

An das
Ministerium der Justiz des
Landes Nordrhein-Westfalen
Martin-Luther-Platz 40
40212 Düsseldorf

Hamm, 4. November 2022

Gesetz zur Umsetzung des Rechtssatzvorbehalts bei dienstlichen Beurteilungen in der Justiz

AZ: 2000 -Z.525

Hier: Schreiben vom 24.08.2022

Sehr geehrter Herr Holtgrewe,

der Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu den beabsichtigten Neuregelungen zum Beurteilungs- und Erprobungswesen. Diese Stellungnahme wird sich auf allgemeine Gesichtspunkte sowie die Belange der ordentlichen Gerichtsbarkeit beschränken. Im Übrigen dürfen wir auf die Ihnen bereits zugegangenen Stellungnahmen der bei uns ebenfalls organisierten Fachverbände der Arbeitsgerichtsbarkeit, der Finanzgerichtsbarkeit und der Sozialgerichtsbarkeit verweisen. Bezüglich der besonderen Belange der Staatsanwaltschaft verweisen wir auf die Stellungnahme des Hauptstaatsanwaltsrates.

Vorab ist anzumerken, dass die Möglichkeit, das gesamte Beurteilungswesen einer grundlegenden Reform zuzuführen, mit den vorgelegten Entwürfen verpasst wird. Im Spannungsfeld zwischen richterlicher Unabhängigkeit, Selbstverwaltung der Justiz und Bestenauslese wäre es wünschenswert, die überkommene Beurteilung von Richterinnen und Richtern durch die Gerichtsverwaltung, namentlich durch die der Exekutive zuzuordnenden Präsidentinnen und Präsidenten durch ein neues System abzulösen, in welchem Richterinnen und Richter in den Beurteilungsprozess eingebunden sind. Zu diskutieren wäre beispielsweise das System der Beurteilungssenate in Österreich.

Zu den beabsichtigten Regelungen ist folgendes anzumerken:



A) Beurteilungswesen

I. Verordnung über die Erstellung dienstlicher Beurteilungen der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte im Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz (BeurtVO JM)

1. Regelbeurteilungen (§ 2 Abs. 3 Nr. 2 BeurtVO JM)

Der Entwurf sieht vor, in Abänderung der bisherigen Praxis Richterinnen und Richter bis zum 55. Lebensjahr regelhaft zu beurteilen, danach – ohne Altersbegrenzung – nur auf Antrag („opt in“).

Für diese Änderungen spricht, dass nicht nur die Regelaltersgrenze um zwei Jahre heraufgesetzt worden ist, sondern auch, dass sich die Lebensumstände und –zyklen in den letzten Jahrzehnten stark verändert haben und deswegen auch jenseits des 50. Lebensjahres berufliche Veränderungen deutlich häufiger als früher stattfinden. Die bestehende Beschränkung unterliegt daher auch dem Vorwurf, mit ihrer starren Altersgrenze ungerechtfertigt zu diskriminieren.

Dem steht die nicht geringe Gruppe derer gegenüber, die etwa ab dem 50. Lebensjahr keinen Veränderungsbedarf mehr erkennen. Zudem geht mit der Erweiterung der zu beurteilenden Personengruppe ein erheblicher Mehraufwand seitens der Justizverwaltung einher. Der DRB NRW spricht sich daher dafür aus, es – wie auch in anderen Bundesländern (z. B. Baden-Württemberg) – bei der bisherigen Regelung zu belassen, wonach eine Regelbeurteilung nur bis zum 50. Lebensjahr verpflichtend stattfindet, und dafür die „opt in“ – Lösung bereits ab diesem Zeitpunkt greifen zu lassen.

Wenn dennoch die Altersgrenze, die sich aus unserer Sicht bewährt hat, heraufgesetzt werden soll, könnte – hilfsweise – den Gegenargumenten Rechnung getragen werden, indem zwischen dem 50. und dem 55. Lebensjahr eine „opt out“-Möglichkeit geschaffen wird und die „opt in“-Lösung erst (wie jetzt vorgesehen) danach greift.

2. Beurteilungsmaßstab (insbesondere § 4 Abs. 2 BeurtVO JM – „Welle“)

a)

§ 4 BeurtVO setzt das in der Entscheidung des BGH vom 27.02.2019 zuletzt geklärte Verständnis der Begriffe der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung voraus. Nicht jedem Adressaten einer Beurteilung dürfte diese Unterscheidung auswendig geläufig sein. Es könnte sich daher anbieten, diese Begriffsklärung zu verschriftlichen, und zwar entweder im Rahmen von § 4 BeurtVO oder im Rahmen der zugehörigen AV.

b)

Eine Kodifizierung der üblichen Praxis, die Note bei erstmaligen Beurteilungen im Beförderungsamt abzusenken, erscheint sinnvoll, jedenfalls immer dann, wenn mit der Übernahme des Beförderungsamtes andere, insbesondere höhere Qualifikationen erforderlich sind. Dies ist typischerweise der Fall, wenn mit der Übernahme des Beförderungsamtes eine Leitungsfunktion in der Gerichtsverwaltung oder andere Anforderungen in der Rechtsprechung (Vorsitzende eines Spruchkörpers, Einsatz in einer höheren Instanz) verbunden sind. Weniger zwingend erscheint dies zum Beispiel beim weiteren aufsichtführenden Richter, weil sich dessen Rechtsprechungstätigkeit nicht von der des unbeförderten Richters am Amtsgericht unterscheidet, so dass jedenfalls für den Bereich der Rechtsprechung keine anderen Maßstäbe als bisher angelegt werden dürfen.

3. Bewertung (§ 6 BeurVO JM)

Die beabsichtigte Einführung von Zwischennoten kann und soll zu einer höheren Transparenz der Beurteilungen führen. Konsequenter und ernsthafter durchgeführt kann dieses neue System von Zwischennoten besser als bisher die nach Auffassung des jeweiligen Beurteilers bestehenden besonderen Schwächen und Stärken aufzeigen. Dies erfordert aber auch, dem Beurteilten unmittelbar mit der ersten Übersendung des Beurteilungsentwurfs einen aktuellen Beurteilungsspiegel zur Verfügung zu stellen. Nur dann, wenn ich die vergebenen Zwischennoten und das Endergebnis in einen Kontext stellen kann, sind sie aussagekräftig und transparent.

Andererseits ist zu berücksichtigen, dass die zu den Einzelnoten verfassten Texte jedenfalls tendenziell entwertet werden, weil das Augenmerk in erster Linie auf die Benotung mit einem Punktwert gelegt werden wird. Auch dürfte die Einführung von Einzelnoten zu einer erhöhten Streit anfälligkeit führen. Überdies wird der Arbeitsaufwand für die Beurteiler deutlich höher sein, weil gesteigerte Transparenz auch gesteigerte Überprüfbarkeit und damit verstärktes Hinterfragen der Entscheidung bedeuten. Dieser zusätzliche Arbeitsaufwand multipliziert sich natürlich bei großen Gerichten und Gerichtsbezirken. Unklar ist auch die Frage der Gewichtung der Einzelnoten. Soweit hierzu etwa von den Maßstabskonferenzen Richtlinien aufgestellt werden, tangiert dies den Mitbestimmungstatbestand des § 41 Nr. 12 LRiStaG NRW. Wahrscheinlich wird aber die Einführung von Zwischennoten zur Folge haben, dass die Beurteiler noch umfangreicher als bisher Textbausteine verwenden. Für die gewünschte Individualität und Transparenz wäre dann wenig gewonnen.

4. Anforderungsprofile – konstitutive Merkmale (§ 8 Abs. 2 Satz 2 BeurVO JM)

a)

Inhaltlich ist daran festzuhalten, dass es bestimmte Kriterien oder Qualifikationen in den Anforderungsprofilen für ein richterliches Amt gibt, bei dessen Fehlen oder nur minimaler Ausprägung die Bewerberin oder der Bewerber auf ein entsprechendes Amt als ungeeignet erscheint.

Insoweit besteht nach dem Ergebnis der gemeinsamen Besprechung vom 04.10.2022 wohl Einigkeit.

Die aktuelle Formulierung von § 8 Abs. 2 BeurVO JM erweckt aber den gegenteiligen Eindruck, die Erfüllung oder Nicht-Erfüllung von Kriterien der auf der Ebene einer Verwaltungsvorschrift zu schaffenden Anforderungsprofile unterfalle einer gewissen Beliebigkeit, deren Auswirkungen vom Formulierungsgeschick des Beurteilers abhängig seien. Diesem Eindruck muss unbedingt begegnet werden.

Ein Weg wäre die Übertragung der Hauptkriterien der Anforderungsprofile auf die Verordnungsebene. Will man diese Kriterien nicht als konstitutive Merkmale betrachten, weil dies (wohl zumindest nach der Einschätzung des Ministeriums) zur Folge hätte, dass sie nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Rechtssatzvorbehalt gesetzlich geregelt werden müssten, so müsste man angesichts der Bedeutung der Kriterien eigentlich die Konsequenz ziehen und die Kriterien, die als *conditio-sine-qua-non* für bestimmte Positionen auszumachen sind, auf der Verordnungsebene regeln. Hiergegen spricht aber, dass damit die Ebene des Mitbestimmungsrechts entwertet werden würde. Auch sprechen praktische Erwägungen, nicht nur im Hinblick auf den aktuell bestehenden Zeitdruck, hiergegen.

Ein anderer Weg wäre, § 8 Abs. 2 BeurVO JM so zu fassen, dass die große Verbindlichkeit der Anforderungskriterien unterstrichen wird, sie also (vielleicht) aus Rechtsgründen nicht absolut zu verstehen sind, ihre Verneinung aber „in aller Regel“ zur Ungeeignetheit für das beschriebene Amt führt.

Jedenfalls sollte in der Verordnung das im ersten Absatz dargestellte übereinstimmende Verständnis festgehalten werden.

b)

Zu Absatz 3 des § 8 BeurVO JM bestand Einvernehmen, Satz 2 zu streichen, so dass auch bei unterhäftigem Einsatz Rechtsprechungserfahrungen in den in den Anforderungsprofilen genannten Zeiträumen erworben werden können.

5. Beurteilung und Überbeurteilung, Zuständigkeiten (§ 9 BeurVO JM)

a)

Zu § 9 Abs. 1 Satz 2 BeurVO JM („Hiervon unberührt...“) bestand Einvernehmen, die Regelung zumindest auf der Normebene der VO entfallen zu lassen weil sie regelungstechnisch überflüssig ist.

b)

Zu § 9 Abs.2 BeurVO JM ist anzumerken, dass der Wortlaut von Satz 1 in erster Linie die reguläre Vertretungssituation umfasst, also die vorübergehende Verhinderung einer an sich im Amt befindlichen zuständigen Person. Erfahrungen der Vergangenheit legen aber nahe, auch den Fall zu regeln, in dem die Vertreterin oder der Vertreter tätig werden muss, weil die Stelle längere Zeit *vakant* ist. Auf diese Situation ist auch Satz 2 zugeschnitten.

Rechtlich kann man durchaus diskutieren, dass die Vakanz kein Verhinderungsfall sei, weil jemand, der nicht im Amt ist, nicht an der Ausübung des Amtes gehindert sein könne. Eine Klarstellung, dass nicht nur der Verhinderungsfall, sondern auch die Vakanz gemeint ist, erscheint sinnvoll.

c)

Die Regelung des § 9 Abs. 4 Nr. 2 BeurVO JM begegnet grundsätzlichen Bedenken und ist zu streichen. Die Vornahme richterlicher Beurteilungen durch das Ministerium ist grundsätzlich systemfremd, weil hier Angehörige der zweiten Staatsgewalt über die der dritten Staatsgewalt entscheiden. Dabei soll nicht verkannt wird, dass auch Gerichtspräsidentinnen und -präsidenten bei der Erledigung von Justizverwaltungsaufgaben (wie z. B. der Beurteilung) der Exekutive zuzuordnen sind. Sie haben aber auch Rechtsprechungsaufgaben und sind von ihrer Position her immer noch der Legislative zugehörig. Eine Beurteilung durch das Ministerium ist und bleibt daher ein möglichst auf extreme Ausnahmefälle zu begrenzender Systembruch.

Der Besorgnis, dass in Anbetracht der Vielzahl und Verschiedenheit von Er-satzerprobungsstellen außerhalb des Geschäftsbereichs des Ministeriums der Justiz ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab nur durch das Ministerium gewährleistet werden kann, kann dadurch Rechnung getragen werden, dass es bei der Beurteilungskompetenz der Obergerichtspräsidenten verbleibt, allerdings mit der Option einer Überbeurteilung des Ministeriums der Justiz zur Wahrung eines einheitlichen Maßstabs.

II. Richtlinien für dienstliche Beurteilungen der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte nebst Anlagen (BeurtAV JM)

1. Grundsätze (Ziff. 1 BeurtAV JM)

Ziff. 1.2 Satz 1 sieht vor, dass sich die zur Beurteilung berufene Stelle ausreichende Kenntnisse über die oder den zu Beurteilenden verschaffen muss; die Beurteilung ist dabei auch auf den persönlichen Eindruck der bzw. des Beurteilenden zu stützen. Nach Satz 2 gelte dies nicht für Überbeurteilungen, mit denen keine Abweichung beabsichtigt sei oder bei denen die Abweichung ausschließlich der Herstellung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes diene.

Es ist sprachlich unklar, ob sich diese Abweichung nur auf das Erfordernis des persönlichen Eindrucks oder auf den gesamten Satz 1 bezieht.

Die für die Überbeurteilung zuständige Stelle vom Erfordernis zu befreien, sich ausreichende Kenntnisse zu verschaffen, ist nicht gerechtfertigt und sicher auch nicht gewollt. Es sollte eine Klarstellung erfolgen.

2. Beurteilungsmaßstab (Ziff. 4.1 BeurtAV JM – Maßstabskonferenzen).

a)

Wegen der spezifischen Belange der verschiedenen Gerichtszweige und der Staatsanwaltschaft, ist es erforderlich, für jede Gerichtsbarkeit und die Staatsanwaltschaft eigene Maßstabskonferenzen einzurichten.

Eine weitere – gemeinsame – Konferenz sollte bei dem MdJ zur Behandlung übergreifender Fragen eingerichtet werden.

b)

Die Hinzuziehung von Mitgliedern der (im Anschluss nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 LRiStaG) zu beteiligten Richtervertretungen zu den Maßstabskonferenzen ist bislang lediglich optional vorgesehen.

Mit der Maßstabskonferenz wird Neuland beschritten. Soweit es aktuell eingeschätzt werden kann, werden dort wesentliche Entscheidungen zur Anwendung und Auslegung des neuen Regelwerks zu treffen sein, insbesondere zum Beispiel im Umgang mit den bislang beabsichtigten Zwischennoten nach § 6 Abs. 1 Satz BeurtVO JM.

Die Beteiligung des jeweils zuständigen Hauptrichter- und Präsidialrates (Staatsanwaltschaft entsprechend) ist daher als zwingend vorzusehen.

Alles andere wäre auch unpraktisch, weil die Beteiligung zu den Entscheidungen der Maßstabskonferenz dann faktisch in den folgenden Besetzungsverfahren inzident erfolgen müsste. Etwaige Bedenken würden dann immer unmittelbar auf Besetzungsvorgänge durchschlagen bzw. dort erstmals erörtert werden können.

Angesichts der hohen Bedeutung der Maßstabskonferenzen erscheint deren Durchführung nicht hinreichend detailliert geregelt. Es sollte insbesondere konkret und abschließend definiert werden, zu welchen Themen genau die Maßstabskonferenzen Festlegungen treffen sollen/dürfen. Daneben sollten Regelungen über die Abstimmung in den Konferenzen, vor allem aber über die Dokumentationsdichte ihrer Ergebnisse geschaffen werden. Die Ergebnisse sind (ggf. nach Durchführung eines Mitbestimmungsverfahrens) bekannt zu geben.

3. Beurteilungsmerkmale von Führungskräften (Ziff. 5.2 BeurtAV JM)

Ob es sinnvoll und geboten ist, interkulturelle Kompetenz und Diversitätskompetenz als ausdrückliches Untermerkmal bei der Beurteilung von Führungskräften einzuführen, ist eine vor allem politische Entscheidung.

Wenn man hier einen besonderen Akzent setzen möchte, müssen hierzu im Rahmen der verpflichtenden Fortbildung für Führungskräfte in ausreichendem Maße Fortbildungsangebote geschaffen werden. Diese dürfen jedoch nicht zu Lasten der bisherigen Fortbildungsangebote gehen. Entsprechend sind die Mittel der JAK aufzustocken.

III. Anforderungsprofile (Ziff. 6 BeurtAV JM bzw. Anlage zur BeurtAV JM)

Für die Anforderungsprofile betreffend die ordentliche Gerichtsbarkeit (Teil 2, B. der AV) sind folgende Ausführungen veranlasst:

1. RichterIn oder Richter am Amtsgericht als weitere/r Aufsicht führende/r RichterIn / Richter (wAuRi)

Für das Amt der / des wAuRi sollten wie auch bislang vom Präsidialrat der ordentlichen Gerichtsbarkeit verlangte Erfahrungen in mindestens drei Rechtsgebieten (statt wie vorgesehen nur zwei) vorhanden sein. Die für die Übernahme des Amtes erforderliche ausgeprägte Erfahrung insbesondere in Rechtsprechungsangelegenheiten kommt hierdurch eher zum Ausdruck als durch die vorgeschlagene Regelung.

Dabei sollten die in dem Entwurf aufgeführten Aufgabenbereiche nicht zusammengefasst, sondern weitestgehend einzeln aufgeführt werden.

So haben zum Beispiel Betreuungssachen und Abschiebehafthsachen zwar rechtliche Berührungspunkte, sind im Kern aber gänzlich unterschiedliche Rechtsmaterien. Dasselbe gilt etwa auch für Nachlasssachen und Landwirtschaftssachen. Letztere haben nur zu einem gewissen Teil erbrechtliche Themen, die zudem wegen der Besonderheiten der Höfeordnung sehr von BGB-Erbrecht abweichen. Ein großer Teil des landwirtschaftsgerichtlichen Dezernats besteht daneben aus den sog. „streitigen Pachtsachen“, die Zivilsachen nach der ZPO sind, sowie Vorgängen im Grundbuchrecht.

Durch eine differenzierendere Auflistung wird zugleich die Erlangung von Erfahrungen in mindestens drei Gebieten einfacher.

Die Gruppe „Sonstiges“ ist unklar, daher sollte auf sie verzichtet werden. Weitere, bislang nicht bedachte und deshalb nicht benannte Rechtsgebiete sollten ggfls. im Rahmen der ohnehin vorgesehenen Evaluation der Neuregelungen ergänzt werden.

Einer Regelung bedarf es allerdings bereits jetzt der Zeitraum, in welchem die erforderlichen Erfahrungen mindestens erworben worden sein müssen. Vor dem Hintergrund der Sicherung vertiefter Erfahrungen ist hier ein Zeitraum von jeweils mindestens einem Jahr erforderlich.

2. Direktor/in des Amtsgerichts und ständige/r Vertreter/in

An das Amt der Direktorin des Amtsgerichts und des Direktors des Amtsgerichts sowie deren ständige Vertreter sollten vergleichbare Anforderungen wie an das Amt des weiteren Aufsicht führenden Richters gestellt werden. Es erschließt sich nicht, warum im Entwurf der Anforderungsprofile allgemeiner gefasste Rechtsgebiete aufgeführt werden. Wünschenswert wäre es, von einem Direktor und einer Direktorin denselben Erfahrungshorizont zu verlangen.

3. Richter/in am Oberlandesgericht

In dem Anforderungsprofil des Richters und der Richterin am Oberlandesgericht sind Erfahrungen in erstinstanzlichen Kammern zu verlangen.

B) Erprobungswesen

Verordnung über die Erprobung von Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten im Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz (Erprobungsverordnung JM - ErprobVO JM)

Erprobung von Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten (ErprobungsAV JM – ErprobAV JM)

1. Zu § 3 ErprobVO JM - Geeignete Dienststellen und Aufgaben

a)

§ 3 Abs. 1 erweckt den Eindruck, dass die (klassische Rechtsprechungs-) Erprobung nach Nr. 1 und Nr. 2 und die Ersatzerprobungsmöglichkeiten nach Nr. 3 – 7 gleichrangig nebeneinander stehen würden.

Mit der Novelle von § 14 Abs. 6 LRiStaG sollte aber keineswegs die traditionelle Erprobung im Hinblick auf die seit Jahrzehnten nur als Ausnahme konzipierte sogenannte „Ersatzerprobung“ relativiert und so geschwächt werden. Mit der erst im April 2022 erfolgten gesetzlichen Festschreibung des Erprobungserfordernisses für ein Beförderungsamts war vielmehr umgekehrt die Stärkung des Nachweises besonderer Rechtsprechungsqualität beabsichtigt.

Aus Sicht des DRB NRW sollte die Erprobung nach Nr. 1 und Nr. 2 weiterhin der Regelfall sein, während die Ersatzerprobungen nach den Nr. 3 – 7 weiterhin den Ausnahmefall darstellen müssen. Die Regelung von Nr. 1.2 der ErprobAV JM, dass die Ersatzerprobungsstellen „in einem angemessenen Verhältnis zu den Erprobungsstellen“ stehen müssen, wird dem nicht gerecht, weil sie das Regel-Ausnahme-Verhältnis nicht benennt. Vielmehr sollte diese Relation auch auf der Ebene der ErprobVO JM in geeigneter Weise zum Ausdruck gebracht werden, indem man etwa die bisherigen Nr. 3 bis 7 in einem eigenen Absatz 2 zusammenfasst, der einleitend formulieren sollte: „Als Erprobung im Sinne von Absatz 1 wird wegen der Rechtsprechungsnähe der Tätigkeit auch anerkannt: ...“. Absatz 2 würde dann Absatz 3 werden.

b)

Zudem sollten die Voraussetzungen für eine Eignung einer Stelle für eine Ersatzerprobung näher konkretisiert werden, etwa durch den bereits zuvor erwähnten Begriff der Rechtsprechungsnähe. Die in Bezug genommenen Einrichtungen können derartige Dezernate anbieten, sind aber organisatorisch so breit angelegt, dass dort auch Dezernate zu besetzen sind, die sich nicht für eine Ersatzerprobung eignen.

Insbesondere bei einer Ersatzerprobung in der Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen hängt die Eignung sehr an Ausgestaltung der Stellen für Juristen und liegt nicht a priori auf der Hand.

c)

Besonders problematisch erscheint die Einführung einer Möglichkeit der Ersatzerprobung an der Fachhochschule für Rechtspflege Nordrhein-Westfalen, § Abs. 1 Nr. 4, 3. Var. ErprobVO JM.

Für diese Idee spricht zwar, dass die justizeigenen Ausbildungs- und Fortbildungseinrichtungen für das Gelingen von Rechtsprechung besondere Bedeutung haben. Sie könnten durch das Schaffen von Ersatzerprobungsgelegenheiten weiter aufgewertet werden.

Die ErprobVO JM muss sich aber an dem gesetzgeberischen Ziel messen lassen, besondere Rechtsprechungsqualität für Beförderungsamts durch die Erprobung zu belegen. An der Fachhochschule für Rechtspflege dürften im Rahmen einer gedachten Erprobungsstelle jedoch vor allem verwaltende oder lehrende Tätigkeiten zu erbringen sein.

Dann aber müsste man unter den Gesichtspunkt der Gleichbehandlung auch die richterliche Dezernententätigkeit in der Verwaltung von Mittelbehörden als ersatzerprobungsfähig anerkennen.

Ferner wäre zu erwägen, ob nicht eine langjährige Tätigkeit im Rahmen von universitären Lehrveranstaltungen als Erprobung anzuerkennen wäre. Das alles kann nicht gewollt sein.

Sicher fallen an der Fachhochschule auch Aufgaben im Justizariat an, deren Erledigung als erprobungsgeeignet zu überprüfen und gegebenenfalls zu bejahen wäre. Der Umfang dieser Aufgaben ist aber nach hiesigem Kenntnisstand nicht so umfangreich, dass man hochgerechnet auf die erforderliche Erprobungszeit von 3 Jahren (Nr. 1.3 ErprobAV JM, vgl. aber auch § 4 Abs. 1 Satz 1 ErprobVO JM: 2 Jahre) in einem zumutbaren Zeitrahmen eine Erprobung abschließen könnte. Selbst wenn man das Justizariat als erprobungsgeeignet und mit 0,5 AKA ansetzen würde, würde sich bereits eine Erprobungsdauer von 6 Jahren ergeben.

d)

Ausdrücklich begrüßt wird die Regelung in § 3 Abs. 2 Satz 2, wonach vor einem Antritt verbindlich entschieden wird, ob eine Tätigkeit als Ersatzerprobung geeignet ist.

2. Zu § 4 Erprobungsdauer

Wir sehen einen (redaktionellen?) Widerspruch zwischen § 4 Abs. 1 Satz 1 ErprobVO JM und Nr. 1.3 der ErprobAV JM, wonach für die Fälle der Ersatzerprobung in der VO eine „regelmäßige“ Erprobungsdauer von 2 Jahren festgeschrieben wird, in Nr. 1.3 der AV hingegen eine Soll-Gesamtdauer von mindestens 3 Jahren vorgesehen ist. Wenn man mindestens 3 Jahre „soll“, können 2 Jahre eigentlich nicht „regelmäßig“ sein.

Sofern an einer Ersatzerprobungsmöglichkeit an der Fachhochschule für Rechtspflege festgehalten werden soll, ist in der ErprobAV JM eine Einfügung unter 1.4 erforderlich, dass sich die Dauer der Ersatzerprobung aus der Summe der rechtsprechungsnahen Arbeitskraftanteile (Justizariat) addieren muss.

Begrüßt wird das ausdrückliche Bekenntnis des Ministeriums zur Möglichkeit einer Teilzeiterprobung durch eine entsprechende Normierung, auch wenn diese in den meisten Bereichen der Justiz bereits gelebte Realität ist. Dies gilt auch für die Klarstellung, dass die Erprobung in jedem Fall vollständig mit der zur Verfügung stehenden Arbeitskraft erfolgen muss.

Mit freundlichen Grüßen



Christian Friehoff
Vorsitzender