

A Die Forderungen

Die NRV Sachsen begrüßt es, dass das SMJusDEG offensichtlich eine gesetzliche Normierung des Beurteilungswesens erwägt. Dies sollte nach ihrer Auffassung Veranlassung sein, sich intensiv mit den Anforderungen, die von Verfassung wegen gerade an die dienstliche Beurteilung von Richterinnen und Richtern zu stellen sind, auseinanderzusetzen. In diesem Sinne fordert die NRV Sachsen umfassende Änderungen des Sächsischen Richtergesetzes. Diese sollten beinhalten:

- Die Festlegung auf eine Regelbeurteilung,
- spätestens alle 3 Jahre,
- erstellt durch eine auf das Beurteilen spezialisierte Kommission,
- an deren Zusammenstellung die zu Beurteilenden zu beteiligen sind,
- bei Festlegung auf die Verwendung einer höchstens fünfstufigen Skala,
- unter Angabe der wesentlichen Beurteilungskriterien, jedenfalls soweit sie die richterliche Unabhängigkeit tangieren, wie etwa die Frage nach Rechtskenntnissen, nach sachgemäßer Priorisierung, aber auch eine etwaige Pflicht zur Abgabe einer Selbstbeurteilung,
- mit der Ermächtigung, einen an Objektivität und Nachvollziehbarkeit ausgerichteten Kriterien- und Indikatorenkatalog im Verordnungsweg zu bestimmen.

Perspektivisch fordert die NRV Sachsen

- die Wiederherstellung der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes im Sinne des Art. 98 GG alter Fassung,
- die Reduktion der Beförderungsämtler auf das zwingend erforderliche Minimum,
- eine Öffnungsklausel, die es erlaubt, bestimmte Ämter auf Zeit zu besetzen,
- auch für Sachsen die Einführung der Richterwahl, wobei sicherzustellen ist, dass es sich dabei um eine Auswahlentscheidung und nicht um eine reine Bestätigung handelt, und schlussendlich
- eine Beseitigung der dysfunktionalen Entscheidungsstruktur, die etwaige Beförderungsentscheidungen einer vollkommen anderen Stelle zuweist als die Betrauung mit einer konkreten richterlichen Aufgabe,
- mithin eine Verselbständigung der Recht sprechenden Gewalt.

Die vom SMJusDEG bei dieser Gelegenheit aufgeworfene Frage nach der Normierung einer Fortbildungspflicht sollte, da sie ebenso umfassende Überlegungen voraussetzt, gesondert betrachtet werden.

Landesvorstand:

Ruben Franzen, AG Eilenburg, 03423-654-330 **Sprecher**

Adresse des Landesverbandes: Amtsgericht Eilenburg, Walther-Rathenau-Straße 9, 04838 Eilenburg

email: Ruben.Franzen@ageb.justiz.sachsen.de;

B Verfassungsrechtliche Analysen

1.

Die NRV Sachsen teilt im Ergebnis die vom Bundesverwaltungsgericht vertretene Auffassung, nach der die grundlegenden Fragen des Beurteilungswesens einer Regelung durch den Gesetzgeber bedürfen¹. Sie teilt aber nicht den von diesem zur Begründung dieser Forderung gewählten verfassungsrechtlichen Ansatz.

Die Begründung des Bundesverwaltungsgerichts für die Forderung nach einer durch den Gesetzgeber zu normierenden Grundlage für das Beurteilungswesen knüpft an die jüngere Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Art. 33 GG an.² Das Bundesverfassungsgericht will in letzter Zeit, ausgehend von dem Begriff des grundrechtsgleichen Rechts, dem in Art. 33 GG verankerten Grundsatz der Bestenauslese zwei einander gleichgeordnete Regelungszwecke entnehmen: Einerseits den Zweck der bestmöglichen Besetzung des öffentlichen Dienstes, und andererseits den des berechtigten Interesses der Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen.³

Dabei war der Begriff des grundrechtsgleichen Rechts ursprünglich entwickelt worden, um überhaupt einen Zugang zum Bundesverfassungsgericht zu eröffnen, also als Begründung der Zulässigkeit hierauf gestützter Verfassungsbeschwerden.⁴ Diese funktionelle Herkunft wird aufgehoben, wenn der Anspruch auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl nunmehr auch materiell wie eine individualrechtliche Grundrechtsposition behandelt wird, in die einzugreifen es einer gesetzlichen Rechtfertigung bedürfe.

Diese Weiterentwicklung der Verfassungsauslegung ist alles andere als zwingend. Als Grundrecht formuliert, wirft der Anspruch auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl nicht nur die Frage nach dem Verhältnis zu Art. 12 GG auf, sondern sie birgt zudem die Gefahr norminterner Zielkonflikte. Dies betrifft vor allem Fragen danach, ob und inwieweit

¹ BVerwG, Urteil vom 7.7.21, 2 C 2/21; Beschluss vom 21.12.2020, 2 B 63/20; auch Urteil vom 17.9.2020, 2 C 2/20.

² Vgl. die Inbezugnahme in 2 B 63/20 auf BVerfG, Beschluss vom 21.4.2015, 2 BvR 1322/12 und 1989/12, zu den verfassungsrechtlichen Anforderungen an die Einführung von Einstellungshöchstaltersgrenzen im Öffentlichen Dienst, eine Entscheidung, die das Spannungsverhältnis der Art. 12 und 33 GG behandelt.

³ Zum Ausdruck gebracht wird dies weniger in den vom BVerwG in Bezug genommenen Entscheidungen des BVerfGs als vielmehr in einem Beschluss vom 23.6.2015. In 2 BVerfG 161/15 heißt es: "Danach sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Bestenauslesegrundsatzes zu besetzen. Die Geltung dieses Grundsatzes wird nach Art. 33 Abs. 2 GG unbeschränkt und vorbehaltlos gewährleistet. Die Vorschrift dient zum einen dem öffentlichen Interesse der bestmöglichen Besetzung des öffentlichen Dienstes. Zum anderen trägt Art. 33 Abs. 2 GG dem berechtigten Interesse der Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen dadurch Rechnung, dass er grundrechtsgleiche Rechte auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl begründet." Seither u.a. wiederholt im Beschluss zur "Topfwirtschaft" vom 16.12.2015, 2 BvR 1958/13 und im Nichtannahmebeschluss vom 9.8.2016, 2 BvR 1287/16,

⁴ BVerfGE 55, 372-397, Beschluss vom 7.1.81, 2 BvR 401/76.

eine gezielte Förderung von Potentialen zunächst leistungsschwächerer Amtsträger zulässig sein kann, insbesondere mit der Zielsetzung, eine angemessene Repräsentanz herbeizuführen.⁵ Es betrifft auch die Frage nach der Möglichkeit, die konkrete Integrationsfähigkeit eines Bewerbers in ein bestehendes Gremium berücksichtigen zu können – jenseits des Erfordernisses einer "Erprobung".

Diese Probleme treten so nicht auf, wenn Art. 33 GG einzig der primäre Zweck zugeordnet wird, auf das öffentliche Interesse an der bestmöglichen Besetzung des öffentlichen Diensts ausgerichtet zu sein. Die in diesem Kontext zu gewährende Chancengleichheit beim Zugang zu den in einem Auswahlverfahren (also nicht den durch Wahl) zu besetzenden öffentlichen Ämtern stellt sich in diesem Sinne dann als ein (wesentliches) Mittel dar, um diese Optimierung zu erreichen. Sie ist aber kein Selbstzweck.

Die hier vertretene Rechtsauffassung entspricht der herrschenden Auslegung bis in die 90-iger Jahre. Der Anspruch auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl aus Art. 33 wurde insoweit verstanden als besondere Ausformung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, nicht als eine solche der Berufsfreiheit.⁶ Es ist nicht erkennbar, was für den eingetretenen Bedeutungswandel spricht – außer einem neoliberalen Zeitgeist, der dem Individuum und seinem Eigeninteresse im Zweifel eine gegenüber allem Staatlichen höhere Bedeutung einräumt, und damit die Frage, wer wem zu dienen habe, meint beantworten zu können (verkennend, dass sich Eigeninteressen nur in einer sozialen und als solcher geordneten Umwelt überhaupt entwickeln lassen, weshalb im Gesamtgefüge beide, das je eigene und das öffentliche Interesse, untrennbar aufeinander verwiesen sind).

2.

Die Forderung nach einer gesetzlichen Grundlage für das Beförderungswesen beruht auf der Bedeutung, die diesem Regelungskomplex für die personelle Besetzung aller öffentlichen Ämter und damit für die eine jede normative inhaltliche Steuerung staatlichen Handelns ergänzende und komplettierende Steuerung auf der von den jeweiligen Personen abhängigen Umsetzungs- und Entscheidungsebene zukommt.

Diese Forderung beruht auf dem Grundsatz der Gewaltenteilung, der in einem durch das Recht konstituierten Staat den einzelnen Staatsgewalten ihren wechselseitig verschränkten Rechten auch korrespondierende Pflichten zuweist. Deshalb ist der Gesetzgeber in einem rechtlich konstituierten Staatswesen nicht nur verpflichtet, die

⁵ Vgl. insbesondere auch zu diesem Gesichtspunkt die Stellungnahme des Landesverbands Berlin/ Brandenburg zur geplanten Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinien (AnforderungsAV und BeurteilungsAV) vom 19.11.2019 (https://www.neuerichter.de/fileadmin/user_upload/lv_berlin_brandenburg/BBr_2019-11_Stellungnahme_AnforderungsAV_und_BeurtAV.pdf)

⁶ Vgl. weil gerade zur Hand, Franz Klein, Art. 33 Rnrrn. 4 ff, in: Schmidt-Bleibtreu/Klein, Kommentar zum Grundgesetz, 7^o 1990.

wesentlichen Bedingungen für Eingriffe in Grundrechte, sondern (eben auch) die wesentlichen Konstituenten dieses Rechtsstaates mit einer direkten demokratischen Legitimation zu versehen.

Diese Forderung gewinnt dann an Bedeutung, wenn ein-und-dieselbe Personengruppe sowohl für den normativen als auch für den exekutiven Teil der Personalauswahl zuständig ist, wie dies in Sachsen derzeit mit dem wiederholten Wechsel des im Justizministerium für Personal zuständigen Abteilungsleiters I in das Amt des OLG-Präsidenten musterbeispielhaft der Fall ist. Denn eine solche Führungsriege ist nicht mehr hinreichend demokratisch legitimiert. Wenn derjenige Personenkreis, der mit den Beförderungsrichtlinien jene Normen (vor-)formuliert, die sowohl das Verfahren, als auch die Zuständigkeiten und die Kriterien für die personelle Reproduktion insbesondere der Inhaber von Führungsämtern vorsieht, weitgehend identisch ist mit jenem, der dann eben diesen Richtlinien gemäß für die Beurteilung des Nachwuchses und damit für die Auswahl jener Führungspositionen zuständig ist, entzieht sich dieses System strukturell der parlamentarischen Kontrolle.

Eine solche Struktur muss schon unter Berücksichtigung der darin wirkenden psychologischen Momente/Mechanismen dazu führen, dass eine dadurch erzeugte Personalauswahl die jeweiligen Erwartungen und Ideale der zur Beurteilung Berufenen tendenziell reproduziert. Dies sorgt zwar für die schon von Otto Mayer in anderem Kontext hervorgehobene Kontinuität, nicht aber unbedingt dafür, dass die Auswahlentscheidungen anhand von Eignung, Leistung und Befähigung in einem der Bedeutung dieser Auswahlentscheidungen insbesondere für die Gesetzesauslegung und für die Rechtskontrolle hinreichendem Maße auf einer demokratisch legitimierten Entscheidung des Gesetzgebers beruht. Ein System, das sich selbst auch in seinen Reproduktionsbedingungen reguliert, wird autonom. Eine solche Autonomie ist in einem demokratischen Rechtsstaat nur dort und insoweit zulässig, wo und wie sie ausdrücklich gesetzlich vorgesehen ist, wie dies exemplarisch bei der Begründung eines berufsständischen Kammerwesens der Fall ist. Staatliches Handeln darf in diesem Sinne nur in sehr begrenztem – und so ausdrücklich gewolltem – Maße Autonomie eingeräumt werden.

3.

Diese Überlegungen gelten in ganz besonderem Maße für die Recht sprechende Gewalt. So erteilt Art. 98 Abs.3 GG dem Gesetzgeber den Auftrag⁷, die Stellung des Richters – in einer seiner funktionellen Eigenartigkeit entsprechenden Weise – gesetzlich auszugestalten und ihn auf diesem Wege von der Stellung des Beamten,

⁷ Dieser Verfassungsauftrag stand Jahrzehnte lang im Schatten der vormaligen in Art. 98 Abs.3 S.2 GG geregelten Kompetenzzuweisung und wurde in der Rechtsprechung des BVerfGs auch nur in diesem Kontext behandelt: Als durch Bundesrecht vorgegebene Statusfrage wurde die Amtsbezeichnung angesehen, Beschluss vom 27.6.74, BVerfGE 38, 1-22. Offen gelassen wurde dies hinsichtlich der Notwendigkeit einer R-Besoldung im Beschluss vom 7.1.1981, BVerfGE 55, 372-397, .

von der er in Deutschland im 19. Jahrhundert seinen Ausgang nahm, (weiter) zu emanzipieren.⁸

Das für Richterinnen und Richter und für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte geltende Beurteilungswesen stellt sich in seiner tradierten Form nach wie vor als Ausfluss eines obrigkeitstaatlichen Denkens dar, das sich nicht von jenem unterscheidet, das in einem hierarchischen System für Beamte entwickelt worden ist. Dies betrifft insbesondere die Frage nach der für das Beurteilen zuständigen Institution/Person und der von dieser in einer Person wahrgenommenen Aufgaben (Dienstaufsicht, Personalführung etc.).

Dabei stellt das Beurteilungswesen die unabdingbare Grundlage einer jeglichen Statusbegründung dar, angefangen von der Ernennung als Richter auf Probe über die Übertragung eines Richteramtes auf Lebenszeit bis hin zu jeder Beförderung. Nach der hier vertretenen Auffassung muss der Auftrag, die Statusfragen der Richterschaft eigenständig durch Gesetz zu regeln, daher das Beförderungswesen als das materielle Kernstück des Statusrechts mit umfassen. Denn die Frage, welche Eigenschaften von Richterinnen und Richtern erwartet werden, füllt ihren Status quasi inhaltlich aus. Wurzelt das Statusrecht im Beurteilungswesen, so ist dieses in gleicher Weise durch Gesetze zu regeln wie etwa die Frage nach der Richterwahl.

4.

Die Notwendigkeit einer gesetzlichen Grundlage für das Beurteilungswesen beruht jedenfalls insoweit, wie eine Beurteilung für Richterinnen und Richter als Regelbeurteilung verpflichtend vorgeschrieben wird, zudem auf dem Erfordernis, eine Rechtsgrundlage nicht nur für den damit einhergehenden Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung zu schaffen (das insoweit als jedem Anstellungsverhältnis inhärent angesehen werden kann), sondern insbesondere auch auf der Notwendigkeit der Konkretisierung der legitimen Eingriffstiefe in die richterliche Unabhängigkeit. Denn jede detaillierte Betrachtung und Beschreibungen von persönlichen, insbesondere aber auch von fachlichen Kompetenzen, wie dies einer jeden dienstlichen Beurteilung unweigerlich zu eigen ist, ist geeignet, das Entscheidungsverhalten zu steuern. Allein die tradierte Unterwerfung unter die mit dem Richteramt gewohnheitsmäßig verbundene Pflichtenstellung reicht⁹ ob der Tiefe dieses Eingriffs und der sich gerade darin konkretisierenden Grenzziehung der Gewalten (hier. Exekutive-Judikative) als Rechtsgrundlage nicht aus.

Es darf als faktisch gesichert und als rechtlich gefestigt gelten, dass alleine das Beobachtet-Werden das eigene Verhalten zu beeinflussen geeignet ist. Anders als im Beamtenrecht, dem mit dem Weisungsgefüge eine Beeinflussbarkeit eigen ist, zeichnet sich das Richteramt gerade dadurch aus, dass es von jedweder Beeinflussung möglichst frei zu halten ist. Die einer jeden Beurteilung immanente

⁸ Eine ausführliche Darstellung enthält die unter Fn.5 angeführte Stellungnahme.

Beobachtung ist von besonderer Intensität. Auch wenn sie sich nicht auf eine inhaltliche Beurteilung des Judizierens erstrecken soll, so wird damit unweigerlich auch das unmittelbar zur Rechtsfindung führende Verhalten mit in den Blick genommen. Offensichtlich tritt diese Beeinflussung zutage in Bezug auf die Erledigungszahlen. Deren quantitative Form ist geeignet, in Beurteilungen einzufließen, ohne dabei allzu offensichtlich auf die einer Beurteilung entzogenen Aspekte abzustellen. Es erscheint lebensfremd, die damit einhergehenden Vor- wie Nachwirkungen auf den Rechtsfindungsprozess negieren zu wollen.

Ohne eine ausdrückliche rechtliche Grundlage, die das Wie, das Wie-oft und das Durch-Wen, vor allem aber den Zweck regelt, sollte es daher nicht zulässig sein, Richterinnen und Richter dienstlich zu beurteilen.

C Folgerungen

5.

Einer Auslese der Besten sollte ein möglichst umfassender, vollständiger Überblick über die gesamte Richterschaft zugrunde liegen. Dies erhöht die Vergleichbarkeit einzelner Beurteilungen. Und es reduziert das mit einer jeden Vorauswahl einhergehende Risiko einer erheblichen Verzerrung eines objektiven Bildes. Dies betrifft insbesondere jene Vorauswahl, die dann eintritt, wenn nur jene beurteilt werden/würden, die sich auf eine konkrete Stellenausschreibung beworben haben.

Eine Anlassbeurteilung hat gegenüber einer Regelbeurteilung insofern zwei Nachteile. Erstens besteht die Gefahr, dass jemand auf ein angestrebtes Amt protegiert wird, und zweitens lässt sich die Qualität einer solchen Beurteilung wegen fehlender oder jedenfalls wegen der sehr eingeschränkten Zahl vergleichbarer Beurteilungen in der Regel nicht beurteilen.¹⁰

6.

Eine Auslese der Besten sollte möglichst objektiv erfolgen. Voraussetzung dafür ist ein hoher Grad an Professionalität. Zu dieser Professionalität gehört nicht nur Erfahrung, sondern wesentlich auch eine systeminterne Kontrolle durch ein Mehraugenprinzip, wie dies für jedwede Art von Prüfungen State of the Art ist, weil Beurteilungen als Akte wertender Erkenntnis stark von den subjektiven Voreinstellungen des jeweiligen Beurteilers abhängen. Um einen möglichst hohen Grad der Objektivierbarkeit zu erreichen, ist es erforderlich, Beurteilungsunterschiede thematisieren und dadurch reflektieren zu können. Wünschenswert wäre darüber hinaus ein gewisses Maß an nachträglicher „Fehlerkontrolle“.

⁹ Entgegen dem Diktum des BVerfGs vom 14.6.1975, 2 BvR 37/75, DRiZ 1975, 284.

¹⁰ Vgl. zur Vorzugswürdigkeit der Regel- vor der Anlassbeurteilung u.a. auch BVerwG, Beschluss vom 2.7.2020, 2 A 6/19.

7.

Die Beurteilung sollte losgelöst von anderen Fragen des Feedbacks erfolgen, um Verzerrungen und Verwischungen zu verhindern. Dies betrifft einerseits die Wahrnehmung einer etwaigen Dienstaufsicht, das betrifft andererseits das Angebot einer professionell unterstützten Selbstreflexion. Ein solches Angebot ist in einem Beruf, der in aller Regel ein Leben lang ausgeübt wird, zur Aufrechterhaltung der intrinsischen Motivation von ganz besonderer Bedeutung – nicht nur als Burnout-Prophylaxe, sondern auch zur Aufrechterhaltung der Professionalität.¹¹ Die damit notwendig einhergehende Offenheit zur Fehlerkorrektur erfordert eine strikte personelle Trennung der mit diesen Aufgaben betrauten Personen.

8.

Beförderungen sind prinzipiell geeignet, Einfluss zu nehmen auf richterliches Entscheidungsverhalten. Dies kann in Ausnahmefällen einzelne, der persönlichen Profilierung dienende Entscheidungen betreffen, es betrifft regelmäßig eine Ausrichtung an dem in Ermangelung einer umfassenden qualitativen Bewertbarkeit richterlicher Leistung verbleibenden Aspekt der Quantität. Beförderungssämter sind deshalb in der Justiz auf das unumgängliche Minimum zu beschränken.¹² Daraus folgt, dass es für Richterinnen und Richter im Vergleich zu anderen Berufen nur sehr geringe Beförderungschancen geben darf.

Sollen Beförderungsentscheidungen gerade unter diesen Bedingungen nicht für die Mehrzahl der Richterinnen und Richter demotivierend wirken, weil ihre Erwartungen und Ambitionen nicht zum Tragen kamen, so stellt das Beurteilungswesen als Grundlage dieser Entscheidungen besonders hohe Anforderungen an Akzeptanz. Diese wird sich nur erzielen lassen, wenn die Betroffenen selbst entscheidend daran beteiligt sind, die oder den Besten auszumachen, der oder die dann dazu berufen sein wird, eine in der Hierarchie höhere Position einzunehmen.

9.

Jede Verobjektivierung stark subjektiv geprägter Urteile ist notwendig unscharf. Dieser Unschärfe ist dadurch Rechnung zu tragen, dass nicht eine Beurteilungsgenauigkeit gefordert wird, die sich so nicht erzielen lässt.

¹¹ Dazu Franzen, Ruben, Coaching in der Justiz, Betrifft Justiz 146 (2021).

¹² BVerfG, Beschluss vom 7.1.1981, 2 BvR 401/76, 2 BvR 606/76. Dazu ausführlich Franzen, Ruben, Hierarchie der Rechtsprechung und des Beförderungswesens, zur Veröffentlichung vorgesehen, auf Anfrage erhältlich.

D Ableitung konkreter Forderungen

Aus dem zuvor Dargelegten folgt für die NRV Sachsen die Notwendigkeit, die folgenden Fragen gesetzlich zu regeln:

10. Regelbeurteilung alle 3 Jahre

Jedenfalls soweit eine regelmäßige, vom Anlass und damit von der Einwilligung des zu Beurteilenden unabhängige Beurteilung aller Richterinnen und Richter erfolgen soll, folgt das Erfordernis einer gesetzlichen Grundlage aus dem Umstand, dass damit personenbezogene Daten erhoben werden, die zudem die Grundlagen des Entscheidungs- und Rechtsfindungsverhaltens darstellen und damit Fragen der richterlichen Unabhängigkeit berühren. Gerade der mit einer jeden Beurteilung einhergehende tiefe Eingriff spricht im Übrigen für viele Richterinnen und Richter dafür, sich gegen eine Regel- und für die der freiwilligen Unterwerfung unterliegende Anlassbeurteilung auszusprechen.

Dennoch wird hier Partei für die Regelbeurteilung ergriffen, und zwar aus folgenden Gründen: Ein rein auf freiwilligen, eigeninitiativen Bewerbungen basierendes System erzeugt strukturell eine Zusammensetzung der Beförderungsämtler mit Personen eben dieser Eigenschaften, nämlich einem Bedürfnis nach beruflichen Fortkommen, bisweilen gepaart mit der Kraft, mit Niederlagen umzugehen. Diese Voreinstellung steht einer repräsentativen Ämterbesetzung entgegen. Es schränkt zudem die Besetzungsmöglichkeiten erheblich ein, indem nur auf die dadurch generierten Bewerber zugegriffen werden kann. Oder aber das System beruht in Wirklichkeit gar nicht auf eigeninitiierten Bewerbungen, sondern informell auf Aufforderungen, sich zu bewerben, oder aber, diese zurückzuziehen. Dann handelt es sich um eine von Dritten ohne jede rechtliche Grundlage getroffene Vor-Selektion, der einer Objektivierung der Auswahl per se nicht zugänglich ist.

Soll eine Regelbeurteilung als einzige vorgesehen sein, so darf das Beurteilungsintervall nicht zu groß sein. Das Intervall ist, weil es die Grundlage der Beurteilung betrifft, im Gesetz zu regeln.¹³

11. ... durch eine auf das Beurteilen spezialisierte Kommission, ...

Um eine Auswahl der Besten gewährleisten zu können, muss ein Beurteilungsverfahren Vergleichbarkeit gewährleisten. Es darf nicht von den jeweiligen subjektiven Maßstäben einer zufälligen Vielzahl von Beurteilern abhängen, auch wenn diese jeweils für sich in Anspruch nehmen, ihrerseits als Ergebnis der Bestenauslese zu den Besten zu gehören und deshalb die einzigen zu sein, die befähigt wären zu beurteilen, wer zu diesem ihrem Kreis gehören soll.

¹³ Vgl. zum Beurteilungsintervall von 3 Jahren insbes. BVerwG, Beschluss vom 2.7.2020, 2 A 6/19.

Demgegenüber sollte sich ein Beurteilungsgremium durch Professionalität auszeichnen, nicht ausschließlich durch – behauptete – Exzellenz. Dazu zählt insbesondere eine umfassende Erfahrung und Schulung, eine ständige Reflexion im Team, die darin übt, die Beobachtungsgabe zu schärfen, die Beurteilungskriterien und -indikatoren zu präzisieren und beides in begründende Worte zu fassen. Dieser Forderung liegt also ein Menschenbild zugrunde, das nicht davon ausgeht, dass die Exzellenz Einzelner überragend und diese, wie manche Beurteilung dies glauben machen will, nahezu ohne Fehl und Tadel sein könnte, sondern dass alle Menschen individuelle Stärken und Schwächen haben, ohne damit markante Qualitätsunterschiede nivellieren zu wollen. Insofern kann es auch beim Beurteilen nicht darum gehen, einen in allen denkbaren Eigenschaften Besten zu (er)finden, sondern die jedem Menschen eigenen Stärken und Schwächen so zu erfassen, dass damit eine für ein konkretes Anforderungsprofil möglichst passgenaue Wahl getroffen werden kann.

Alles andere erscheint nicht geeignet, die nach Art. 33 GG geforderte Bestenauslese in Praxi umzusetzen.

12. ... an deren Zusammenstellung die zu Beurteilenden zu beteiligen sind ...

Kann das Rechtssystem nicht davon ausgehen, dass es **d i e** eine richtige Lösung eines Rechtsstreits gibt, und dass ein Rechtsstreit deshalb umso richtiger entschieden werde, je besser die Qualität der zur Entscheidung Berufenen ist, sondern dass bereits die Auswahl der in das Richteramt Berufenen die Annahme rechtfertigt, dass keine rechtlich unververtretbaren Entscheidungen ergehen werden, so kommt der Bestenauslese bei Beförderungen nicht primär die Funktion zu, die Richtigkeit des Richtens zu gewährleisten. Vielmehr kommt den Entscheidungen im Instanzenzug neben der Möglichkeit der Fehlerkorrektur wesentlich die Funktion zu, durch eine Vereinheitlichung divergierender Rechtsauffassungen für Rechtsfrieden zu sorgen. Diese Funktion kann sie nur erfüllen, wenn ihre Entscheidungen auch und gerade in den Eingangsinstanzen akzeptiert und umgesetzt werden. Diese wesentliche rechtsvereinheitlichende Funktion gebietet es, auch jene an der Auswahl der Instanzgerichtsrichterinnen und -richter zu beteiligen, die dann den von diesen fabrizierten Judikaten Folge leisten sollen.

13. ... unter Verwendung einer höchstens fünfstufigen Skala.

Die Frage nach der Skalierung ist deshalb vom Gesetzgeber festzulegen, weil mit ihr vorgegeben wird, welche Auswahloptionen damit dem zur Besetzung berufenen Organ, sei dies das Ministerium, sei dies ein Richterwahlausschuss, verbleiben. Dabei muss andererseits gewährleistet sein, dass die Skalierung eine hinreichende Differenzierung vorsieht, die über die Frage von Eignung/nicht Eignung hinausgeht.

Eine Skalierung in fünf Stufen entspricht den Zeugnisnoten, insoweit es die Noten „mangelhaft“ und „ungenügend“ zusammenfasst, und ist insoweit jedermann geläufig – auch wenn Juristen meinen, genauer differenzieren zu können.

14. Beurteilungskriterien

Zu einzelnen Kriterien, die einerseits einer dienstlichen Beurteilung zugrunde gelegt werden sollten, und die andererseits zwingend einer Normierung durch den Gesetzgeber bedürfen, will sich die vorliegende Stellungnahme nicht äußern. Es spricht aber aus Sicht der NRV Sachsen nichts dagegen, wenn ob der Bedeutung dieser Entscheidung der gesamte Kriterienkatalog durch den Gesetzgeber bestimmt wird, und nur die Ausarbeitung von Indikatoren, anhand derer diese Kriterien erkannt, gemessen und bewertet werden sollten, auf die Ebene des Ordnungsgebers delegiert werden. Denn jedes Kriterium sollte in der ihm zukommenden Bedeutung für spätere Auswahlentscheidungen durchdacht worden sein, um den mit dem Beurteilen einhergehenden Eingriff im Sinne der Verhältnismäßigkeit so gering wie erforderlich zu halten.

15.

Dem hier vertretenen Konzept, die Besetzung von richterlichen Stellen und von Beförderungsbürokraten an den je spezifischen Anforderungen auszurichten, die eben diese Stelle an die Eignung und Befähigung ihres Inhabers stellt, entspricht es, wenn eine Gewichtung der Beurteilungen im Rahmen eines Gesamturteils im Verfahrensstadium der (Regel-)Beurteilung nicht gefordert werden kann. Denn die Gewichtung einzelner Fähigkeiten kann sich nur aus dem jeweiligen Anforderungsprofil eines zu besetzenden Amtes ergeben.

Nur eine Personalverwaltung, die weitgehend den Ansprüchen an eine professionelle Personalentwicklung genügt, wird dazu beitragen können, dass die Justiz dauerhaft den in sie gestellten Anforderungen gewachsen bleibt und damit eine wichtige Voraussetzung für den Erhalt des Rechtsstaates geschaffen bleibt.

Die NRV Sachsen würde es deshalb ausdrücklich begrüßen, wenn das SMJusDEG den gegebenen Anlass nutzen würde, über eine grundlegende Erneuerung ihrer Strukturen nachzudenken, um diese dann – ggf. in der nächsten Legislaturperiode – und soweit dies Änderungen von Bundesgesetzen erfordert, als Bundesratsinitiative – einer umfassenden Reform des Justizwesens zugrunde legen zu können.

Dazu gehören dann die weiteren Forderungen, nämlich die nach einer drastischen Reduzierung der Zahl der Beförderungsstellen, weil deren Besetzung die Verwirklichung des Ideals richterlicher Unabhängigkeit grundsätzlich zu gefährden geeignet sind, verbunden mit einer Besetzung jedenfalls jener Stellen, die nicht mit Rechtsprechung verbunden sind, auf Zeit, wobei beide Arten von Beförderungsstellen, also jene im Instanzenzug ebenso wie die der Verwaltung gerade auch wegen der Nachteile, die das Beurteilungswesen gerade im

Landesvorstand:

Ruben Franzen, AG Eilenburg, 03423-654-330 **Sprecher**

Adresse des Landesverbandes: Amtsgericht Eilenburg, Walther-Rathenau-Straße 9, 04838 Eilenburg

email: Ruben.Franzen@ageb.justiz.sachsen.de

Stellungnahme zum Beurteilungswesen der Richterinnen und Richter vom 18.11.2021

richterlichen Bereich hat – wegen der eingeschränkten Beurteilbarkeit haben muss – auf ein Wahlverfahren umzustellen, wobei zugleich eine Beseitigung der dysfunktionalen Entscheidungsstruktur geboten wäre, nach aktuell der etwaige Beförderungsentscheidungen einer vollkommen anderen Stelle zugewiesen sind als die Verwendungsentscheidung im Sinne der Betrauung mit einer konkreten richterlichen Aufgabe.

Ruben Franzen

Landesvorstand:

Ruben Franzen, AG Eilenburg, 03423-654-330 **Sprecher**

Adresse des Landesverbandes: Amtsgericht Eilenburg, Walther-Rathenau-Straße 9, 04838 Eilenburg

email: Ruben.Franzen@ageb.justiz.sachsen.de;