

**Ausschussdrucksache**

(09.03.2023)

**Inhalt:**

Matthias Brandt  
Direktor des Amtsgerichtes  
Amtsgericht Neubrandenburg

Stellungnahme zum  
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung  
des Landesrichtergesetzes 8/1736

Eine Änderung des Landesrichtergesetzes ist aufgrund des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 07. Juli 2021, 2 C 2.21, geboten, um eine verfassungskonforme gesetzliche Grundlage für die dienstlichen Beurteilungen von Richterinnen und Richtern zu schaffen. (A)

Die Landesregierung nimmt diese Gesetzgebungsnotwendigkeit zum Anlass, beamtenrechtliche Teilzeit- und Dauerurlaubsregelungen auf Richterinnen und Richter zu übertragen. Dies soll auch dazu dienen, die Attraktivität des Richterdienstes in M-V und damit die Attraktivität des Richterberufes zu erhöhen. (B)

Ergänzend hat sich die Landesregierung entschlossen, das gesamte Landesrichtergesetz sprachlich so zu überarbeiten, dass sich eine sprachliche Gleichstellung von Männern und Frauen (besser: Frauen und Männern) ergibt. (C)

Neben sonstigen redaktionellen Änderungen wird erstmals ein vollständiges amtliches Inhaltsverzeichnis vorangestellt. (D)

Zu dem Gesetzentwurf nehme ich (in umgekehrter Reihenfolge) wie folgt Stellung:

D

Das Voranstellen eines amtlichen Inhaltsverzeichnisses erleichtert den Umgang mit dem Gesetz und trägt zu einem niederschweligen "Zugang zum Recht" bei. Amtliche Inhaltsverzeichnisse sollten in der Gesetzgebung Standard sein.

C

Für die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Gesetz gibt es kein gesetzgeberisches Erfordernis. Sie erfolgt aber in konsequenter Umsetzung der seit Jahren unter sozialdemokratischer Führung durch die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern verfolgten Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Weil tatsächliche Gleichstellung "im Kleinen beginnt", soll die Rechts- und Amtssprache in Mecklenburg-Vorpommern Frauen und Männern gleichermaßen gerecht werden (Geschlechtergerechtigkeit). Die sprachliche Neufassung des Gesetzes folgt diesem politisch definierten Erfordernis. Der Entwurf orientiert sich an den Handlungsempfehlungen "Geschlechtergerechte Sprache in Gesetzen und Verordnungen", die die Landesregierung in der Kabinettsitzung vom 07.02.2023 beschlossen hat.

Dudengerecht wird auf Gendersternchen und Binnen:l verzichtet.

Angesichts des zwischenzeitlichen gesellschaftspolitischen Bedeutungsgewinns der Diversität (als Vielfalt der Menschen in einer Gesellschaft in Bezug auf Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Weltanschauung oder Religion, ethnische Herkunft und Behinderung) müssten Sinn und Zweck der sprachlichen "zweigeschlechterbeschränkten" Anpassung gleichwohl noch einmal kritisch hinterfragt werden. Das Bundesverfassungsgericht hat am 10.10.2017, Az. 1 BvR 2019/16, bezogen auf das Personenstandsgesetz entschieden, dass die „Löschung eines binären Geschlechtseintrages den Eindruck fehlender Geschlechtlichkeit erzeuge“.

Geschlecht im Sinne des Grundgesetzes könne „auch ein Geschlecht jenseits von männlich oder weiblich“ sein. Einer solchen (grundgesetzlichen) Mehrgeschlechtlichkeit wird die beabsichtigte Gesetzesänderung nicht gerecht. Die gesetzgeberische Entscheidung zur auf Zweigeschlechtlichkeit beschränkten Gesetzesänderung könnte sich als verfassungswidrig erweisen.

Alle geschlechterbezogenen Anpassungen könnten wegen des geschlechtergerechtigkeitswahrenden § 2 Abs. 2 LRiG ("Für Richterinnen und Staatsanwältinnen sind die Amtsbezeichnungen in der weiblichen Form zu verwenden.") zur Vermeidung verfassungswidriger Regelungen entfallen.

Um gleichwohl eine Geschlechtergerechtigkeit in der Gesetzessprache zu erreichen, könnte § 2 Abs. 2 LRiG wie folgt gefasst werden: "Die in diesem Gesetz verwendeten Personen- und Amtsbezeichnungen sind Personen- und Funktionsbezeichnungen ohne Geschlechterbezogenheit. Bei der personalisierten Bezeichnung von Personen und Amtsinhabern sind für weibliche Personen und Amtsinhaber die Personen- und Amtsbezeichnungen in der weiblichen Form und für männliche Personen und Amtsinhaber die Personen- und Amtsbezeichnungen in männlicher Form zu verwenden."

B

Dass Richterinnen und Richter bezogen auf die Möglichkeiten von Teilzeit- und Dauerurlaubsregelungen nicht schlechter stehen sollen, als Beamtinnen und Beamte, ist sachgerecht. Ob dies allerdings die Attraktivität des Richterdienstes / des Richterberufes in M-V zu erhöhen vermag, darf bezweifelt werden. Die Regelungen zielen auf das "fortgeschrittene" bzw. "spätere" Berufsleben ab und dürften eher nicht auswahlentscheidend beim Einstieg in eine berufliche Laufbahn sein. Die Neuermöglichung des Teilzeitblockmodells ermöglicht Kolleginnen und Kollegen einen vorzeitigen beruflichen Ausstieg. Dies dürfte in den nächsten Jahren / im nächsten Jahrzehnt deshalb problematisch sein, weil die ohnehin anstehende Pensionierungswelle dadurch verstärkt werden könnte. Ein "Pensionierungssunami" wird angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels in allen gesellschaftlichen Bereichen nicht durch eine erfolversprechende Einstellungsoffensive abgefangen werden können. Auch steht zu befürchten, dass für die Freistellungsblöcke nicht gleichzeitig Neueinstellungen von Kolleginnen und Kollegen ermöglicht werden, um wieder absehbaren Einsparvorgaben für Personalkosten gerecht zu werden. Dies wird die dienstliche Belastung der Kolleginnen und Kollegen erhöhen, deren Gesundheit gefährden und die Dauer gerichtlicher Verfahren voraussichtlich verlängern, was dem zu wahrenen Rechtsgewährungsanspruch zuwiderläuft. Dieser Gefahr wird voraussichtlich auch nicht durch die (zum 01.06.2021 eingeführte) Regelung des § 5 Abs. 3 LRiG ("Abweichend von Absatz 1 und 2 ist auf Antrag eines Richters auf Lebenszeit der Eintritt in den Ruhestand für eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr und insgesamt drei Jahre nicht überschreiten darf, hinauszuschieben, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Der Antrag muss spätestens ein Jahr vor Erreichen der Altersgrenze nach Absatz 1 und 2 beziehungsweise jeweils spätestens ein Jahr vor Erreichen der hinausgeschobenen Altersgrenze nach Satz 1 gestellt werden.")

begegnet werden können. In der bisherigen Praxis sieht das für Justiz zuständige Ministerium ein dienstliches Interesse bei entsprechenden Verlängerungsanträgen von Kolleginnen und Kollegen nicht. Auch durch die (ebenfalls zum 01.06.2021 eingeführte) Regelung des § 8 d LRiG ("Zur Sicherung des Wissenstransfers ist einem Richter mit Dienstbezügen, der das 63. Lebensjahr vollendet und einen Antrag auf Versetzung in den Ruhestand gemäß § 5 Absatz 6 gestellt hat, mit seiner Zustimmung Teilzeitbeschäftigung, die sich auf die Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze erstrecken muss, mit 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Der Antrag nach § 5 Absatz 6 gilt in diesem Fall als erledigt.) ergibt sich voraussichtlich keine Gefahrvermeidung, weil die Richterinnen und Richter Gefahr laufen, dass nur ihrem Ruhestandsantrag entsprochen wird, ohne dass das für Justiz zuständige Ministerium ein dienstliches Interesse für ein Teilzeitbeschäftigungsangebot sieht.

A

Der Gesetzentwurf beschränkt die gesetzgeberischen Regelungen für die Anforderungen an Beurteilungen für Richterinnen und Richter auf die nach der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zwingend gesetzgeberisch zu treffenden Bestimmungen (Vorsehen dienstlicher Beurteilungen; Einzelbeurteilungsmerkmale, deren Würdigung zu einem Gesamturteil führt; Unterscheidung von [periodischen] Regel- und von Anlassbeurteilungen). Weitergehender gesetzgeberischer Regelungsbedarf soll nicht bestehen, weil sich das aufrechtzuerhaltende Beurteilungssystem in Gestalt der Verwaltungsvorschrift über die "Dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte" vom 24.10.2011 (periodische Beurteilung zu festen Stichtagen, ergänzend Anlassbeurteilungen bei Bewerbungen um eine Planstelle) bewährt habe. Um für die Beurteilungspraxis die notwendige Flexibilität zu erhalten, soll das für Justiz zuständige Ministerium auch künftig berechtigt sein, Regelungen insbesondere zum Rhythmus der Regelbeurteilungen, zu den Inhalten der Einzelbeurteilungsmerkmale, zum Beurteilungsmaßstab und zu Richtwertvorgaben für die quantitative Anzahl der Vergabe von Höchstnoten zu treffen. Um die so vorgeschlagene, beschränkte gesetzgeberische Vorgabe für das Beurteilungssystem wertend beurteilen zu können, bedarf es einer konkreten Betrachtung der aktuellen Beurteilungsrichtlinie für Richterinnen und Richter. Andernfalls vermag der Gesetzgeber nicht zu beurteilen, ob er bestimmte Regelungen selbst treffen will. Leider geht der Gesetzentwurf auf diese Gesichtspunkte nicht ein.

In der Beurteilungsrichtlinie finden sich i.W. die folgenden Regelungen:

#### § 1 Geltungsbereich

Der beschriebene Geltungsbereich (Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte) deckt sich mit der vorgeschlagenen gesetzlichen Regelung (§ 6 Abs. 1, Richterinnen und Richter, über § 2 Abs. 1 Satz 2 auch Staatsanwältinnen und Staatsanwälte). Soweit die Anwendung (sachgerecht) auch während einer Erprobung beim für Justiz zuständigen Ministerium Anwendung finden soll, gilt dies über die gesetzgeberische Regelung hinaus.

#### § 2 Allgemeine Grundsätze

Vorgesehen ist entsprechend der gesetzgeberisch vorgeschlagenen Regelung eine Beurteilung der Befähigung, Eignung und Leistung. Die Begriffe werden zusätzlich definiert. Der Gesetzgeber muss entscheiden, ob er diese Definition selbst vornehmen will. Der Dienstvorgesetzte soll (unter Verweis auf § 2 Gleichstellungsgesetz M-V) die Gleichstellung von Frauen und Männern auch bei der Erstellung von Beurteilungen berücksichtigen. Durch den Gesetzesbezug ist eine gesetzgeberische Regelung bereits erfolgt. Die richterliche Unabhängigkeit darf durch die Beurteilung nicht beeinträchtigt werden. Auch dies entspricht der gesetzgeberisch vorgeschlagenen Regelung (§ 6 Abs. 1 Satz 3 LRIG-E). Zusätzlich stellt die Verwaltungsvorschrift (sachgerecht) klar, dass sich aus einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung, insbesondere Elternzeit, keine Benachteiligung im Rahmen der Beurteilung ergeben darf.

### § 3 Inhalt der dienstlichen Beurteilung

Für die dienstliche Beurteilung wird ein Vordruckmuster vorgesehen. Für die Erstellung der Beurteilung sind zusätzlich die Ausfüllhinweise zum Vordruck zu beachten (Anlagen 1 und 2 der Verwaltungsvorschrift). Nach dem Vordruck sind folgende 13 Beurteilungsmerkmale zu bewerten: 1 - Fachkenntnisse, 2 - Auffassungsgabe und Denkvermögen, 3 - Urteilsvermögen und Entschlusskraft, 4 - Ausdrucksvermögen (mündlich und schriftlich), 5 - Arbeitsplanung am eigenen Arbeitsplatz, 6 -Kooperationsfähigkeit, 7 - Führungskompetenz, 8 - Verhandlungsgeschick, 9 - Argumentationsfähigkeit, 10 - Belastbarkeit, 11 - Arbeitszuverlässigkeit und Arbeitshaltung, 12 - Übernahme von über den engeren Aufgabenkreis hinausgehenden zusätzlichen Aufgaben, 13 - Verwendungsbreite. Die Bewertung der Einzelmerkmale erfolgt (absteigend) nach folgender 7-stufiger Bewertungsskala: übertrifft *die Anforderungen* herausragend - übertrifft ... deutlich - übertrifft ... - entspricht ... stets - entspricht ... im Großen und Ganzen - entspricht ... weniger - entspricht ... nicht. Die Bewertung beschränkt sich (in der Regel) auf die Auswahl des Skalabereichs. Eine zusätzliche Wortbegründung ist erforderlich für die höchste und die niedrigste Bewertungsstufe und für die Beurteilungsmerkmale "Übernahme von über den engeren Aufgabenkreis hinausgehenden zusätzlichen Aufgaben" und "Verwendungsbreite" (die nur zu bewerten sind, wenn Anlass besteht) sowie dann, wenn die Bewertung um mehr als eine Stufe von einer früheren Bewertung abweicht. Der Gesetzgeber muss entscheiden, ob er die Einzelmerkmale und die Bewertungsskala selbst bestimmen will. Den Einzelbewertungen schließt sich (entsprechend des gesetzgeberischen Regelungsvorschlages in § 6 Abs. 1 Satz 2 LRiG-E) eine Gesamtbeurteilung an. Auch insoweit gibt die Verwaltungsvorschrift eine Bewertungsskala (6-stufig absteigend) vor: vorzüglich geeignet - sehr gut geeignet (möglich auch hervorhebend mit Zusatz oberer Bereich) - gut geeignet (möglich auch differenziert mit Zusatz oberer Bereich) - geeignet - weniger geeignet - nicht geeignet. Der Gesetzgeber muss entscheiden, ob er die Bewertungsskala selbst bestimmen will. Zu beurteilen sind die im Beurteilungszeitraum im Statusamt erbrachten Leistungen. Im Falle einer Bewerbung um eine Planstelle oder zum Ende einer Erprobung ist zusätzlich die Eignung für das angestrebte oder das erprobte Amt zu bewerten. Zugrunde zu legen ist für die Eignungsprognose die für das Statusamt geltende Bewertungsskala. Maßgeblich sind die konkreten Anforderungen des angestrebten oder erprobten Amtes. Zu benennen ist das wesentliche / sind die wesentlichen Beurteilungsmerkmal(e), auf dem / auf denen die Eignungsprognose beruht.

### § 4 Leitlinien zum Beurteilungsrahmen

Den Beurteilern wird aufgegeben, im Rahmen der gezeigten Leistungen den gesamten Bewertungsrahmen auszuschöpfen, um ein differenziertes Leistungsgefüge der Richterinnen und Richter abzubilden und so sachgerechte Personalentscheidungen zu ermöglichen. Nach allgemeiner Erfahrung soll davon auszugehen sein, dass die Mehrzahl der zu Beurteilenden nach längerer Berufserfahrung im Gesamturteil gut geeignet ist. Allein eine längere Dauer der Tätigkeit rechtfertigt kein "sehr gut geeignet". Entsprechend soll bei den Einzelmerkmalen davon auszugehen sein, dass die Mehrzahl der zu Beurteilenden den Anforderungen stets entsprechen wird, aber nur eine Minderheit die Anforderungen übertreffen kann. Die Vergabe des Gesamturteils "vorzüglich geeignet" soll Ausnahmefällen vorbehalten sein. Beurteiler sind frei, von Einschätzungen anderer Beurteiler sowohl nach oben, als auch nach unten abzuweichen, selbst wenn sie keine Veränderungen im Leistungsbild feststellen. Lediglich Abweichungen um mehr als eine Note im Gesamturteil ist zu begründen.

### § 5 Zuständigkeit

Die Beurteilung ist vom unmittelbaren Dienstvorgesetzten, im für Justiz zuständigen Ministerium durch den Abteilungsleiter zu erstellen.

#### § 6 Regelbeurteilung

Richter auf Lebenszeit sind alle 4 Jahre (erstmalig 2012) zum Stichtag 01.06. zu beurteilen. Dies begegnet Bedenken. Ausweislich § 6 Abs. 2 LRiG M-V und § 6 Abs. 5 LRiG-E besitzen Beurteilungen (als maßgebliche Entscheidungsgrundlage für Personalentscheidungen) hinreichende Aktualität, wenn ihr Erstellungszeitpunkt nicht länger als 3 Jahre zurückliegt. Dies folgt entsprechender Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte. Warum dann allerdings Regelbeurteilungen nur alle 4 Jahre erstellt werden sollen, ist nicht nachvollziehbar. Die Verwaltungsvorschrift bewirkt, dass alle 3 Jahre für die Dauer von 1 Jahr keine ausreichend aktuellen Beurteilungen vorliegen. Der Gesetzgeber muss entscheiden, ob er in konsequenter Umsetzung des § 6 Abs. 5 LRiG-E die Beurteilungsperiode nicht selbst regelt und entsprechend der Rechtsprechungsvorgaben zur Aktualität von Beurteilungen mit 3 Jahren bestimmt. Nur auf diese Weise kann die Regelbeurteilung geeignete Grundlage für Personalentscheidungen sein. Überlässt man dies stattdessen (entsprechend der aktuellen Beurteilungsrichtlinie) Anlassbeurteilungen, wird nicht nur die Regelbeurteilung entwertet, sondern die Möglichkeit geschaffen, Personalentscheidungen nicht an langfristigen Leistungseinschätzungen (Regelbeurteilungen), sondern an kurzfristigen Leistungsbeschreibungen (Anlassbeurteilungen) zu orientieren. Maßgeblich sind dann nicht allein Leistung, Eignung und Befähigung. Sonstigen "Einflussfaktoren" "wird Tür und Tor geöffnet", weil die Bewertung von Leistung, Eignung und Befähigung an einem aktuellen ("sonstigen") Interesse ausgerichtet werden kann. Liegen in besonders definierten Fällen keine ausreichenden Beurteilungsgrundlagen vor, ist eine Regelbeurteilung nicht zu erstellen. Richterinnen und Richter, die zum Beurteilungsstichtag das 55. Lebensjahr vollendet haben, sind nicht mehr durch eine Regelbeurteilung zu beurteilen.

#### § 7 Anlassbeurteilung

Anlassbeurteilungen sind aus Anlass einer Bewerbung um eine Planstelle (auf Anforderung des für Justiz zuständigen Ministeriums) und zum Ende einer Erprobung zu erstellen. Die Erprobungsbeurteilung ist sachgerecht, weil mit dieser Beurteilung andere Leistungsanforderungen bewertet werden, als bei einer Regelbeurteilung. Die Bewerbungsbeurteilung hingegen begegnet den gleichen Bedenken, wie die Entwertung der Regelbeurteilungen durch eine 4-jährige Beurteilungsperiode. Nicht die langfristige Leistungseinschätzung (Regelbeurteilung), sondern die kurzfristige, stellenbesetzungsorientierte Leistungsbeschreibung (Anlassbeurteilung) wird zur Grundlage von Personalentscheidungen gemacht. Dies erfolgt bei anderen Laufbahngruppen nicht in gleicher Weise. In der Beurteilungsrichtlinie für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger wird für Planstellenbewerbungsverfahren statt einer neuen Beurteilung (Anlassbeurteilung) die Regelbeurteilung (die alle drei Jahre zu erstellen ist) lediglich um eine Eignungsprognose (als nach der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte für Auswahlentscheidungen vorrangig maßgebliche vorausschauende Bewertung der Eignung für die ausgeschriebene Stelle) ergänzt. Weil diese durch den Zweitbeurteiler erstellt wird, wird ausschließlich eine übergreifend vergleichende Leistungseinschätzung ermöglicht. Bei vergleichbarer Regelung für Richterbeurteilungen könnte der Zweitbeurteiler seiner für Regelbeurteilungen in § 14 (Überbeurteilung) statuierten Aufgabe gerade bei Anlassbeurteilungen in Form einer Regelaufgabe gerecht werden. Die Beurteilungsrichtlinie für die Richter überlässt stattdessen auch die Eignungsprognose (§ 3 Abs. 7 Beurteilungsrichtlinie) dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten als (Erst)Beurteiler und dem Zweitbeurteiler nur die Überbeurteilung. Der Gesetzgeber muss entscheiden, ob er Personalentscheidungen nicht an (leistungseinschätzungsorientierten) Regelbeurteilungen, sondern an (stellenbesetzungsorientierten) Anlassbeurteilungen orientiert wissen will.

#### § 8 Beurteilung von Probebediensteten

Proberichterinnen und Proberichter werden nach den gleichen Maßstäben beurteilt, wie Lebenszeitrichter in der Regelbesoldungsgruppe R 1. Der Beurteilungsintervall ist allerdings verkürzt (nach 9, 21, 33 und 45 Monaten ab Ernennung). Hinzu treten Beurteilungen nach 3 oder 15 Monaten, wenn Zweifel an der Eignung bestehen. Die möglichen Gesamtbewertungsstufen beschränken sich bis zum Ablauf des 3. Jahres nach der Ernennung auf geeignet, noch nicht geeignet, nicht geeignet.

**§ 9 Beurteilung von Richterinnen und Richtern kraft Auftrags**

Richter kraft Auftrags werden wie Proberichter, allerdings in einem beschränkt verkürzten Beurteilungsintervall (nach 9 und 21 Monaten ab Ernennung) beurteilt.

**§ 10 Beurteilung auf Aufforderung des Justizministeriums**

Beurteilungen sollen auch "aus besonderem Grund", insbesondere beim Ersuchen einer dritten Stelle auf Anordnung des für Justiz zuständigen Ministeriums erstellt werden.

**§ 11 Bezugnahmebeurteilung**

Die Beurteilungsrichtlinie erlaubt statt der Erstellung einer (nächsten) Beurteilung die (ausschließlich Voll)Bezugnahme auf die vorangegangene Beurteilung, wenn deren Beurteilungsstichtag nicht länger als 3 Jahre zurückliegt und der gleiche Beurteiler keine Veränderungen des Leistungsstandes feststellt. Damit scheidet eine Bezugnahmebeurteilung "in der Regel" aus, weil nach der Beurteilungsrichtlinie Regelbeurteilungen in einem 4-Jahresthymus zu erstellen sind. Ein weiterer Grund, der gegen einen Vierjahresintervall der Regelbeurteilung spricht. Bei einer Anlassbeurteilung ist eine Bezugnahmebeurteilung nur bei der Bewerbung auf ein gleiches Statusamt möglich. Mit Einverständnis des über 50 Jahre alten Beurteilten darf eine Bezugnahmebeurteilung auch durch einen neuen Beurteiler und unabhängig vom Erstellzeitpunkt der vorangegangenen Beurteilung erstellt werden.

**§ 12 Beurteilungsgrundlagen**

Grundlage der Beurteilung ist der eigene Eindruck des Beurteilers. Zusätzlich können Beurteilungsbeiträge (§ 13) hinzugezogen werden. Sonstige Erkenntnisquellen sind offen zu legen. Sie bedürfen der Schriftform, wenn die Beurteilung nur auf ihnen beruht.

**§ 13 Beurteilungsbeiträge**

Der Beurteiler soll Beurteilungsbeiträge der Direktoren, Senats- oder Kammervorsitzenden bzw. Abteilungsleiter (bei den Staatsanwaltschaften) einholen und bei Erstellung der Beurteilung angemessen berücksichtigen.

**§ 14 Überbeurteilung**

Die nächsten Dienstvorgesetzten fügen den eröffneten Beurteilungen eine Stellungnahme (Überbeurteilung) bei. Aufgabe der Überbeurteiler ist es, auf die Einhaltung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe zu achten und die Vergleichbarkeit der Beurteilungen zu gewährleisten. Dabei dürfen auch abweichende Einschätzungen der Befähigung und Leistung erfolgen, die hierauf bezogenen Erkenntnisquellen sind zu benennen. Abweichungen um mehr als eine Note im Gesamturteil bedürfen einer Begründung. Aufgabe der Überbeurteiler ist auch die Prüfung der formellen Rechtmäßigkeit der Beurteilung. Dem (Erst)Beurteiler soll bei formellen Fehlern Gelgenheit zur Korrektur gegeben werden. Im Vorfeld von Regelbeurteilungsrunden können Beurteilerkonferenzen erfolgen.

**§ 15 Eröffnung und Verwahrung der Beurteilung**

Die Beurteilungen sind zu eröffnen, nachdem den zu Beurteilenden zuvor (oder bei deren Einverständnis gleichzeitig) Gelegenheit zur mündlichen Erörterung der in Aussicht genommenen Beurteilung gegeben worden ist. Die Beurteilungen und Beurteilungsbeiträge werden zu den Personalakten genommen.

Im Ergebnis darf Entscheidungskriterium für die eigene gesetzgeberische Regelung oder die Überlassung an das für Justiz zuständige Ministerium wohl nicht sein, ob dem für Justiz zuständigen Ministerium mehr Flexibilität überlassen werden soll. Es bedarf vielmehr der wertenden Betrachtung, welche Beurteilungsvorgaben für so wesentlich gehalten werden, dass sie nur der Gesetzgeber selbst treffen (und ändern) kann. Die bisherige Kontinuität der 2011 erlassenen Beurteilungsrichtlinie macht deutlich, dass es "flexibler Reaktionsmöglichkeiten außerhalb eines Gesetzgebungsverfahrens" eher nicht bedarf. Auch die Begründung des Gesetzentwurfes verweist darauf, dass sich die Beurteilungsrichtlinie seit langem bewährt hat. Bewährtes wird in Gesetzesform besser bewahrt, als in untergesetzlichen Regelungen.

Und: Der Gesetzgeber kann das aktuelle Gesetzesvorhaben auch für eine eigenständige kritische Prüfung der bewährten Beurteilungsregelungen nutzen. Nur dass etwas bewährt ist, heißt nicht, dass es gut ist; auch Bewährtes kann verbessert werden oder einfach nur aktuellen Entwicklungen anzupassen sein. Eine ohnehin gebotene Neuorientierung des Beurteilungswesens (Umsetzung des jedenfalls teilweisen Gesetzesvorbehalts) ist ein geeigneter Anlass. Möglich wären beispielhaft folgende Überlegungen:

weitere Beurteilungsgrundlagen (Ergänzung zu § 13 der Beurteilungsrichtlinie):

Bislang werden nur Beurteilungsbeiträge von Beschäftigten mit Leitungsfunktionen angefordert. Kooperationsfähigkeit, Führungskompetenz und Arbeitszuverlässigkeit und Arbeitshaltung sind aber nicht nur im Zusammenwirken mit den Leitungsebenen, sondern insbesondere bei der Zusammenarbeit mit allen Beschäftigten mit Aufgabenbezug wesentliches Befähigungs- und Leistungskriterium. Beurteilungsrelevant sind deshalb auch Einschätzungen durch Kolleginnen und Kollegen und zugeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Beurteilungsbeiträge könnten deshalb auch von den Richter- und Personalvertretungen sowie der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung eingeholt werden.

weiteres Entscheidungskriterium für Personalentscheidungen (Ergänzung zu § 2 der Beurteilungsrichtlinie):  
Chancengleichheit

Bislang sollen dienstliche Beurteilungen Angaben (nur) zur Befähigung, fachlichen Leistung und Eignung enthalten und unter Würdigung der Persönlichkeit des Beurteilten Stärken und Schwächen objektiv, wahrheitsgetreu und nachvollziehbar aufzeigen. Unberücksichtigt bleibt dabei, dass nicht alle zu Beurteilenden die gleichen Chancen zum Erwerb der Befähigung und Eignung sowie zum Beweis dieser durch Leistung erhalten / erhalten haben. Dies spiegelt sich in der Stellenbesetzung der Beförderungssämter in der Justiz unseres Landes. Weibliche Amtsinhaberinnen und Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber mit Herkunft aus den neuen Bundesländern sind deutlich unterrepräsentiert. Unter Zugrundelegung der Beurteilungsrichtlinie, weil sie sich nicht als gleich und besser befähigt und geeignet erwiesen oder durch gleiche und bessere Leistungen ausgezeichnet haben. Dies aber vor allem deshalb, weil sie nicht die gleichen Chancen hatten, die entsprechenden Qualifikationen zu erwerben und zu beweisen. Voraussetzung für die Qualifikation für Beförderungssämter sind Rechtserprobungen bei einem Obergericht / der Generalstaatsanwaltschaft und (für Ämter mit Verwaltungsaufgaben) Verwaltungserprobungen im für Justiz zuständigen Ministerium. Auch wenn alle Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit haben, sich für entsprechende Erprobungen zu interessieren und bei bekundetem Interesse diese auch zu absolvieren, können nicht alle in gleicher Weise einem solchen Interesse auch persönlich entsprechen.

Weibliche Beschäftigte sind (trotz eines zwischenzeitlich einsetzenden gesellschaftlichen Wandels) in der Regel diejenigen, die innerhalb ihrer Familien die Hauptverantwortung für den Familienalltag und die Kinderbetreuung tragen. Sie können Familie und Beruf dann nicht mehr miteinander vereinbaren, wenn sie für eine Erprobung den Arbeitsort wechseln müssen. Die örtliche Komponente spielt für alle Beschäftigten eine Rolle, die ihren persönlichen / familiären Wohnort weit entfernt vom Sitz des Erprobungsgerichtes / des für Justiz zuständigen Ministeriums haben, insbesondere also Beschäftigte der östlichen Landgerichtsbezirke, vor allem des Landgerichtsbezirks Neubrandenburg. Und Beschäftigte mit persönlichem Ursprung in den neuen Bundesländern sind aufgrund ihrer grundverschiedenen Sozialisierung im Hinblick auf die persönlichkeitsbezogenen Beurteilungsmerkmale (Kooperationsfähigkeit, Führungskompetenz, Verhandlungsgeschick und Argumentationsfähigkeit) nicht vergleichbar mit Beschäftigten mit persönlichem Ursprung in den alten Bundesländern. Es sind aber Beschäftigte, die in den alten Bundesländern sozialisiert wurden, die die Kolleginnen und Kollegen beurteilen und dabei die Besonderheiten der andersartigen Sozialisierung nicht berücksichtigen (können). Diese Ungleichheiten finden in der aktuellen Beurteilungsrichtlinie keine Berücksichtigung. Ungleiches gleich zu behandeln ist allerdings von Verfassungs wegen verboten, Art. 3 Grundgesetz. In Beurteilungen muss deshalb Berücksichtigung finden, inwieweit die Beurteilten die gleichen Chancen hatten, sich entsprechend der Beurteilungsmerkmale zu qualifizieren. Nur so kann eine Vergleichbarkeit der Beschäftigten im Rahmen von Personalentscheidungen erreicht werden.