese Vorschrift dürfte ebenso Gesetzesrang als weiterer Absatz des § 9 RiG Bln bzw. BbgRiG erhalten, wobei Satz 2 mit Blick auf die besondere Rechtsstellung des Richters wie folgt lauten sollte: „Hierzu darf das Beurteilungsgremium bzw. deren Berichterstatter jedoch nur schriftliche Beurteilungsbeiträge Dritter einholen, an Sitzungen teilnehmen, Verfahrensakten einsehen sowie statistische Daten verwerten.“ Satz 3 dürfte so bleiben.

Eine derartige Fassung dämmt die mittlerweile ausufernde rechtlich mit Blick auf Art. 19 Abs. 4 und Art. 20 Abs. 3 GG durchaus fragwürdige Praxis im Beurteilungswesen ein, durch mündliche Gespräche mit Kollegen des zu Beurteilenden Erkenntnisse zu generieren und diese zur Beurteilungsgrundlage zu machen, deren Inhalt für den Betroffenen weder über- noch mangels Kenntnis effektiv nachprüfbar ist. Derartige „Hinterzimmerpolitik“ widerspricht dem modernen Richterbild.

§ 7

Abs. 1 Satz 1 soll ausdrücklich beibehalten werden. Die weiteren Sätze beziehen sich nunmehr nicht mehr auf Erprobungen, sondern generell auf Abordnungen.

Abs. 2 wäre wie folgt zu fassen:

„(2) Zu bewerten sind die nach dem richterlichen Anforderungsprofil der Anforderungsverordnung jeweils anzuwendenden mindestens neun Beurteilungsmerkmale. Die „Führungskompetenz“ ist nur bei den Ämtern mit Verwaltungsaufgaben zwingend zu

bewerten. In allen anderen Fällen soll sie nur bewertet werden, wenn der Beurteilende dies mit Blick auf seine Personalentwicklung wünscht. In diesem Fall ist sie bei der Gesamtbewertung jedoch nicht zu berücksichtigen.“

Die weitere Untergliederung ist somit zu streichen, da sie in das Anforderungsprofil und nicht in die Beurteilung gehört. Besonders unsinnig erscheint im Übrigen, dass die Ausführungen in der AnforderungsAV und der BeurteilungsAV nach wie vor nicht gleichlautend sind. Das wirft die Frage auf, wieso etwas beurteilt werden soll, was nicht Anforderung ist bzw. wieso etwas nicht beurteilt werden soll, was aber Anforderung ist.

Die Führungskompetenz ist wie schon mehrfach erwähnt in der Anforderungs(A)V zu definieren. Mit Ausnahme der, im Übrigen herabwürdigenden Formulierung des Fremdmanagements, begrüßen wir jedoch die Erweiterungen im Anforderungsprofil für Führungskompetenz.

Abs. 3 kann bestehen bleiben

Abs. 4 ist wie folgt zu fassen

„(4) Das Gesamtergebnis der Beurteilung ist unter Berücksichtigung der jeweils in der Anforderungsverordnung dargelegten Gewichtung für das jeweilige Statusamt bzw. Funktionsamt mit einer der folgenden abschließenden Bewertungen zusammenzufassen:“

lit a) und lit b) könnten hiernach bestehen bleiben.

lit c) ist mit Blick auf die Schaffung sinnvoller Tracks schädlich und zu streichen

lit d) könnte – aufgerückt – bestehen bleiben

Abs. 5 ist mangels Anlassbeurteilung zu streichen.

Abs. 6 könnte – aufgerückt – bestehen bleiben.

Abs. 7 könnte – aufgerückt – ebenso bestehen bleiben. Das Formblatt wäre sowohl hinsichtlich des Beurteilungsgremiums als auch im Punkt „Führungskompetenz“ wegen dessen fakultativer Handhabung anzupassen.

§ 8

Diese Vorschrift kann bestehen bleiben, jedoch wäre Abs. 4 mangels Überbeurteilung zu streichen.

§ 9

Gegen § 9 bestehen mit Blick auf das Beurteilungswesen als Instrument der Personalentwicklung und nicht der Disziplinierung enorme Bedenken. Ebenso ergeben sich Bedenken aus dem Blickwinkel der Datensparsamkeit. Soweit seitens der Mitbestimmungsgremien jedoch begründet Bedarf an solchen Veröffentlichungen gesehen wird, wäre dies erneut zu überdenken.

Berlin, den 19. November 2019

Martin Wenning-Morgenthaler
Für die Neue Richtervereinigung (NRV)
Landesverband Berlin/Brandenburg