

## **Erprobung in der Verwaltungsgerichtsbarkeit**

### **1. Vorbemerkung**

Die aus Richterinnen und Richtern<sup>1</sup> aller Verwaltungsgerichte des Landes Nordrhein-Westfalen zusammengesetzte Arbeitsgruppe Qualitätsdiskussion<sup>2</sup> hat sich im Jahre 2005 mit verschiedenen Aspekten der richterlichen Tätigkeit beschäftigt und versucht, den Meinungs austausch darüber innerhalb der Kollegenschaft zu fördern<sup>3</sup>. Erste Ergebnisse dieses Diskussionsprozesses haben die Arbeitsgruppe ermutigt, ihre Arbeit fortzusetzen und sich mit dem Thema „Erprobung“ zu befassen. Die Erprobung besitzt zentrale Bedeutung für die Personalentwicklung und damit zugleich für die Qualitätssicherung im richterlichen Bereich.

Der Arbeitsgruppe ist bewusst, dass es zu Legitimation und Sinn der Erprobung ungeachtet der Anerkennung ihrer rechtlichen Zulässigkeit in der Rechtsprechung unterschiedliche Auffassungen gibt (vgl. etwa Gummer, DRiZ 2002, 401, Debusmann, DRiZ 2002, 400). Sie klammert diese grundsätzliche Frage aus und sieht es nicht als ihre Aufgabe an, in dieser Diskussion Stellung zu beziehen. Sie will vielmehr die bestehende Erprobungspraxis erläutern und damit transparent machen sowie Vorschläge zur Verbesserung dieser Praxis zur Diskussion stellen.

Zur Vorbereitung ihrer Arbeit hat die Arbeitsgruppe Stellungnahmen von Erprobungsrichtern, von Kollegen, die zur Erprobung anstehen bzw. diese bereits absolviert haben, und von den Vorsitzenden der Erprobungssenate beim Oberverwaltungsgericht eingeholt. Sie hat außerdem ein ausführliches Gespräch mit dem Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts geführt.

---

<sup>1</sup> Im folgenden Text wird nur noch die männliche Form verwendet.

<sup>2</sup> Die Arbeitsgruppe ist auf Initiative des Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen und unter Einbeziehung der örtlichen Richterräte der Verwaltungsgerichte entstanden.

<sup>3</sup> Vgl. Arbeitspapiere vom 12. Februar und 16. Juni 2005.

## **2. Zweck, Ort und Dauer der Erprobung**

- 2.1 Bei der Beförderung zum Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgericht oder zum Richter am Oberverwaltungsgericht werden in Nordrhein-Westfalen nur Bewerber berücksichtigt, die beim Oberverwaltungsgericht erprobt worden sind (Ziffer I. 1. der Allgemeinen Verfügung des Justizministeriums vom 2. Mai 2005 - Erprobungs-AV – JMBL. NRW S. 136). Die Erprobung kann nach Ziffer I. 2. Erprobungs-AV im Einzelfall durch eine Bewährung an anderer Stelle ersetzt werden (sog. Ersatzerprobung, dazu näher unter 2.2).

Aufgabe der Erprobung ist es, die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Richters im Hinblick auf die Übertragung eines ersten Beförderungsamtes festzustellen. Die Erprobung soll dabei zunächst - über die Beurteilung des Richters durch den Präsidenten des jeweiligen Verwaltungsgerichts hinaus - eine zusätzliche Erkenntnisquelle hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des Richters schaffen, die gegebenenfalls im positiven wie im negativen Sinne als Korrektiv zu den bisherigen Beurteilungen des Richters wirkt. Sie soll ferner darüber Aufschluss geben, wie sich der Richter unter den anderen und regelmäßig höheren Anforderungen der Erprobungszeit bewährt, und auch in dieser Hinsicht die Erkenntnisgrundlagen einer Beförderungssentscheidung verbreitern. Schließlich soll durch das Erprobungsverfahren und die Erprobung in wenigen, dafür besonders ausgewählten Senaten beim Oberverwaltungsgericht gewährleistet werden, dass die Richter vor einer Beförderung nach weitgehend einheitlichen Beurteilungsmaßstäben in einem übergreifenden, landesweiten Vergleich beurteilt werden.

Nicht Zweck, aber ein nicht zu unterschätzender Nebeneffekt der Erprobung ist es, dass erstinstanzliche Kollegen vertiefte Einblicke in die Arbeitsweise des Oberverwaltungsgerichts und das dort geltende besondere Verfahrensrecht nehmen. Die insoweit gewonnenen Erfahrungen sind für die erstinstanzliche Arbeit von erheblichem Wert und tragen zugleich dazu bei, das Verständnis der Instanzen füreinander zu vertiefen.

- 2.2 Die Erprobung erfolgt im Regelfall beim Oberverwaltungsgericht. Sie kann im Einzelfall ersetzt werden durch Bewährung als Mitarbeiter beim Bundesverfassungsgericht,

bei einem obersten Bundesgericht, bei der Bundesanwaltschaft, bei dem Bundesministerium der Justiz, dem Justizministerium oder der Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen; im Bereich der Verwaltungsgerichtsbarkeit gilt dies auch bei einer Bewährung bei anderen obersten Bundes- und Landesbehörden (Ziffer I. 2. Satz 1 Erprobungs-AV). Die Erprobung kann im Einzelfall weiterhin ersetzt werden durch eine Tätigkeit bei einer internationalen Institution, soweit das Justizministerium diese als ersatzerprobungsgeeignet anerkannt hat (Ziffer I 2. Satz 4 Erprobungs-AV). Ersatzerprobungsstellen müssen dabei in einem angemessenen Verhältnis zu anderen Erprobungsstellen stehen (Ziffer I. 2. letzter Satz Erprobungs-AV).

Die Erprobungs-AV geht von dem Grundsatz aus, dass Basis der Beförderungsentcheidung regelmäßig eine Erprobung im richterlichen Amt sein soll und Ersatzerprobungen nur in begrenztem Umfang stattfinden. Die Durchführung einer Ersatzerprobung hat den Nachteil, dass sie vielfach jedenfalls nicht in vollem Umfang dem Anforderungsprofil einer richterlichen Tätigkeit entspricht, wobei die Abweichung von diesem Anforderungsprofil je nach Ersatzerprobungsstelle unterschiedlich groß sein kann. Für die Zulassung einer Ersatzerprobung in Einzelfällen spricht aber vor allem, dass die Ersatzerprobung oftmals in besonderer Weise geeignet ist, den Erfahrungshorizont des Richters zu erweitern. Dies kommt nicht nur dem Einzelnen, sondern regelmäßig der Gerichtsbarkeit insgesamt zu Gute. In der Praxis wird dem dargestellten Verhältnis zwischen der Erprobung beim Oberverwaltungsgericht und der Ersatzerprobung dadurch Rechnung getragen, dass nicht mehr Ersatzerprobungsstellen als Erprobungsstellen beim Oberverwaltungsgericht geschaffen werden, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Dauer der Ersatzerprobung diejenige der Erprobung beim Oberverwaltungsgericht wesentlich übersteigt (vgl. dazu unter 2.3).

- 2.3 Die Dauer der Erprobung beim Oberverwaltungsgericht beträgt in der Regel neun Monate, die der Ersatzerprobung zwei Jahre (Ziffer I. 4. Erprobungs-AV). Diese Regelung ist nach Auffassung der Arbeitsgruppe angemessen und praxisgerecht. Die Erprobungsdauer von neun Monaten beim Oberverwaltungsgericht gibt dem Erprobungsrichter hinreichende Gelegenheit zur Einarbeitung und gewährleistet ausreichende Grundlagen für die sich anschließende Beurteilung; sie erscheint auch im Hinblick auf die mit der Erprobung beim Oberverwaltungsgericht u.a. unter dem Gesichtspunkt ei-

nes Ortswechsels gegebenen besonderen Belastungen als hinnehmbar. Eine Verkürzung der Erprobungszeit beim Oberverwaltungsgericht sollte auch im Hinblick auf die gebotene Gleichbehandlung grundsätzlich vermieden werden.

### 3. Zugang zur Erprobung

- 3.1 Richtern, die nach ihrer Eignung für die Übertragung eines Beförderungsamtes in Betracht kommen, ist Gelegenheit zur Erprobung zu geben; sie soll in der Regel zwischen dem 35. und 45. Lebensjahr erfolgen (Ziffer I. 3. Erprobungs-AV). Die „Einberufung“ zur Erprobung und ihre Reihenfolge richtet sich nach der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung bei Beachtung von Dienst- und Lebensalter der in Betracht kommenden Richter, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe der „Einberufung“ entgegen stehen (Ziffer III. 1. Erprobungs-AV).
- 3.2 Ausgehend von diesen Grundsätzen erfolgt die Abordnung zur Erprobung beim Oberverwaltungsgericht nach folgenden vom Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts festgelegten Kriterien: Richter werden frühestens abgeordnet, wenn sie wenigstens ein Jahr als Richter auf Probe und in der Regel zwei Jahre als Richter auf Lebenszeit richterlich tätig gewesen sind. Fehlzeiten als Richter auf Probe können durch eine entsprechend längere Tätigkeit als Richter auf Lebenszeit ersetzt werden. Als „technisches Hilfsmittel“ wird für jeden Richter ein „Einberufungsdienstalter“ durch Zuschläge zum allgemeinen Dienstalter errechnet. Der Grundzuschlag beträgt drei Jahre. Auf ihn werden Wehrdienst/Ersatzdienst und Erziehungsurlaub insgesamt bis zu einem Jahr angerechnet. Die (Gesamt-)Zuschläge sind abhängig von der Anstellungs- oder Regelbeurteilung und erfolgen nach folgendem Schema:

<b>Beurteilung</b>	<b><u>Zuschlag</u></b>
erheblich über dem Durchschnitt (oberer Bereich) und besser	Grundzuschlag
erheblich über dem Durchschnitt	Grundzuschlag + 1 Jahr
erheblich über dem Durchschnitt (unterer Bereich)	Grundzuschlag + 2 Jahre
überdurchschnittlich	Grundzuschlag + 3 Jahre

Bei Richtern, die als überdurchschnittlich beurteilt sind, hat sich der Präsident des Oberverwaltungsgerichts vorbehalten, über die Eignung zur Abordnung im Benehmen

mit dem Präsidenten des Verwaltungsgerichts besonders zu entscheiden und dem betroffenen Richter dies mitzuteilen.

In der Praxis erfolgt die Umsetzung dieser Vorgaben im Wesentlichen wie folgt: Die Präsidenten der Verwaltungsgerichte melden dem Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts die nach den vorstehenden Kriterien in Betracht kommenden Kandidaten ihres Gerichts. Erfahrungsgemäß werden pro Verwaltungsgericht ein bis zwei Kandidaten benannt. Danach erfolgt ein „Ranking“ durch den Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts nach den Einberufungskriterien; nach dieser Rangliste erfolgt die Abordnung, wobei der Bezirksrichterrat über die Benennung der Kandidaten informiert wird. Erprobungskontingente für die einzelnen Verwaltungsgerichte gibt es nicht. Kollegen, die mit „überdurchschnittlich“ beurteilt worden sind, sind in den vergangenen Jahren nicht mehr zur Erprobung benannt worden.

- 3.3 Für die Abordnung zur Ersatzerprobung ist nach einem Erlass des Justizministeriums vom 18. Juli 1975 – 2010 – I A. 61 – Voraussetzung, dass der Interessent „bereits einige Jahre planmäßig als Richter oder Staatsanwalt angestellt“ ist. In der Praxis wird dabei eine mindestens zweijährige richterliche Tätigkeit nach der Verplanung verlangt. Die „Einberufung“ vollzieht sich praktisch in folgendem Verfahren: Das Justizministerium unterrichtet über eine freie Ersatzerprobungsstelle und schreibt diese im Justizministerialblatt aus (vgl. dazu auch II. 1. Erprobungs-AV). Die Präsidenten der Verwaltungsgerichte benennen über den Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts Interessenten; sodann kommt es zu einem Vorstellungsgespräch bei der aufnehmenden Stelle, die auch die Entscheidung trifft, welcher der Kandidaten angefordert wird.
- 3.4 Nach Auffassung der Arbeitsgruppe hat die dargestellte Praxis bisher zu weitgehend zufriedenstellenden Ergebnissen geführt. Dazu hat sicherlich beigetragen, dass die Zahl der Erprobungsstellen beim Oberverwaltungsgericht im Jahre 2002 (erneut) auf sechs angehoben worden ist. Die Arbeitsgruppe empfiehlt, auch in Zukunft eine hinreichende Anzahl von Erprobungsstellen beim Oberverwaltungsgericht (und davon abhängig auch eine ausreichende Zahl von Ersatzerprobungsstellen) zur Verfügung zu stellen, um allen geeigneten und interessierten Kollegen genügend frühzeitig die Chance der Erprobung zu geben. Dies sollte auch dann gelten, wenn aktuell die Zahl

der Beförderungsmöglichkeiten beschränkt ist und deshalb nur für einen kleineren Anteil der erprobten Richter eine baldige Beförderung realistisch ist.

- 3.5 Je knapper Beförderungsstellen sind, desto größer ist das Interesse von jüngeren, leistungsstarken Kollegen an einer möglichst frühen Erprobung und damit die Konkurrenz um die vorhandenen Erprobungsstellen. Vor diesem Hintergrund ist in der Arbeitsgruppe diskutiert worden, das Dienstalter bei der „Einberufung“ nur noch als Hilfskriterium zu berücksichtigen und dem Ergebnis der letzten dienstlichen Beurteilung den Vorrang zu geben. Damit wäre eine frühzeitige Abordnung besonders leistungsstarker junger Kollegen weitgehend gewährleistet. Dabei lässt die Arbeitsgruppe offen, ob auch dienstrechtliche Gesichtspunkte (vgl. etwa OVG NRW, Beschluss vom 8. März 2005 – 6 B 2695/04 -; BVerwG, Urteil vom 17. August 2005 – 2 C 37.04 -, ZBR 2006, 89) für eine solche Änderung der Einberufungskriterien sprechen könnten.
- 3.6 Die Arbeitsgruppe hält es für überlegenswert, die bereits bei den Verwaltungsgerichten bestehenden „Einberufungslisten“ beim Oberverwaltungsgericht zu einer Rangliste aller zur Erprobung anstehenden Kollegen zusammenzuführen. Die Existenz einer solchen „Landesliste“ könnte dem Eindruck entgegen wirken, dass die Chance, frühzeitig erprobt zu werden, maßgeblich davon abhängt, an welchem Verwaltungsgericht der jeweilige Richter tätig ist. Dabei ist der Arbeitsgruppe bewusst, dass zwingende dienstliche Gründe einer Abordnung – trotz besseren Listenplatzes - entgegen stehen können (vgl. III.1. Erprobungs-AV).

#### **4. Information und Vorbereitung der Erprobungsrichter**

- 4.1 Hinsichtlich der Erprobung beim Oberverwaltungsgericht sind die Richter nach Ziffer II. 2. Erprobungs-AV in geeigneter Weise auf die Möglichkeiten und Voraussetzungen der Erprobung hinzuweisen. Entsprechendes muss – über den Wortlaut der Erprobungs-AV und der dort unter Ziffer II. 1 vorgesehenen Ausschreibung hinaus - für die Möglichkeiten einer Ersatzerprobung gelten. Die Information sollte – auch im Hinblick auf die notwendige Vorbereitung der Erprobung (dazu unter 4.2) - hinreichend frühzeitig und umfassend erfolgen. Namentlich ist es sinnvoll, bereits Proberichtertagungen zu nutzen, um die jungen Kollegen jedenfalls mit den Grundzügen der Erprobung und ihrer Voraussetzungen vertraut zu machen.

- 4.2 Die für eine Erprobung in Betracht kommenden Kollegen müssen rechtzeitig in fachlicher wie methodischer Hinsicht auf die Erprobung vorbereitet werden.
- 4.2.1 Die Beurteilung nach Abschluss der Erprobung ist gemäß Ziffer V. 2. Erprobungs-AV mit der zu begründenden Feststellung abzuschließen, ob und in welchem Grad der Richter für ein Amt mit höherem Endgrundgehalt beim Verwaltungsgericht und/oder Oberverwaltungsgericht geeignet ist. Nach der Beurteilungs-AV vom 2. Mai 2005 - JMBL NRW S. 121 - gehört es zum Anforderungsprofil sowohl des Vorsitzenden Richters am Verwaltungsgericht wie auch des Richters am Oberverwaltungsgericht, dass er über Sach- und Fachkompetenz verfügt, die sich insbesondere aus „Querschnittserfahrungen in zahlreichen Rechtsgebieten des besonderen Verwaltungsrechts“ ergeben soll. Derartige Querschnittserfahrungen können beim Verwaltungsgericht regelmäßig nur durch einen Kammerwechsel erworben und vertieft werden. Es obliegt dem Präsidium, diesen Gesichtspunkt bei der Geschäftsverteilung rechtzeitig und angemessen zu berücksichtigen.
- 4.2.2 Bei der Geschäftsverteilung innerhalb des Gerichts wie auch bei der Geschäftsverteilung innerhalb der Kammer sollte berücksichtigt werden, dass jeder Richter vor der Erprobung hinreichend Gelegenheit erhält, auch umfängliche, inhaltlich anspruchsvolle Verfahren zu bearbeiten, die eine vertiefte und selbstständige Auseinandersetzung mit Rechts- und Tatsachenfragen erfordern.
- 4.2.3 In methodischer Hinsicht ist zu berücksichtigen, dass die Arbeit des Richters am Verwaltungsgericht inzwischen durch einen hohen Anteil der Tätigkeit als Einzelrichter geprägt ist. Demgegenüber wird beim Oberverwaltungsgericht die weitaus überwiegende Anzahl der Entscheidungen durch den Senat getroffen. Der Kammervorsitzende sollte darauf achten, dass der für eine Erprobung in Betracht kommende Richter rechtzeitig und in ausreichendem Maße die Möglichkeit hat, die von ihm beim Oberverwaltungsgericht erwartete Arbeitsweise (Erarbeitung umfassender Voten, intensive Mitberichterstattung, Vortrag in der Beratung) im Rahmen von Entscheidungen der Kammer einzuüben. Sollte eine Kammer dazu keine hinreichende Gelegenheit bieten, ist auch unter diesem Gesichtspunkt ein rechtzeitiger Kammerwechsel angezeigt und durch das Präsidium zu ermöglichen.

- 4.3 Die für eine Erprobung in Aussicht genommenen Richter sind über den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Abordnung und ihre beabsichtigte Verwendung möglichst frühzeitig zu unterrichten (Ziffer III 3. Erprobungs-AV). Diese Unterrichtung sollte – wie auch in der jüngeren Vergangenheit üblich – spätestens sechs Monate vor Beginn der Erprobung erfolgen. Vor der Abordnung besteht Gelegenheit, insbesondere mit dem Vorsitzenden des Erprobungssenats ein Informationsgespräch zu führen. Auch wird es vielfach sinnvoll sein, sich bei dem aktuell im Senat tätigen Erprobungsrichter zu erkundigen. Die inzwischen in das Justiztranet eingestellte Datei „Wissenswertes über das OVG NRW von A bis Z“ bietet weitere Informationen, die dem Erprobungsrichter den Dienstbeginn im Oberverwaltungsgericht erleichtern können.
- 4.4 Eine vorbereitende Einarbeitung in die Materien des Erprobungssenats sollte grundsätzlich weder erforderlich sein noch erwartet werden. Die Einarbeitung beginnt vielmehr mit dem Antritt der Erprobung beim Oberverwaltungsgericht.

## **5. Auswahl der Erprobungssenate und Verteilung der Erprobungsrichter auf die Senate**

- 5.1 Die Auswahl der Erprobungssenate und die Verteilung der Erprobungsrichter auf die Senate muss sich an der (Haupt-)Aufgabe der Erprobung orientieren, verlässliche Feststellungen zur Leistung, Eignung und Befähigung des Richters im Hinblick auf die Übertragung eines Beförderungsamtes zu treffen. Erst wenn diesem (Haupt-)Anliegen der Erprobung Rechnung getragen ist, werden bei der Auswahl der Erprobungssenate und der Verteilung der Erprobungsrichter auf diese Senate allgemeine Geschäftskriterien, insbesondere die aus unterschiedlichen Belastungssituationen folgenden Verteilungsinteressen der Senate, durchgreifende Bedeutung gewinnen können. Der Vorrang erprobungsspezifischer Gesichtspunkte folgt aus der großen Bedeutung, welche die Erprobung sowohl für die Laufbahn des einzelnen Richters als auch für die Personalentwicklung der Verwaltungsgerichtsbarkeit insgesamt und damit für die Qualität der Rechtsprechung besitzt.



- 5.2. Die Auswahl der Erprobungssenate ist zum einen an personellen Anforderungen zu orientieren. Sie betreffen zunächst den Senatsvorsitzenden, der sowohl bei der Durchführung der Erprobung als auch bei der Beurteilung der Erprobungsleistung besondere Verantwortung trägt. Er muss besondere Führungs- und Sozialkompetenz besitzen und in der Lage sein, Bedingungen zu schaffen, unter denen der Erprobungsrichter sein Leistungsvermögen optimal entfalten kann. Der Vorsitzende muss im besonderen Maße über ein angemessenes, offenes und überzeugendes Auftreten verfügen und zugleich Einfühlungsvermögen besitzen, um den Erprobungsrichter auch in schwierigen Situationen - etwa bei Misserfolgserlebnissen, persönlichen Problemen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen - bestmöglich fördern zu können. Dabei wird dem Vorsitzenden - neben der Wahrnehmung geeigneter Fortbildungsangebote - seine regelmäßig umfangreiche, breit angelegte berufliche Erfahrung zugute kommen, die ihm zugleich dabei hilft, die von dem Erprobungsrichter erbrachten Leistungen auf der „Notenskala“ richtig einzuordnen. Nach Auffassung der Arbeitsgruppe könnten dem Vorsitzenden auch regelmäßige Besprechungen mit den Vorsitzenden der anderen Erprobungssenate - etwa nach Abschluss jeder Erprobungsrunde - eine wertvolle Unterstützung sein (vgl. dazu auch unter 8.8).

Auch die weiteren Richter des Senats tragen eine hohe Verantwortung für das Gelingen der Erprobung. Dies gilt in besonderer Weise für den Mitberichterstatter des Erprobungsrichters, von dem der Erprobungsrichter regelmäßig die erste Rückmeldung zu seinen Entwürfen erhält. Er sollte eine besonders gute fachliche Qualifikation besitzen und Gewähr für ein Verhalten bieten, das den besonderen Belangen der Erprobung entspricht. Unangemessene Kritik kann die Leistungsentfaltung des Erprobungsrichters nicht unerheblich beeinträchtigen.

- 5.3 Die Auswahl der Erprobungssenate ist zum anderen von sachlichen Anforderungen geprägt, die die Materien und den Verfahrensbestand des jeweiligen Senats betreffen. Es muss gewährleistet sein, dass der Erprobungsrichter ein zur Erprobung geeignetes Dezernat erhält. Ihm sollten sowohl Verfahren gehobenen Schwierigkeitsgrades, die einer vertieften, anspruchsvollen Bearbeitung bedürfen, als auch leichtere, schnell zu erledigende Sachen zugewiesen werden können, damit der Erprobungsrichter seine Befähigung in qualitativer wie quantitativer Hinsicht zeigen kann. Der Senat sollte da-

bei auch solche Verfahren „bereithalten“, die sich für Erörterungs- / Berichterstat-  
termine eignen, um auch das Verhandlungsgeschick des Richters beurteilen zu kön-  
nen. Die Senatsmaterien, zumindest aber die im Erprobungsdezernat vertretenen  
Rechtsgebiete sollten mit Rücksicht auf die zeitliche Begrenzung der Erprobung  
- vorbehaltlich einschlägiger Vorerfahrung des Erprobungsrichters - keinen zu hohen  
zeitlichen Einarbeitungsaufwand fordern.

- 5.4 Die Verteilung der Erprobungsrichter auf die verschiedenen Erprobungssenate orien-  
tiert sich in der bisherigen Praxis weitgehend an einschlägigen Vorerfahrungen der Er-  
probungsrichter. Dieses Verfahren hat den Vorzug, dass vielfach vorhandene Vor-  
kenntnisse effektiv für die Arbeit des jeweiligen Senats genutzt werden können und  
damit die Arbeit des Obergerichtes besonders nachhaltig unterstützt werden  
kann. Für den Erprobungsrichter bietet es den Vorteil, dass er zügig „Tritt fassen“ und  
alsbald sein Leistungsvermögen auch in quantitativer Hinsicht unter Beweis stellen  
kann.

Diskussionswürdig erscheint der Arbeitsgruppe allerdings auch, die Erprobungsrichter  
möglichst in Materien einzusetzen, in denen sie keine Vorerfahrung besitzen und die  
zugleich eine hinreichend schnelle Einarbeitung gestatten. Dafür könnte sprechen, dass  
die Arbeit in einem unbekanntem Rechtsgebiet im besonderen Maße Gelegenheit bie-  
ten kann, Flexibilität, juristisch-methodisches Geschick und Gründlichkeit unter Be-  
weis zu stellen und weitere Querschnitterfahrungen zu sammeln. Ferner könnte die  
Bearbeitung unbekannter Materien die Chancengleichheit erhöhen; die Zuweisung  
nach Vorerfahrungen führt - insbesondere auch in der subjektiven Wahrnehmung der  
Erprobungsrichter - ggfs. zu ungleichen Ausgangspositionen, weil solche Erfahrungen  
vielfach unterschiedlich lange zurückliegen oder in sehr verschiedenem Umfang er-  
worben worden sind.

Keiner der beiden denkbaren Verteilungsgrundsätze wird sich allerdings in der Praxis  
ausnahmslos realisieren lassen. Nach Auffassung der Arbeitsgruppe ist es deshalb von  
besonderer Bedeutung, dass bei der Durchführung der Erprobung und der anschließen-  
den Beurteilung hinreichend differenziert wird, ob und inwieweit der jeweilige Erpro-  
bungsrichter sich in eine neue Materie einarbeiten muss/musste oder bereits eingear-  
beitet war.

## **6. Durchführung der Erprobung im Senat**

- 6.1 Der Erprobungsrichter nimmt das funktionelle Amt eines Richters am Oberverwaltungsgericht wahr. Die Anforderungen dieses Amtes bestimmen seine Arbeitsbedingungen. Dem Erprobungsrichter kommt grundsätzlich keine Sonderrolle im Senat zu: Die Erwartungen an seine Arbeitsweise und Arbeitsergebnisse entsprechen - vorbehaltlich der aus der begrenzten Erprobungsdauer folgenden Besonderheiten - denjenigen an einen Richter am Oberverwaltungsgericht.
- 6.2 Der Erprobungsrichter ist in jeder Hinsicht gleichberechtigter Kollege im Spruchkörper; die Senatskollegen begegnen ihm in gleicher Weise wie den ständigen Mitgliedern des Senats. Sein Dezernat sollte aus einer Mischung von schneller zu bearbeitenden sowie anspruchsvolleren Verfahren bestehen (vgl. unter 5.3). Von ihm wird eigenständiges Denken und Kritikfähigkeit erwartet; weder unselbstständiges Taktieren noch kompromisslose Besserwisserei kennzeichnen eine gereifte Richterpersönlichkeit. Hingegen wird von ihm ebenso wenig wie von einem neu in den Senat eintretenden ständigen Senatsmitglied erwartet, dass er „das Rad neu erfindet“ oder besonders ausführliche Entscheidungen verfasst (vgl. dazu auch unter 7.4). Er wird sich an der bisherigen Senatsrechtsprechung orientieren, dieser aber, wo es ihm geboten erscheint, auch kritisch gegenüberstehen bzw. sie in geeigneten Fällen weiterentwickeln oder ggf. neu aufarbeiten.
- 6.3 Von besonderer Bedeutung ist, dass der Senatsvorsitzende zu Beginn der Erprobungszeit die qualitativen und quantitativen Erwartungen an Arbeitsweise und Arbeitsergebnisse des Erprobungsrichters (vgl. unter 7.4 und 7.5) in einem Gespräch ebenso transparent macht wie die Beurteilungsmaßstäbe (vgl. unter 8.). Insbesondere sollte die Frage, in welchem Maße der Erprobungsrichter seine bisherige Arbeitsweise auf diejenige des Senats einzustellen hat, offen angesprochen werden. Der Erprobungsrichter muss ferner darüber unterrichtet sein, dass auch umfangreichere Änderungen an seinen Entwürfen nicht notwendig Anzeichen für inhaltliche Kritik sind, sondern auch lediglich einer Optimierung der Entscheidungen dienen können.

Gespräche mit dem Erprobungsrichter sollten auch in der weiteren Zusammenarbeit zur Konkretisierung der gestellten Anforderungen stattfinden. Der Vorsitzende muss

sich stets bewusst sein, dass von ihm wegen der Kürze der Erprobungszeit und der Bedeutung der Erprobung ein möglichst frühzeitiges Feedback erwartet wird. Dies hilft dem Erprobungsrichter, sich schnell und erfolgreich auf die Senatsarbeit einzustellen, gibt ihm die notwendige Sicherheit und eröffnet ggf. Korrekturmöglichkeiten. Der Erprobungsrichter sollte sich andererseits auch nicht scheuen, selbst das Gespräch zu suchen.

- 6.4 Der Erprobungsrichter nimmt an der Mitberichterstattung teil, wie sie in dem Senat, dem er angehört, praktiziert wird; die im Senat übliche Praxis muss ihm zu Beginn seiner Tätigkeit konkret vorgestellt werden. Der Erprobungsrichter muss Gelegenheit erhalten, Weichenstellungen in komplexeren Fällen frühzeitig im Senat abzustimmen. Der für die Mitberichterstattung zu leistende Zeitaufwand muss bei der Formulierung der Anforderungen an den Erprobungsrichter selbstverständlich bedacht werden.

An den Mitberichterstatter des Erprobungsrichters sind hohe Anforderungen gestellt (vgl. unter 5.2), die in der senatsinternen Geschäftsverteilung berücksichtigt werden sollten. Er sollte offen für Fragen des Erprobungsrichters sein und ihn stets kollegial unterstützen; die Mitberichterstattung dient nicht der eigenen Profilierung, sondern dem Ziel, als Senat zu überzeugenden Ergebnissen zu gelangen. Für den Erprobungsrichter muss der Stellenwert von Änderungen seiner Entwürfe in transparenter Weise deutlich sein (inhaltliche Kritik, sprachliche Änderungen, Anpassung an senatsinterne Übungen); eine direkte und offene Kommunikation zwischen Berichterstatter und Mitberichterstatter sollte selbstverständlich sein.

Der Vorsitzende muss sämtliche Arbeiten / Entwürfe des Erprobungsrichters zur Kenntnis erhalten, um in seiner Beurteilung zwischen den Arbeitsbeiträgen des Erprobungsrichters und des Mitberichterstatters unterscheiden zu können.

- 6.5 Vorbereitung und Durchführung von Senatssitzungen sind ein wichtiger Bestandteil obergerichtlicher Tätigkeit. Sitzungen und Erörterungstermine des Erprobungsrichters als Berichterstatter können ihm zudem Gelegenheit geben, Verhandlungsgeschick zu beweisen. Die Zahl der vom Erprobungsrichter zu bestreitenden Sitzungen hängt u.a. von der konkreten Dezernatsstruktur (Bsp.: Zahl und Umfang von Eilsachen), von den Materien (Bsp.: Erforderlichkeit von Ortsterminen) und der Arbeitsweise des Senats

(Bsp.: Zulassungspraxis, Entscheidung nach § 130a VwGO) ab. Selbstverständlich spielen auch der Schwierigkeitsgrad der Verfahren sowie deren Anzahl je Sitzung eine Rolle; zudem ist zu bedenken, dass die Möglichkeit eines Urlaubs während der Erprobungszeit (vgl. unter 6.6) nicht durch eine zu hohe Anzahl von Sitzungen vereitelt werden sollte. Wichtiger als eine für alle Erprobungsrichter gleiche Anzahl von Sitzungen ist allerdings deren Relation zu der Belastungssituation im Senat. Nach Einschätzung der Arbeitsgruppe sollte die Zahl der vom Erprobungsrichter allein (voll) bestückten Sitzungen vier nicht überschreiten; damit ist eine hinreichende Grundlage geschaffen, differenzierte Aussagen über das Leistungsvermögen der Erprobungsrichter unter vergleichbaren Arbeitsbedingungen treffen zu können.

- 6.6 Die Arbeitsgruppe hält es für sinnvoll, dass der Erprobungsrichter während der Dauer der Erprobung die Möglichkeit erhält, Urlaub bis zu jedenfalls zwei Wochen, auch zusammenhängend, zu nehmen. Dies muss bei den an den Erprobungsrichter gestellten quantitativen Anforderungen ebenso berücksichtigt werden wie bei der Planung für Sitzungen und andere Termine.

## **7. Erprobungsanforderungen**

- 7.1 Die Erprobungsanforderungen sind das zentrale Thema für die gesamte Erprobung. Nur wenn Klarheit über die an den Erprobungsrichter gestellten Anforderungen besteht, können die erzielten Beurteilungen richtig, aussagekräftig und fair sein. Ein transparentes Anforderungsprofil ist zugleich Voraussetzung dafür, dass sich der Erprobungsrichter angemessen auf die Erprobung einstellen und sich im Verlauf der Erprobung auch selbst einigermaßen einschätzen kann.
- 7.2 Die Anforderungen an einen Erprobungsrichter bzw. an eine erfolgreiche Erprobung ergeben sich aus den in der Anlage zur Beurteilungs-AV formulierten Anforderungsprofilen für den Richter am Oberverwaltungsgericht und den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgericht. Ziel der Erprobung ist es, die Eignung des Richters für diese Beförderungssämter festzustellen (vgl. unter 2.).
- 7.3 Die vielfältigen Kriterien und die dazu beispielhaft genannten Ausformungen, die die Anforderungsprofile hinsichtlich der Sach- und Fachkompetenz, der persönlichen und

sozialen Kompetenz sowie der Führungs- und Leitungskompetenz eines Richters enthalten, beschreiben idealtypische Anforderungen, die tatsächlich regelmäßig nur annäherungsweise mit unterschiedlicher Ausprägung erreicht werden. Dabei versteht es sich, dass weniger entwickelte oder gar fehlende Kriterien durch andere stärker ausgeprägte kompensiert werden können (Teil 1 F. der Anlage „Anforderungsprofile“ zur Beurteilungs-AV). Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass unterschiedliche Richterpersönlichkeiten in der Gesamtschau ihrer Eigenschaften gleichermaßen gut für ein Beförderungsamtsamt geeignet sein können und das Zusammenspiel besonderer Stärken in verschiedenen Bereichen im Spruchkörper wie in dem jeweiligen Gericht sogar besonders fruchtbar sein kann. Die Erprobung soll dem Erprobungsrichter Gelegenheit geben, sein individuelles Profil in diesem Sinne deutlich zu machen.

- 7.4 Die Qualität der Arbeitsergebnisse ist in der Erprobungspraxis der zentrale Maßstab für die an den Erprobungsrichter gestellten Anforderungen. Denn nur wer qualitativ gute Ergebnisse erzielt, ist für ein Beförderungsamtsamt geeignet. Die Fähigkeit, Entscheidungen richtig zu strukturieren, schwierige Rechtsfragen, wenn nötig, wissenschaftlich zu vertiefen und Begründungen verständlich und überzeugend zu formulieren, muss von jedem Erprobungsrichter nachgewiesen werden.

Die Maßstäbe, denen ein Entscheidungsentwurf genügen muss, sind in der Erprobung keine anderen als sonst (vgl. dazu auch die Anregungen unter Ziff. 6 des Arbeitspapiers „Qualitätsdiskussion in der Verwaltungsgerichtsbarkeit“ vom 12. Februar 2005). Der Erprobungsrichter muss insbesondere die aus der obergerichtlichen Funktion des Oberverwaltungsgerichts folgenden besonderen Anforderungen beachten. Er muss sich u.a. der Aufgabe des Oberverwaltungsgerichts bewusst sein, grundsätzliche Fragen zu klären und auf eine Vereinheitlichung der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte hinzuwirken. Namentlich unter diesen Gesichtspunkten ist jeweils zu prüfen, wann eine vertiefte Behandlung von Rechtsfragen erforderlich und wann eine kurze und knappe Bearbeitung angemessen ist. Der Grundsatz, dass die Darstellung von Entscheidungsgründen straff und auf das Wesentliche beschränkt sein soll, gilt dabei auch für den Erprobungsrichter.

- 7.5 Daneben bestehen auch hohe quantitative Anforderungen. Der Erprobungsrichter muss die erwarteten guten Arbeitsergebnisse in angemessener Zeit und Zahl erbringen und

dabei auch Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit unter Beweis stellen. Dem Erprobungsziel entspräche es allerdings nicht, unter übermäßigem, zeitlich nur vorübergehend verkraftbarem Arbeitseinsatz vermeintlichen „Erledigungsrekorden“ nachzugehen; ein solches Verhalten lässt keine positiven Rückschlüsse auf die längerfristige Eignung für ein Beförderungsamt zu.

Eine gewisse quantitative Eingrenzung der Erprobungsanforderungen kann sich - je nach Umständen - aus den Erledigungszahlen der übrigen Senatsmitglieder und des Vorgängers im Dezernat ergeben, wobei der Senatsvorsitzende dem Erprobungsrichter bei der Bewertung solcher Zahlen behilflich sein und auf eine angemessene Begrenzung des Arbeitseinsatzes hinwirken sollte (vgl. auch unter 6.).

- 7.6 Wenn auch die Erarbeitung überzeugender Entscheidungsentwürfe in angemessener Zeit und Zahl im Mittelpunkt der Erprobung steht, dürfen der Erprobungsrichter wie die an der Erprobung mitwirkenden übrigen Senatsmitglieder die weiteren Elemente der einschlägigen Anforderungsprofile nicht aus den Augen verlieren. Insbesondere im Hinblick auf das Amt des Vorsitzenden Richters am Verwaltungsgericht sind auch das Verhandlungs- und Vernehmungsgeschick, die soziale Kompetenz sowie die Führungs- und Leitungskompetenz des Erprobungsrichters zu bewerten. Der Erprobungsrichter sollte sich der insoweit angesprochenen Kriterien der Anforderungsprofile (nebst ihrer Ausformungen) bewusst sein; der Senat muss ihm nach Möglichkeit Gelegenheit bieten, auch insoweit seine Befähigung nachzuweisen (vgl. dazu auch unter 6.5).

## **8 Beurteilung**

- 8.1 Die Beurteilung schließt mit einer Leistungsnote (hervorragend, erheblich über dem Durchschnitt, überdurchschnittlich, durchschnittlich, unterdurchschnittlich) und einer Eignungsnote (hervorragend geeignet, besonders gut geeignet, gut geeignet, geeignet, nicht geeignet) ab. Zwischenstufen sind bei der Leistungsnote und bei der Eignungsnote (außer bei hervorragend/hervorragend geeignet) zulässig und dort auch üblich; es gilt die dreistufige Differenzierung (oberer Bereich, ohne Zusatz = glatt, unterer Bereich). Der Beurteilungstext "muss im Hinblick auf die Gesamtwertung schlüssig sein

und darf nicht darauf gerichtet sein, diese zu differenzieren" (Ziffer V. 2 Satz 2 Halbsatz 2 Beurteilungs-AV).

- 8.2 In der Beurteilungspraxis wird diese Skala möglicher Noten nicht ausgeschöpft; quantitativ dürfte der Schwerpunkt der Beurteilungen nach Abschluss der Erprobung bei der Leistungsnote auf den Gesamtwertungen "überdurchschnittlich (oberer Bereich)" und "erheblich über dem Durchschnitt (unterer Bereich bzw. glatt)" liegen. Entgegen der Vorstellung vieler Erprobungsrichter ist der Begriff einer - wo auch immer angesiedelten - "Bestehensgrenze" verfehlt und kommt in der Erprobungs-AV im Übrigen auch nicht vor. Selbstverständlich hängen die Chancen einer Bewerbung in hohem Maße von der Benotung der Erprobung ab; der Wert einer Note wird jedoch immer auch von der konkreten Bewerbungssituation und dem betroffenen Konkurrentenkreis mitbestimmt. Es wäre daher falsch anzunehmen, dass beispielsweise eine Benotung mit "erheblich über dem Durchschnitt unterer Bereich" eine Beförderung auf Dauer ausschließt. Vielmehr können nachhaltige Leistungssteigerungen nach der Erprobung eine neue Beförderungschance eröffnen.

Erfolgt eine Bewerbung um eine Beförderungsstelle nach Abschluss der Erprobung aus dem Eingangsamte, ist zu berücksichtigen, dass die Beurteilung nach den Maßstäben der ersten Instanz erfolgt. Mit gewisser Zurückhaltung kann abstrakt gesagt werden, dass eine Korrelation zwischen einer bestimmten Note in zweiter Instanz und einer um eine Zwischenstufe besseren Note in erster Instanz besteht; beispielsweise kann ein „erheblich über dem Durchschnitt (glatt)“ in der Erprobung zu einem „erheblich über dem Durchschnitt (oberer Bereich)“ in erster Instanz führen.

- 8.3 Bei der Ersatzerprobung im Justizministerium und in der Staatskanzlei wird dieselbe Notenskala zu Grunde gelegt wie bei der Erprobung beim Obergericht. Das Bundesverwaltungsgericht verwendet eine Skala von "befriedigend" bis "sehr gut", wobei deutliche Zurückhaltung bei der Vergabe der Spitzennote besteht; bei der in der nächstfolgenden Regel- oder Anlassbeurteilung vorzunehmenden Umrechnung entspricht regelmäßig ein "sehr gut" der Note "erheblich über dem Durchschnitt oberer Bereich", wenn die Einzelfeststellungen dies tragen. Dasselbe gilt für die Benotung beim Bundesverfassungsgericht.



- 8.4 Die Texte der Erprobungsbeurteilungen sollen die Grundlage für eine differenzierte Einschätzung von Stärken und Schwächen des Erprobungsrichters bilden. Die Arbeitsgruppe hält es für erforderlich, das festgestellte Leistungsvermögen eines Erprobungsrichters so individuell, konkret und transparent wie möglich zu erfassen und in der abschließenden Beurteilung darzustellen, weil nur so eine faire und realistische Beurteilung gewährleistet ist.
- 8.5 Die Richtlinien über die Erprobung sehen vor, dass sich der Vorsitzende des Senats bei Abschluss der Erprobung nach einer Aussprache mit den übrigen ordentlichen Senatsmitgliedern, die regelmäßig mit dem erprobten Richter an Beratungen teilgenommen haben, über die Leistung und über die Eignung für ein Amt mit höherem Endgrundgehalt schriftlich zu äußern hat (Ziff. V. 1. Satz 1 Erprobungs-AV). Da dabei nach Ziff. V. 1. Satz 2 Erprobungs-AV die jeweils geltenden Beurteilungsregelungen anzuwenden sind, muss diese Äußerung eine Leistungsnote und darüber hinaus auch eine Eignungsnote enthalten. Die Äußerung des Senatsvorsitzenden wird in die vom Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts zu erstellende dienstliche Beurteilung aufgenommen. Der Präsident des Oberverwaltungsgerichts prüft dabei, ob und inwieweit die tatsächlichen Feststellungen des Leistungsberichts den Bewertungsvorschlag des Senatsvorsitzenden tragen. Bei gegebenem Anlass findet auch eine ins einzelne gehende Prüfung der tatsächlichen Feststellungen des Leistungsberichts durch den Präsidenten statt.
- 8.6 Die Bewertung der Leistungen des Erprobungsrichters ist ein Prozess, der die Erprobung von Beginn an begleitet und durch Transparenz und offene Kommunikation bestimmt sein sollte. Der Präsident des Oberverwaltungsgerichts hat gegenüber der Arbeitsgruppe ausdrücklich ausgeführt, dass er jedem Erprobungsrichter zu Beginn der Erprobung eine solche Kommunikation anbietet. Er verdeutlicht in diesem Gespräch auch die Erwartung an den Erprobungsrichter, rechtzeitig selbst das Gespräch zu suchen, und sich für Anregungen und Kritik zu öffnen. Sinn des „Halbzeitgesprächs“ nach etwa viereinhalb Monaten ist es, dass der Präsident dem Erprobungsrichter eine konkrete Einschätzung seiner bisher erbrachten Leistungen gibt, dabei im einzelnen Stärken und evtl. Schwächen des Erprobungsrichters aufzeigt und mögliche Verbesserungen anregt. Das Abschlussgespräch mit dem Präsidenten gibt nicht nur Gelegenheit zu einer Erläuterung des Inhalts der dienstlichen Beurteilung, sondern auch dazu,

den „Wert“ des Beurteilungsergebnisses zu besprechen. Auch insoweit ist nach Ansicht der Arbeitsgruppe ein Höchstmaß an Transparenz anzustreben. Ob es unter diesem Gesichtspunkt wünschenswert ist, einen Beurteilungsspiegel zu erstellen, und ob dabei Erprobungsbeurteilungen besonders ausgewiesen werden sollen, wird (weiter) zu diskutieren sein.

- 8.7 Auch in den Erprobungssenaten sollte die Leistungsbewertung durch Transparenz und offene Kommunikation gekennzeichnet sein. Diesem Anspruch werden die Vorsitzenden der Erprobungssenate nach dem Eindruck der Arbeitsgruppe nicht immer gerecht. Die von der Arbeitsgruppe befragten Erprobungsrichter haben sich vielfach eine deutlichere Stellungnahme der Vorsitzenden zu ihrem Leistungsstand bereits während der Erprobungszeit gewünscht. Der Senatsvorsitzende sollte dem Erprobungsrichter regelmäßige und offen geführte Gespräche über seine Leistungen anbieten, die der Erprobungsrichter jederzeit wahrnehmen kann. Der Vorsitzende muss jedoch auch unabhängig von einem ausdrücklich geäußerten Wunsch des Erprobungsrichters das Gespräch über die erbrachten Leistungen suchen. Dies gilt insbesondere, wenn ein Hinweis auf Defizite nötig ist oder wenn das Erreichen einer besseren Leistungsnote im Bereich des Möglichen liegt, aber noch nicht gesichert erscheint. In derartigen Gesprächen wird der Erprobungsrichter allerdings nur vorläufige Einschätzungen erhalten können; darauf muss der Senatsvorsitzende schon im Eingangsgespräch hinweisen. In der Kommunikation zwischen Erprobungsrichter und Senatsvorsitzendem sollte andererseits darauf geachtet werden, dass die Erprobungszeit nicht durch eine andauernde Fokussierung auf Bewertungen und Noten vom Erprobungsrichter als permanente Prüfungssituation wahrgenommen werden muss.
- 8.8 Große Bedeutung für Aussagekraft und Akzeptanz der Beurteilungen kommt einer möglichst einheitlichen Bewertungspraxis zu. Im Hinblick auf eine weitere Vereinheitlichung dieser Praxis schlägt die Arbeitsgruppe vor, eine - ggf. formalisierte - Gesprächsrunde der Vorsitzenden der Erprobungssenate einzurichten (vgl. unter 5.2), um die Anwendung der vorgegebenen Beurteilungsmaßstäbe bei der Bewertung von Erprobungsleistungen zu klären und die in den Senaten jeweils gestellten Anforderungen zu erörtern sowie ggf. aufeinander abzustimmen.

## **9. Erprobung und familiäre Situation**

- 9.1 Die Erprobung bringt regelmäßig eine Belastung für die Familie des Erprobungsrichters mit sich. Ein Richter darf jedoch nicht vor der Alternative stehen, sich der familiären Verantwortung für die Dauer der Erprobung zu entziehen oder auf eine Erprobung zu verzichten. Dies gilt in besonderem Maße für Erprobungsrichter mit betreuungsbedürftigen Kindern. Diesem Anliegen muss sowohl bei der Auswahl und Ausgestaltung von Erprobungs- und Ersatzerprobungsstellen als auch bei der Vorbereitung auf die Erprobung Rechnung getragen werden. Das Interesse familiär stark eingebundener Richter (insbesondere an entfernteren Gerichten), sich erproben zu lassen, ist dadurch gestärkt worden, dass es bei der Besetzung von Vorsitzendenstellen in erster Instanz derzeit deutlich mehr Fälle gibt als früher, in denen die Beförderten zuvor nicht als Richter am Oberverwaltungsgericht tätig waren.
- 9.2 Es bestehen bereits zahlreiche Möglichkeiten, die Erprobung mit Erziehungs- und Betreuungsaufgaben in Einklang zu bringen, etwa die Teilzeiterprobung, die Teilzeiter-satzerprobung, Job Sharing (aktuelles Beispiel: BMJ in Bonn). Neuerdings gibt es eine Stelle zur Ersatzerprobung, die als volle Stelle mit Teilzeit-Telearbeitsplatz ausgestaltet ist (LJPA). Der Präsident des Oberverwaltungsgerichts hat gegenüber der Arbeitsgruppe ausdrücklich erklärt, die Verwaltung sei offen für individuelle Vorschläge, die von interessierten Erprobungsrichtern an sie herangetragen werden.

Der Vorschlag einer Erprobung an einem Verwaltungsgericht ist in den vergangenen Jahren intensiv diskutiert worden, veranlasst die Arbeitsgruppe jedoch nicht, diesen Weg weiter zu verfolgen. Demgegenüber spricht sich die Arbeitsgruppe dafür aus, insbesondere hinsichtlich der Teilzeiterprobung beim Oberverwaltungsgericht zu prüfen, ob durch eine Reduzierung der wöchentlichen Präsenzzeit im Oberverwaltungsgericht die Erprobung im Einzelfall besser mit der Lebenssituation etwa auch alleinerziehender Kollegen in Einklang gebracht werden kann. Dazu kann beitragen, den Erprobungsrichter mit Rücksicht auf seine familiäre Situation durch eine entsprechende Auswahl des Erprobungssenats und die Gestaltung der Geschäftsverteilung im Senat von der Berichterstattung wie auch der Mitberichterstattung in besonders drängenden Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes so weit wie möglich freizustellen. Eine besonders wirksame Maßnahme zur Reduzierung der notwendigen Anwesenheit im

Oberverwaltungsgericht könnte auch sein, dem Erprobungsrichter - je nach Möglichkeit und Bedarf - in seinem Heimatgericht oder zu Hause eine weitgehend vollständige Anbindung an die EDV des Oberverwaltungsgerichts anzubieten (neben Juris insbesondere das unter LARS verwaltete Archiv und die VG/FG-Funktionen unter Word). Ob darüber hinaus moderne elektronische Kommunikationssysteme (etwa Messenger-Systeme ggfs. mit Bildübertragung) geeignet sind, den Kontakt des Richters zu „seinem“ Senat außerhalb der Präsenzzeit sinnvoll zu unterstützen, sollte überlegt und ggfs. erprobt werden.

Auch sollten erprobungswillige Kollegen in geeigneten Fällen darauf hingewiesen werden, dass eine Ersatzerprobung etwa beim Bundesverwaltungsgericht und Bundesverfassungsgericht wegen der längeren Dauer (2-3 Jahre) und der Flexibilität bei Festlegung von Erprobungsbeginn und -ende sinnvoll sein kann, weil ein Umzug der Familie mit Kindern für einen derartigen Zeitraum eher realistisch ist.

- 9.3 Für Erprobungsrichter mit familiären Pflichten ist - namentlich wenn Kinder zu betreuen sind - die genaue Planung der Erprobung von erheblicher Bedeutung, und zwar weit vor Beginn des Erprobungszeitraums. Er muss in die Lage versetzt werden, langfristig stabile Vorkehrungen für die Kinderbetreuung während der Woche, für Notfälle und Ferienzeiten zu treffen. Der Erprobungsrichter sollte daher rechtzeitig wissen, ob er bei einer Vollzeitprobung einen „Heimarbeitstag“ in Anspruch nehmen kann und welcher Wochentag hierfür in Betracht kommt, an welchen Wochentagen er bei einer Teilzeiterprobung anwesend sein muss und in welchem Umfang die Inanspruchnahme von Urlaub in Frage kommt. Dem Präsidium sollten die notwendigen Informationen anlässlich der Verteilung der Erprobungsrichter auf die Senate zur Verfügung stehen.
- 9.4 Eine Teilzeiterprobung muss hinsichtlich der Anforderungen an den Arbeitseinsatz - Zahl der Erledigungen, Anzahl der Sitzungen - tatsächlich als solche durchgeführt werden. Dies bedarf einer offenen Diskussion im Senat ebenso wie zwischen den Vorsitzenden der Erprobungssenate; anders ist nach Einschätzung der Arbeitsgruppe die Belastungsgleichheit der Erprobungsrichter nicht zu erreichen.

Münster, 20. Juni 2006

Harry Addicks  
(VG Aachen)

Arnold Alberts  
(VG Minden)

Dr. Ulrike Bick  
(OVG NRW)

Ute Blum-Idehen  
(VG Gelsenkirchen)

Klaus Deibel  
(VG Münster)

Dr. Arnd Fischer  
(OVG NRW)

Joachim Herlt  
(VG Arnsberg)

Bernd Kampmann  
(OVG NRW)

Thomas Krämer  
(VG Köln)

Dr. Stefan Lascho  
(VG Düsseldorf)

Dr. Ulrich Maidowski  
(OVG NRW)

Jens Saurehaus  
(OVG NRW)

Dr. Max Seibert  
(OVG NRW)

### **Hinweise zu den zitierten Erlassen:**

Folgende Erlasse können im Intranet (durch Doppelklicken auf die angegebene Adresse) aufgerufen werden:

Beurteilungs-AV:

[http://lv.justiz-db.nrw.de/pls/jmi/jvv\\_proc\\_bestand?v\\_bes\\_id=1349](http://lv.justiz-db.nrw.de/pls/jmi/jvv_proc_bestand?v_bes_id=1349)

Anlage (Anforderungsprofile) zur Beurteilungs-AV:

[http://lv.justiz-db.nrw.de/jvv\\_pdf/2000\\_20050502.pdf](http://lv.justiz-db.nrw.de/jvv_pdf/2000_20050502.pdf)

Erprobungs-AV:

[http://lv.justiz-db.nrw.de/pls/jmi/jvv\\_proc\\_bestand?v\\_bes\\_id=1339](http://lv.justiz-db.nrw.de/pls/jmi/jvv_proc_bestand?v_bes_id=1339)

Folgende Texte wurden als PDF-Dateien eingescannt und können ebenfalls per Doppelklick geöffnet und ggf. ausgedruckt werden:

Erlass zur Ersatzerprobung:



Schreiben JM  
18.07.1975.pdf

Einberufungskriterien:



Einberufungskriterien.pdf