Justizministerium
des Landes Nordrhein-Westfalen
Der Minister

Justizministerium Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

Frau Vorsitzende
des Unterausschusses Personal
des Haushalts- und Finanzausschusses
des Landtags Nordrhein-Westfalen
Eva Lux MdL
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE
VORLAGE
16/4909
A 07/1, A14

24.03.2017

Aktenzeichen
2000 E - Z. 1/17
bei Antwort bitte angeben

Bearbeiter:
Herr Dr. Trierweiler
Telefon: 0211 8792-376

nachrichtlich:
Unterausschuss Personal
des Haushalts- und Finanzausschusses
des Landtags
- Referat I 1 -
40221 Düsseldorf

Sitzung des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses des Landtags am 28. März 2017
Öffentlicher Bericht der Landesregierung zu dem Tagesordnungspunkt 13 (**Bewertung des Personalbeurteilungssystems für die nordrhein-westfälische Justiz seitens der Landesregierung und von dieser identifizierter Verbesserungsbedarf**)

Anlagen
- 60 -

Sehr geehrter Frau Vorsitzende,

als Anlage übersende ich den öffentlichen Bericht der Landesregierung zu dem Tagesordnungspunkt 13 (**Bewertung des Personalbeurteilungssystems für die nordrhein-westfälische Justiz seitens der Landesregierung und von dieser identifizierter Verbesserungsbedarf**) in 60-facher Ausfertigung zur Weiterleitung an die Mitglieder des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Kutschaty

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Martin-Luther-Platz 40
40212 Düsseldorf
Telefon: 0211 8792-0
Telefax: 0211 8792-456
poststelle@jm.nrw.de
www.justiz.nrw

Justizministerium des Landes Nordrhein-Westfalen

65. Sitzung des Unterausschusses Personal
des Haushalts- und Finanzausschusses
des Landtags Nordrhein-Westfalen
am 28. März 2017

Schriftlicher Bericht zu TOP 13
(Bewertung des Personalbeurteilungssystems für die nordrhein-westfälische Justiz seitens der Landesregierung und von dieser identifizierter Verbesserungsbedarf)

Zu den zu TOP 13 der Sitzung des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses am 28. März 2017 übermittelten Fragen berichte ich wie folgt:

1. *Wie genau funktioniert das aktuelle System der Personalbeurteilung bei der Justiz? (ausführliche Darstellung erbeten)*

Im Geschäftsbereich der Justiz existiert zum einen die Richtlinie für die dienstliche Beurteilung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten (a) und zum anderen die Richtlinie für die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten (b).

(a)
Nach der Allgemeinen Verfügung des Justizministeriums vom 2. Mai 2005 (2000 – Z. 155) – JMBl. NRW S. 121 –, geändert durch die Allgemeine Verfügung des Justizministeriums vom 4. Juli 2016, gestaltet sich die dienstliche Beurteilung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten wie folgt:

„Aufgrund der §§ 4 Abs. 1 Satz 1 LRiG, 104 Abs. 1 LBG wird bestimmt:

I.

Diese AV gilt für die dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter der ordentlichen Gerichtsbarkeit, der Verwaltungs-, der Finanz-, der Arbeits- und der Sozialgerichtsbarkeit sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte des Landes Nordrhein-Westfalen.

II.

1.
Die dienstlichen Beurteilungen bilden die Grundlage für Personalentscheidungen; sie dienen der Verwirklichung des Leistungsprinzips. Der Äußerung über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ist deshalb besondere Sorgfalt zu widmen. Es kommt darauf an, ein vollständiges und zutreffendes Gesamtbild von der Persönlichkeit der oder des Beurteilten zu erhalten und wahrheitsgemäß darzustellen.

2.
Die Beurteilung ist auch auf den persönlichen Eindruck der oder des zur Beurteilung berufenen unmittelbaren Dienstvorgesetzten zu stützen.

3.

Bei der Beurteilung der Richterinnen und Richter sind die Beschränkungen zu beachten, die sich aus den §§ 25, 26 DRiG ergeben.

III.

1.
Eine dienstliche Beurteilung in regelmäßigen Zeitabständen (Regelbeurteilung) erfolgt:

a)
vor der Ernennung auf Lebenszeit nach sechs, achtzehn und sechsunddreißig Monaten seit der Einstellung in den Justizdienst und alsdann alle zwei Jahre und

b)
nach der Ernennung auf Lebenszeit alle vier Jahre, jeweils zum Ersten eines jeden Jahres, erstmals zum 1. Januar 2009.

Von der Regelbeurteilung sind ausgenommen die Präsidentinnen und Präsidenten der oberen Landesgerichte, die Generalstaatsanwältinnen und Generalstaatsanwälte sowie Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte nach Vollendung des 55. Lebensjahres. Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, sind auf Antrag von einer weiteren Regelbeurteilung auszunehmen. Die Regelbeurteilung entfällt ferner während der Dauer einer Erprobung oder einer Ersatzerprobung im Sinne der AV vom 2. Mai 2005 (2010 - Z. 61) JMBl. NRW S. 136. Im Übrigen entfällt die Regelbeurteilung während einer Beurlaubung, Elternzeit, Freistellung (§ 9 Abs. 1 Nr. 4 LVO), Abordnung oder Zuweisung nicht.

Die Regelbeurteilung erstreckt sich auch dann auf den gesamten Regelbeurteilungszeitraum, wenn innerhalb dieses Zeitraums eine Anlassbeurteilung erfolgt ist.

2.
Eine dienstliche Beurteilung aus Anlass (Anlassbeurteilung) erfolgt:

a)
bei jeder Bewerbung um ein Eingangs- oder Beförderungsamt; diese Beurteilung schließt stets an den letzten Regelbeurteilungsstichtag an; dies gilt auch dann, wenn seitdem bereits eine Anlassbeurteilung erfolgt ist,

b)
aus Anlass einer länger als drei Monate dauernden Beurlaubung, Elternzeit, Freistellung (§ 9 Abs. 1 Nr. 4 LVO), Abordnung oder Zuweisung sowie bei Beendigung einer solchen Abordnung oder Zuweisung; dies gilt nicht, wenn die letzte

Beurteilung nicht mehr als sechs Monate zurückliegt und eine davon abweichende Beurteilung nicht veranlasst ist sowie für Dienstleistungsaufträge von Richterinnen und Richtern auf Probe und für Abordnungen innerhalb des Bezirks eines unmittelbaren Dienstvorgesetzten,

c)
nach Beendigung einer Erprobung oder einer Ersatzerprobung nach Maßgabe von Ziffer V. der Erprobungs-AV in ihrer jeweils gültigen Fassung, es sei denn, die Erprobung wird vor Ablauf von drei Monaten abgebrochen, und

d)
bei Versetzungen; dies gilt nicht, wenn die letzte Beurteilung nicht mehr als sechs Monate zurückliegt und eine davon abweichende Beurteilung nicht veranlasst ist oder wenn die Versetzung innerhalb des Bezirks eines unmittelbaren Dienstvorgesetzten erfolgt oder wenn die oder der zu Beurteilende seit der letzten Regel- oder Anlassbeurteilung nur im aufnehmenden Geschäftsbereich tätig gewesen ist.

3.
Richterinnen und Richter auf Probe oder kraft Auftrags sind, soweit erforderlich, ferner rechtzeitig vor Ablauf der in § 22 Abs. 1, 2 und 4 sowie § 23 DRiG bestimmten Fristen zu beurteilen.

IV.

1.
Die dienstliche Beurteilung obliegt der oder dem Dienstvorgesetzten im Sinne des § 1 Abs. 1 der Zuständigkeitsverordnung JM - ZustVO JM - (SGV. NRW 2030) in der jeweils gültigen Fassung, ferner der oder dem nach § 6 Abs. 1 Nr. 10 dieser Verordnung zuständigen Dienstvorgesetzten (Überbeurteilung).

In der Arbeitsgerichtsbarkeit sollen die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident in das Beurteilungsverfahren einbezogen werden.
Im Fall der Abordnung an eine Stelle außerhalb des Geschäftsbereichs des Justizministeriums oder der Zuweisung einer Tätigkeit bei einer solchen Stelle obliegt die dienstliche Beurteilung der oder dem letzten Dienstvorgesetzten im Sinne des § 1 Abs. 1 ZustVO JM. Zu diesem Zweck ist ein Beurteilungsbeitrag der Stelle einzuholen, bei der die Richterin oder der Richter, die Staatsanwältin oder der Staatsanwalt beschäftigt ist. § 6 Abs. 1 Nr. 10 ZustVO JM ist entsprechend anzuwenden.

Erfolgt die Abordnung an eine Stelle außerhalb des Geschäftsbereichs des Justizministeriums oder die Zuweisung einer Tätigkeit bei einer solchen Stelle zum Zwecke der Ersatzerprobung, obliegt die dienstliche Beurteilung gemäß Ziffer III

Nr. 2 c) den in § 2 Nr. 1 bis 3 und 5 bis 6 ZustVO JM genannten Dienstvorgesetzten für die Richterinnen oder Richter und Staatsanwältinnen oder Staatsanwälte ihres Geschäftsbereichs. Zu diesem Zweck ist ein Beurteilungsbeitrag der Stelle einzuholen, bei der die Ersatzerprobung erfolgt ist.

Die dienstliche Beurteilung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten, die an das Justizministerium abgeordnet sind, obliegt in allen Fällen dem Justizministerium.

2.
Für die Beurteilung ist der Vordruck Nr. 195 (Personal- und Befähigungsnachweisung) zu verwenden.

V.

1.
Die oder der Dienstvorgesetzte soll die Befähigung und Leistung auf der Grundlage des Anforderungsprofils des ausgeübten Amtes beurteilen. Die Anforderungsprofile sind als Anlage zu dieser AV deren Bestandteil. Dabei soll sich die oder der Dienstvorgesetzte zu folgenden Hauptmerkmalen

- Sach- und Fachkompetenz
- Persönliche Kompetenz
- Soziale Kompetenz
- Führungs- und Leitungskompetenz

sowie zu dazugehörenden Kriterien ("Überschriften") äußern.

Soweit Ausformungen von Hauptmerkmalen oder Kriterien in Klammern hinzugefügt sind, haben sie lediglich beispielhaften, erläuternden und auch nicht abschließenden Charakter.

2.
Die Beurteilung ist mit einer zusammenfassenden Würdigung der Fähigkeiten und Leistungen, und zwar mit

- hervorragend
- erheblich über dem Durchschnitt
- überdurchschnittlich
- durchschnittlich oder
- unterdurchschnittlich

abzuschließen. Zur Kennzeichnung von Zwischenstufen sind - außer bei der Spitzennote - die Zusätze "oberer Bereich" bzw. "unterer Bereich" zu verwenden;

andere Gesamtwertungen oder Zusätze sind unzulässig. Der Beurteilungstext muss im Hinblick auf die Gesamtwertung schlüssig sein und darf nicht darauf gerichtet sein, diese zu differenzieren, auch nicht in zeitlicher Hinsicht.

3.
Bei der Beurteilung anlässlich einer Bewerbung ist ferner eine Prognose über die Eignung für das angestrebte Amt abzugeben. Maßstab dieser Prognose ist das Anforderungsprofil für das angestrebte Amt. Der Grad der Eignung ist zusammenfassend zu bewerten, und zwar mit

- hervorragend geeignet
- besonders gut geeignet
- gut geeignet
- geeignet oder
- nicht geeignet.

Nr. 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

VI.

1.
Der oder dem zu Beurteilenden ist der Entwurf der beabsichtigten Beurteilung zur Kenntnis zu bringen und Gelegenheit zur mündlichen Erörterung der in Aussicht genommenen Beurteilung zu geben. Dies gilt auch für die Überbeurteilung, es sei denn, es ist keine Abweichung beabsichtigt oder eine Abweichung dient ausschließlich der Herstellung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes. In dem Gespräch soll das Leistungs-, Befähigungs- und Entwicklungsbild, das die oder der Dienstvorgesetzte zur Grundlage ihrer/seiner Beurteilung machen will, mit der eigenen Einschätzung der oder des zu Beurteilenden abgeglichen und die Möglichkeit gegeben werden, die aus ihrer oder seiner Sicht für die Beurteilung wichtigen Punkte darzulegen. Dabei sind die Beurteilungsgrundlagen auf Wunsch offenzulegen.

2.

Vor der Aufnahme der dienstlichen Beurteilung in die Personalakte ist der oder dem zu Beurteilenden nach § 104 Abs. 1 S. 4 bis 6 LBG eine Abschrift der Beurteilung mit dem Hinweis zuzuleiten, dass Gelegenheit besteht, diese mit dem Dienstvorgesetzten zu besprechen, und beabsichtigt ist, die Beurteilung nach Ablauf von zwei Wochen seit dem Tag der Absendung zu der Personalakte zu nehmen. Dies gilt auch für die Überbeurteilung. Eine etwaige Gegenäußerung ist ebenfalls zu der Personalakte zu nehmen.

3.

Soweit zur Vorbereitung der Beurteilungen schriftliche Stellungnahmen eingeholt worden sind, dürfen sie von der oder dem Dienstvorgesetzten nur bis zur Aufnahme der Beurteilung sowie einer etwaigen Gegenäußerung in der Personalakte aufbewahrt werden.

VII.

Bei der Beurteilung von Teilzeitkräften ist § 13 Abs. 4 S. 2 LGG zu beachten. Bei der Beurteilung von Schwerbehinderten und der ihnen nach § 68 SGB IX gleichgestellten Menschen sind Ziffer 10 der zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen geltenden Richtlinien und Ziffer V. 3 der Gemeinsamen Rahmenvereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen in die Dienststellen der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen gemäß § 83 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) vom 8. Mai 2014, jeweils in der gültigen Fassung, zu beachten.

VIII.

1.
Diese AV tritt am 1. Juli 2005 in Kraft. Zum selben Zeitpunkt werden die AV vom 20. Januar 1972 (2000 - I B. 155) - JMBl. NRW S. 38 - und 8. November 1974 (2000 - I B. 155) - JMBl. NRW S. 278 -, die RV vom 8. Oktober 1973 (2000 - I B. 155), Abschnitt II des RdErl. d. Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 19.12.1994 (I B. 2 - 2003.A) - MBl. NRW. 1995 S. 88 - und Abschnitt II des RdErl. d. Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 19.12.1994 (I B. 2 - 2003.S) - MBl. NRW. 1995 S. 90 aufgehoben.

2.
In der Arbeitsgerichtsbarkeit bleiben bestehende Termine zur Regelbeurteilung im richterlichen Dienst unberührt. Gleiches gilt in der Sozialgerichtsbarkeit bis zum nächsten allgemeinen Stichtag für die Regelbeurteilung im Januar 2009. Im weiteren erfolgen die Regelbeurteilungen in der Sozialgerichtsbarkeit zu den allgemeinen Stichtagen."

(b)
Die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten richtet sich nach der Allgemeinen Verfügung des Justizministeriums vom 1. Februar 2013 (2000 – Z. 155) – JMBl. NRW S. 32 – in der Fassung vom 6. April 2016 – JMBl. NRW S. 130 –. Das Beurteilungsverfahren ist dort wie folgt ausgestaltet:

„Aufgrund des § 93 Abs. 1 LBG werden für die Beamtinnen und Beamten des Justizministeriums und seines Geschäftsbereichs, mit Ausnahme der Staatsan-

wältinnen und Staatsanwälte sowie der Professorinnen und Professoren, folgende Richtlinien für dienstliche Beurteilungen erlassen:

1.
Dienstliche Beurteilung
1.1
Die dienstlichen Beurteilungen bilden die Grundlage für Personalentscheidungen; sie dienen der Verwirklichung des Leistungsprinzips. Der Äußerung über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ist deshalb besondere Sorgfalt zu widmen. Es kommt darauf an, ein vollständiges und zutreffendes Gesamtbild von der Persönlichkeit der oder des Beurteilten zu erhalten und wahrheitsgemäß darzustellen.

1.2
Die Beurteilung soll sich auch auf den persönlichen Eindruck der oder des zur Beurteilung berufenen unmittelbaren Dienstvorgesetzten stützen.

1.3
Bei der Beurteilung von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern ist § 9 RPflG zu beachten.

1.4
Die Beurteilung erfolgt – soweit nachstehend nicht anders geregelt – auf einem Formblatt gemäß Anlage 1.

2.
Regelbeurteilung

2.1
Eine dienstliche Beurteilung in regelmäßigen Zeitabständen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgt für die Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit nach Beendigung der Probezeit alle 3 Jahre zu einem Stichtag (Regelbeurteilung)

2.2
Die Regelbeurteilungen sind erstmals zu fertigen für die Laufbahngruppe

des höheren Dienstes	*zum 01.03.2013*
des gehobenen Dienstes	*zum 01.03.2015*
des mittleren Dienstes	*zum 01.03.2014*
des einfachen Dienstes	*zum 01.06.2013.*

2.3
Eine Regelbeurteilung erfolgt nicht für Beamtinnen und Beamte,

a)
die sich nach Maßgabe der entsprechenden Ausbildungs- und Prüfungsordnungen in einer Einführungs- oder Bewährungszeit für eine Sonderlaufbahn bzw. für einen Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn befinden,
b)
die sich in einer Erprobungszeit (§ 11 Abs. 4 LVO) befinden,
c)
die im Beamtenverhältnis auf Probe eine Probezeit gemäß § 22 LBG abzuleisten haben,
d)
deren tatsächliche dienstliche Tätigkeit im Durchschnitt des Beurteilungszeitraums unterhalb von 20 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit (vgl. § 13 Abs. 2 Satz 1 LVO) lag; eine etwaige Verpflichtung zur Nachzeichnung bleibt unberührt,
e)
die das 55. Lebensjahr vollendet haben, soweit sie nicht eine Beurteilung beantragen,
f)
von der Besoldungsgruppe B 4 an aufwärts.

2.4
Die Regelbeurteilung erstreckt sich auf den gesamten Regelbeurteilungszeitraum auch dann, wenn innerhalb dieses Zeitraums eine dienstliche Beurteilung aus sonstigem Anlass erfolgt ist.

3.
Sonstige Beurteilungen
Neben Regelbeurteilungen dürfen Beurteilungen nur in den nachstehend genannten Fällen (sonstige Beurteilungen) gefertigt werden.

3.1
Beurteilungen während der laufbahnrechtlichen Probezeit

3.1.1
Eine dienstliche Beurteilung erfolgt während der Probezeit regelmäßig jeweils nach 6 und 18 Monaten nach der Einstellung oder Übernahme sowie rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit

3.1.2
Verkürzt sich die Probezeit durch anrechenbare Zeiten (§ 9 LVO) so weit, dass die unter Nr. 3.1.1 genannten Zeiträume nicht eingehalten werden können, ist die erste Beurteilung nach der Hälfte der individuellen Probezeit, spätestens aber nach 6 Monaten nach der Einstellung oder Übernahme, anzufertigen. Die zweite Beurteilung ist rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit zu erstellen.

3.1.3
Bei der Beurteilung während der Probezeit ist eine Aussage zu treffen, ob die Beamtin/der Beamte sich in diesem Zeitpunkt bewährt, eingeschränkt bewährt oder nicht bewährt hat.

Bei der Beurteilung vor Ablauf der Probezeit ist zudem eine Gesamtnote (Nr. 4.6) zu bilden sowie eine Feststellung der Beförderungseignung/Verwendungseignung (Nr. 4.7) zu treffen. Die Beurteilung muss einen Vergleich mit der Regelbeurteilung ermöglichen.

In Fällen des Nachteilsausgleichs (§ 21 LBG, § 10 LVO) muss die dienstliche Beurteilung ebenfalls einen Vergleich mit der Regelbeurteilung ermöglichen.

3.1.4
Wenn sich die Beamtin/der Beamte wegen besonderer Leistungen ausgezeichnet hat (§ 20 Abs. 2 Satz 2 LBG, § 9 Abs. 1 Satz 7 LVO), ist dies festzustellen und zu begründen.

3.2
Beurteilungen aus sonstigen Anlässen

3.2.1
Beamtinnen und Beamte sind aus folgenden besonderen Anlässen zu beurteilen:

a)
vor und nach einer länger als 6 Monate dauernden Abordnung, wenn der Zeitraum seit der letzten Beurteilung zum Zeitpunkt der Abordnung bzw. zum Zeitpunkt des Endes der Abordnung mehr als 6 Monate beträgt; dies gilt auch, wenn sich an die Abordnung eine Versetzung an dieselbe Behörde unmittelbar anschließt.

b)
bei Versetzung an eine andere Behörde, wenn der Zeitraum seit der letzten Beurteilung zum Zeitpunkt der Versetzung mehr als 6 Monate beträgt; ansonsten gilt die letzte Regel- oder Anlassbeurteilung als Versetzungsbeurteilung.

3.2.2
Im Auswahlverfahren sind dienstliche Beurteilungen vorzunehmen

a)
bei jeder Bewerbung um ein Eingangs- oder Beförderungsamt, wenn die Beamtin/der Beamte an der letzten Regelbeurteilung nicht teilgenommen hat und auch eine den Vergleich mit der Regelbeurteilung ermöglichende Beurteilung vor Ablauf der Probezeit im Sinne von Nummer 3.1.3 nicht vorliegt, sie/er nach der letz-

ten Regelbeurteilung befördert worden ist oder die letzte Beurteilung der Beamtin/des Beamten im Verhältnis zu den Beurteilungen der Mitbewerber/innen nicht mehr vergleichbar oder aus sonstigen Gründen ausnahmsweise nicht mehr aussagekräftig ist,

b)
bei jeder Bewerbung um einen funktionsgebundenen Dienstposten oder um Zulassung zu einer nach der Laufbahnverordnung erforderlichen Qualifizierung für einen Aufstieg oder zur Einführungszeit in eine andere Laufbahn.

3.2.3
Beurteilung während der Probezeit gemäß § 22 LBG

Bei Beamtinnen und Beamten, denen gemäß § 22 LBG ein Amt mit leitender Funktion auf Probe übertragen worden ist, ist rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit zu beurteilen, ob sie sich in der Probezeit hinsichtlich ihrer Eignung für die Führungsposition bewährt oder nicht bewährt haben. Die Beurteilung erfolgt als vereinfachte Beurteilung auf einem Formblatt gemäß Anlage 2.

4.
Inhalt der Beurteilung

4.1
Aufgabenbeschreibung

Grundlage der Leistungsbeurteilung (Nr. 4.3) ist eine Aufgabenbeschreibung. Die Aufgabenbeschreibung soll die den Aufgabenbereich im Beurteilungszeitraum prägenden Aufgaben sowie übertragene Sonderaufgaben von besonderem Gewicht stichwortartig aufführen.

4.2
Fortbildungen und besondere Tätigkeiten im Beurteilungszeitraum

Die Teilnahme an Lehrgängen, insbesondere an Fortbildungslehrgängen, die Leitung einer Arbeitsgemeinschaft, eine Lehr-, Prüfer- oder Ausbildungstätigkeit, Veröffentlichungen oder - soweit die Beamtin/der Beamte nicht widerspricht - die Tätigkeiten als Angehörige/r eines Personalrates oder einer Schwerbehindertenvertretung oder als soziale/r Ansprechpartner/in oder andere vergleichbare Tätigkeiten sind ohne Bewertung anzugeben.

4.3
Leistungsbeurteilung

4.3.1

Inhalt der Leistungsbeurteilung

Mit der Leistungsbeurteilung werden die Arbeitsergebnisse bewertet.

4.3.2
Leistungsmerkmale

Die dienstlichen Leistungen sind nach den Leistungsmerkmalen
Arbeitsweise,
Arbeitseinsatz,
Arbeitserfolg,
Führungsverhalten
zu bewerten.

Sind keine Führungsaufgaben übertragen, entfällt das Leistungsmerkmal Führungsverhalten.

4.3.3
Bewertung der Leistungsmerkmale

Für die Bewertung der einzelnen Leistungsmerkmale ist das Notensystem des § 17 Abs. 1 JAG zu Grunde zu legen. Hiernach ergeben sich folgende Noten und Punktzahlen:

16 – 18 Punkte	*sehr gut*
13 – 15 Punkte	*gut*
10 – 12 Punkte	*vollbefriedigend*
7 – 9 Punkte	*befriedigend*
4 – 6 Punkte	*ausreichend*
1 – 3 Punkte	*mangelhaft*
0 Punkte	*ungenügend.*

Für jedes Merkmal ist zu prüfen, inwieweit die Beamtin/der Beamte im Beurteilungszeitraum den Anforderungen des im Zeitpunkt des Beurteilungsstichtages übertragenen (statusrechtlichen) Amtes unter Berücksichtigung der in der Aufgabenbeschreibung aufgeführten Aufgaben entsprochen hat. Das Ergebnis ist nach dem Beurteilungsmaßstab in Punkten zu bewerten.
Um eine aussagefähige Beurteilung zu erreichen, sind die Leistungsmerkmale differenziert unter umfassender Nutzung der Punktwerteskala zu bewerten.

4.4
Befähigungsbeurteilung

4.4.1

Inhalt der Befähigungsbeurteilung

In der Befähigungsbeurteilung werden die im dienstlichen Umgang gezeigten Fähigkeiten und Fachkenntnisse dargestellt und beurteilt, die für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung von Bedeutung sind.

4.4.2
Befähigungsmerkmale

Die Befähigung ist nach den Befähigungsmerkmalen
Fachkompetenz,
Soziale Kompetenz,
Persönliche Kompetenz,
Führungskompetenz
in den jeweils aufgeführten Unterkriterien zu bewerten.

4.4.3
Ausprägungsgrade

Die Bewertung der Befähigungsmerkmale erfolgt nach den Ausprägungsgraden
stark ausgeprägt,
deutlich ausgeprägt,
erkennbar ausgeprägt,
weniger ausgeprägt.

Bei Befähigungsmerkmalen, die nicht beobachtet werden können, entfällt die Bewertung.

4.5
Körperliche Befähigung

Hinweise zur körperlichen Befähigung sind zu geben, soweit sie für die Verwendung bedeutsam sind.

4.6
Bildung der Gesamtnote

Aus der Leistungs- und der Befähigungsbeurteilung der Beamtin/des Beamten ist eine Gesamtnote zu bilden, die sich aus der Note und der – in Klammern ausgewiesenen – Punktzahl (s. Nr. 4.3.3) zusammensetzt. Aus der Begründung soll sich eine Würdigung und Gewichtung einzelner Leistungs- und Befähigungsmerkmale ergeben.

4.7

Feststellung der Beförderungseignung/Verwendungseignung

Der Grad der Beförderungseignung/Verwendungseignung bemisst sich nach folgenden Stufen:
hervorragend geeignet,
besonders gut geeignet,
gut geeignet,
geeignet,
nicht geeignet.

Zur Kennzeichnung von Zwischenstufen sind die Zusätze "oberer Bereich" bzw. "unterer Bereich" zu verwenden. Andere Zusätze sind unzulässig. Die Entscheidung ist aufgrund des Gesamtbildes von Leistungs- und Befähigungsbeurteilung und im Hinblick auf die Anforderungen des nächsthöheren Amtes oder des angestrebten Amtes bzw. Dienstpostens zu treffen. Die Feststellung der Beförderungseignung entfällt, wenn die Beamtin/der Beamte das Endamt ihrer/seiner Laufbahn in ihrer/seiner derzeitigen Verwendung erreicht hat.

5.
Zuständigkeit
Die dienstliche Beurteilung obliegt der oder dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 der Beamten- und Disziplinarzuständigkeitsverordnung JM (SGV. NRW 2030), ferner die Überbeurteilung den höheren Dienstvorgesetzten. Eine Überbeurteilung des Justizministeriums findet, mit Ausnahme der in § 8 Abs. 4 der Beamten- und Disziplinarzuständigkeitsverordnung JM genannten Fälle, nicht statt.

6.
Beurteilungsverfahren

6.1
Der oder dem zu Beurteilenden ist der Entwurf der beabsichtigten Beurteilung zur Kenntnis zu bringen und Gelegenheit zur mündlichen Erörterung der in Aussicht genommenen Beurteilung zu geben. Dies gilt auch für die Überbeurteilung, es sei denn, es ist keine Abweichung beabsichtigt oder eine Abweichung dient ausschließlich der Herstellung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes. In dem Gespräch soll das Leistungs-, Befähigungs- und Entwicklungsbild, das die oder der Dienstvorgesetzte zur Grundlage ihrer/seiner Beurteilung machen will, mit der eigenen Einschätzung der oder des zu Beurteilenden abgeglichen und die Möglichkeit gegeben werden, die aus ihrer oder seiner Sicht für die Beurteilung wichtigen Punkte darzulegen. Dabei sind die Beurteilungsgrundlagen auf Wunsch offenzulegen.

6.2

Vor der Aufnahme der dienstlichen Beurteilung in die Personalakte ist der oder dem zu Beurteilenden nach § 93 Abs. 1 Sätze 5 und 6 LBG eine Abschrift der Beurteilung mit dem Hinweis zuzuleiten, dass Gelegenheit besteht, diese mit der/dem Dienstvorgesetzten zu besprechen, und beabsichtigt ist, die Beurteilung nach Ablauf von zwei Wochen seit dem Tag der Absendung zu der Personalakte zu nehmen. Dies gilt auch für die Überbeurteilung. Eine etwaige Gegenäußerung ist ebenfalls zu der Personalakte zu nehmen.

6.3

Soweit zur Vorbereitung der Beurteilungen schriftliche Stellungnahmen eingeholt worden sind, dürfen sie von der oder dem Dienstvorgesetzten nur bis zur Aufnahme der Beurteilung sowie einer etwaigen Gegenäußerung in der Personalakte aufbewahrt werden.

7.

Sondervorschriften

7.1

Bei der Beurteilung von Teilzeitkräften ist § 13 Abs. 4 Satz 2 LGG zu beachten.

7.2

Bei der Beurteilung Schwerbehinderter und der ihnen nach § 68 SGB IX gleichgestellten Menschen sind die zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen geltenden Richtlinien in der jeweils gültigen Fassung zu beachten.

8.

Schlussvorschriften

8.1

Inkrafttreten

Diese AV tritt am 1. März 2013 in Kraft. Gleichzeitig treten die Regelungen der AV d. JM vom 20. Januar 1972 (2000 - I.B 155.1) - JMBl. NW S. 39 - in der Fassung vom 7. Januar 2010 (2000 - Z.155) sowie die RV des JM vom 8. Oktober 1973 (2000- I. B 155.2, JMBl. NW S. 38) und die AV d. JM vom 8. November 2012 (2000 - Z. 155, JMBl. NRW S. 303) außer Kraft.

8.2

Übergangsvorschrift

Für sonstige Beurteilungen (Ziffer 3. der AV) im einfachen, mittleren und gehobenen Dienst, die vor den in Ziffer 2.2 der AV für diese Laufbahngruppen genannten Stichtagen anfallen, gelten mit Ausnahme für den Justizvollzug die Regelungen der bisherigen AV des JM vom 20. Januar 1972 (2000 - I.B 155.1) - JMBl. NW S. 39 - in der Fassung vom 7. Januar 2010 (2000 - Z.155) fort. Für die Re-

gelbeurteilung der Beamten des höheren Dienstes des Justizvollzugs verbleibt es abweichend von Ziffer 2.2 der AV für das Jahr 2013 bei dem Stichtag 01.01.

8.3
Evaluierung

8.3.1
Nach Abschluss von zwei Durchgängen der Regelbeurteilung in allen Dienstzweigen findet eine Evaluierung der AV unter Beteiligung der zuständigen Hauptpersonalräte statt. Wird im Rahmen der Evaluierung keine Einigung über den Fortbestand der AV erzielt, tritt diese am 31.12.2019 außer Kraft.

8.3.2.
Im vierten Quartal eines jeden Jahres findet ein Erfahrungsaustausch zwischen dem Justizministerium, Vertretern der Praxis und Vertretern der zuständigen Hauptpersonalräte statt."

2. *Welchen zukünftigen Veränderungsbedarf sieht die Landesregierung diesbezüglich für eine motivierende Arbeit der Justiz in der Zukunft?*

Die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Justiz ist seit jeher hoch. Dies vorausgeschickt ist anzumerken, dass die Beurteilungsrichtlinien der Justiz die Vorgaben des Artikels 33 Absatz 2 des Grundgesetzes umsetzen, öffentliche Ämter nach Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu vergeben. Zur Steigerung der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Justiz sind Änderungen im Bereich des Beurteilungswesens nicht angezeigt.

3. *Welche konkreten einzelnen Veränderungen am Personalbeurteilungssystem der Justiz haben bereits seit dem Jahr 2010 stattgefunden?*

a) Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
Die derzeit für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gültige Beurteilungsrichtlinie wurde seit dem Jahr 2010 einmal – nämlich durch Allgemeine Verfügung des Justizministeriums vom 4. Juli 2016 (2000 - Z. 511) – überarbeitet. Neben redaktionellen Änderungen wurde insbesondere geregelt, dass

- sich Regelbeurteilungen auch dann auf den gesamten Regelbeurteilungszeitraum erstrecken, wenn innerhalb dieses Zeitraums eine Anlassbeurteilung erfolgt ist,
- Beurteilungen aus Anlass einer Bewerbung um ein Eingangs- oder Beförderungsamt stets an den letzten Regelbeurteilungsstichtag anschließen und dies auch dann gilt, wenn seitdem bereits eine Anlassbeurteilung erfolgt ist,

- die Regelbeurteilung während einer Beurlaubung, Elternzeit, Freistellung (§ 9 Absatz 1 Nummer 4 LVO), Abordnung oder Zuweisung nicht entfällt,
- Beurteilungen auch aus Anlass einer länger als drei Monate dauernden Elternzeit, Freistellung (§ 9 Absatz 1 Nummer 4 LVO) oder Zuweisung sowie bei Beendigung einer solchen Zuweisung zu erstellen sind,
- bei Abordnungen und Versetzungen innerhalb des Bezirks eines unmittelbaren Dienstvorgesetzten keine Anlassbeurteilungen zu erstellen sind und
- die Beurteilung im Fall der Abordnung an eine Stelle außerhalb des Geschäftsbereichs des Justizministeriums oder der Zuweisung einer Tätigkeit bei einer solchen Stelle grundsätzlich der oder dem Dienstvorgesetzten der Stammdienststelle obliegt und dass zu diesem Zweck ein Beurteilungsbeitrag der Stelle, bei der die oder der zu Beurteilende tätig ist, einzuholen ist.

Zudem wurde das für die Beurteilungen zu verwendende Vorblatt überarbeitet.

b) Beamtinnen und Beamte

Das für die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten geltende Beurteilungssystem ist im Jahr 2013 grundlegend novelliert worden. Das alte System war zum Zeitpunkt der Novellierung fast 40 Jahre alt. Ziel der Novellierung war es nicht nur, Beurteilungen objektiver, sondern auch vergleichbarer und transparenter zu gestalten.

Es wurden im Wesentlichen folgende Veränderungen vorgenommen:

- Beförderungsentscheidungen werden grundsätzlich an Hand von Regelbeurteilungen und nicht mehr an Hand von Anlassbeurteilungen vorgenommen. Die Fälle, in denen Anlassbeurteilungen zu fertigen sind, wurden damit reduziert.

- Die Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1 werden nunmehr in die Regelbeurteilung einbezogen.

- Die Regelbeurteilung enthält neben der Gesamtnote eine Aussage über die Beförderungseignung.

- Das zeitliche Intervall für die Regelbeurteilung wurde von vier auf drei Jahre verkürzt.

- Anlassbeurteilungen erfolgen nur ausnahmsweise, nämlich insbesondere bei Abordnungen, Versetzungen und bei Bewerbungen um einen funktionsgebundenen Dienstposten oder um Zulassung zur Einführungszeit in eine andere Laufbahn. Anders als zuvor erfolgt bei der Bewerbung um ein Eingangs- oder Beförderungsamt eine Anlassbeurteilung nur, wenn die Beamtin oder der Beamte an der letzten Regelbeurteilung nicht teilgenommen hat, sie oder er nach der letzten Regelbeurteilung befördert worden ist oder ihre oder seine Regelbeurteilung im Ver-

hältnis zu den Beurteilungen der Mitbewerberinnen und Mitbewerber nicht mehr vergleichbar oder aus sonstigen Gründen ausnahmsweise nicht mehr aussagekräftig ist.

- Alle Beamtinnen und Beamten werden nach einheitlichen Kriterien mittels eines Beurteilungsvordrucks nach den Leistungs- und Befähigungsmerkmalen beurteilt. Die Bewertung der Leistung erfolgt unter Zugrundelegung des Notensystems des § 17 JAG NRW, die Befähigung nach vier verschiedenen Ausprägungsgraden. Aus der Leistungs- und der Befähigungsbeurteilung wird eine Gesamtnote gebildet.

- Den Beamtinnen und Beamten wird ein Gespräch zu dem Entwurf der beabsichtigten Beurteilung angeboten. Der Beurteilerin bzw. dem Beurteiler bietet sich die Gelegenheit, den Entstehungsprozess und das Ergebnis der Beurteilung transparent zu machen und überzeugend zu vermitteln, aber auch Gegenargumente zu erfahren oder Gründe zu hören, die einer besseren Leistung entgegenstanden. Die zu Beurteilenden haben Gelegenheit, den Bewertungsprozess nachzuvollziehen, um die Erläuterung von Unklarheiten zu bitten und das Ergebnis mit der eigenen Einschätzung abzugleichen. Im weiteren Verlauf ist dem zu Beurteilenden vor der Aufnahme in die Personalakte eine Abschrift der Beurteilung mit dem Hinweis zuzuleiten, dass Gelegenheit besteht, diese mit dem Dienstvorgesetzten zu besprechen (vgl. § 92 Absatz 1 Satz 5 LBG NRW).

Im April 2016 erfolgte eine Änderung der Richtlinie über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten – nämlich durch AV d. JM vom 6. April 2016 (2000 - Z. 155) (siehe zum Inhalt der Änderung auch Frage 4).

4. Welche konkreten einzelnen Änderungen sind jeweils politisch bzw. durch Gerichtsentscheidungen veranlasst gewesen?

a) Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
Änderungen aus politischen Gründen hat es nicht gegeben.
Mit der oben genannten Änderung der für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte geltenden Beurteilungsrichtlinie sollte die Vergleichbarkeit von Beurteilungen weiter gesteigert und das Beurteilungssystem an die geänderten tatsächlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden; hiermit würden u.a. jüngere Entwicklungen in der Rechtsprechung berücksichtigt. Im Einzelnen waren für die unter 3. genannten Neuerungen folgende Erwägungen maßgeblich:

- Mit der Regelung, wonach Regelbeurteilungen auch dann auf den gesamten Regelbeurteilungszeitraum zu erstrecken sind, wenn innerhalb dieses Zeitraums eine Anlassbeurteilung erfolgt ist, sollten die Beurteilungszeiträume

vereinheitlicht und damit die Vergleichbarkeit der Beurteilungen verbessert werden. Damit wurden zugleich neuere Entwicklungen in der Rechtsprechung (vgl. z.B. OVG NRW, Beschl. v. 08.06.2006 – 1 B 195/06 –, juris, dort Rn. 9 ff) berücksichtigt.

- Eine weitere Vereinheitlichung der Beurteilungszeiträume wurde dadurch erreicht, dass Beurteilungen aus Anlass einer Bewerbung stets an den letzten Regelbeurteilungsstichtag anschließen.
- Mit der Neuerung, wonach Regelbeurteilungen während einer Beurlaubung, Elternzeit, Freistellung, Abordnung oder Zuweisung nicht entfallen, wurde berücksichtigt, dass ein auf einheitlichen Beurteilungszeiträumen und - stichtagen beruhendes, transparentes Beurteilungssystem nur dann erreicht werden kann, wenn grundsätzlich alle Bediensteten der Regelbeurteilung unterliegt.
- Da bereits zuvor bei einer länger als drei Monate dauernden Abordnung oder Beurlaubung eine Anlassbeurteilung zu erstellen war, erschien es konsequent, eine entsprechende Regelung auch für die Elternzeit, Freistellung (§ 9 Absatz 1 Nummer 4 LVO) und Zuweisung vorzusehen.
- Bei Abordnungen und Versetzungen innerhalb des Bezirks eines unmittelbaren Dienstvorgesetzten sollen keine Anlassbeurteilungen erstellt werden, da es in diesen Fällen nicht zu einem Wechsel des Beurteilers kommt und daher kein Bedürfnis für eine Anlassbeurteilung besteht.
- Die Regelung, wonach die Beurteilung im Fall der Abordnung an eine Stelle außerhalb des Geschäftsbereichs des Justizministeriums oder der Zuweisung einer Tätigkeit bei einer solchen Stelle grundsätzlich der oder dem Dienstvorgesetzten der Stammdienststelle obliegt, soll die Anwendung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe und damit letztlich die Vergleichbarkeit von Beurteilungen sicherstellen.

b) Beamtinnen und Beamte

Seit der Novellierung der Richtlinie über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Jahr 2013 war lediglich eine Änderung angezeigt. Diese erfolgte vornehmlich, um die Richtlinie redaktionell an die aktuelle Gesetzes- und Verordnungslage anzupassen. Inhaltlich wurde die Einführung der sogenannten Nachzeichnung dienstlicher Beurteilungen in der Laufbahnverordnung (§ 9 LVO bzw. § 13 LVO a.F.) abgebildet.

5. *Welche Grundsätze bei der Personalbeurteilung in der Justiz sind durch Gerichtsentscheidungen grundsätzlich vorgegeben und daher höchstens bedingt abänderbar?*

Die Ausgestaltung des Beurteilungssystems hat sich zunächst an den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen zu orientieren.

§ 14 LRiStaG normiert die wesentlichen Grundsätze für die Beurteilungen von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten. Danach sollen –

in Anlehnung an die in Artikel 33 Absatz 2 GG genannten Kriterien – Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in regelmäßigen Zeitabständen sowie aus bestimmten Anlässen von der dienstvorgesetzten Stelle dienstlich beurteilt werden (Absatz 1 Satz 1). Die Vorschrift enthält darüber hinaus Vorgaben zur Beurteilung von Richterinnen und Richtern auf Probe sowie Richterinnen und Richtern kraft Auftrags (Absatz 1 Satz 2), zur Beachtung der richterlichen Unabhängigkeit (Absatz 1 Satz 3), zur Erforderlichkeit eines Gesamturteils (Absatz 2), zum Beurteilungsverfahren (Absatz 3) sowie zur Aufnahme der Beurteilung in die Personalakte (Absatz 4).

Die wesentlichen Grundsätze für die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten sind in § 92 LBG NRW niedergelegt. Danach sollen auch hier Eignung, Befähigung und fachliche Leistung beurteilt werden (Absatz 1 Satz 1). Ferner finden sich Regelungen zum Beurteilungsinhalt (Absatz 1 Satz 3), zur Aufnahme der Beurteilung in die Personalakte (Absatz 1 Satz 4) sowie zum Beurteilungsverfahren (Absatz 1 Satz 5 und 6). Darüber hinaus enthält die Laufbahnverordnung Vorgaben zur Ausgestaltung von Beurteilungen (§ 8 LVO) sowie zur Nachzeichnung von Beurteilungen (§ 9 LVO).

Ausgehend von diesen rechtlichen Rahmenbedingungen obliegt dem Justizministerium die Ausgestaltung der Beurteilungssysteme für seinen Geschäftsbereich. Hier eröffnen sich weite Gestaltungsmöglichkeiten, was sich schon daran zeigt, dass die Beurteilungssysteme in den verschiedenen Verwaltungsbereichen höchst unterschiedlich ausgestaltet sind. Angesichts dieser Vielgestaltigkeit richten sich auch die jeweils zu beachtenden Vorgaben der Rechtsprechung nach der konkreten Ausgestaltung des jeweiligen Beurteilungssystems.

Allgemein lässt sich festhalten, dass die Rechtsprechung eine umfassende Kasuistik zum Beurteilungswesen entwickelt hat (vgl. dazu Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter, Band 2, Loseblattsammlung), die im vorliegenden Rahmen nicht vollständig dargestellt werden kann. Anzumerken ist allerdings, dass der Beurteilerin oder dem Beurteiler innerhalb des jeweiligen Beurteilungssystems ein – verwaltungsgerichtlich nur begrenzt überprüfbarer – Beurteilungsspielraum zusteht. Die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle hat sich darauf zu beschränken, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat (OVG NRW, Beschluss vom 14. September 2015 – 6 A 1128/13 –, Rn. 8 ff., juris).

6. *Wie oft sind jeweils jährlich seit 2010 Rechtsmittel gegen getroffene Personalbeurteilungsentscheidungen von Betroffenen eingereicht worden?*

Nach der Beamten- und Disziplinarzuständigkeitsverordnung JM ist für die dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter sowie der Beamtinnen und Beamten grundsätzlich zuständig die Leitung des Gerichts, der Behörde oder der Einrichtung, bei dem oder bei der sie beschäftigt sind. Vor diesem Hintergrund wäre zur Ermittlung der Anzahl der Rechtsmittel gegen dienstliche Beurteilungen eine umfängliche Beteiligung des Geschäftsbereichs erforderlich gewesen, die in der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit nicht zu leisten war.

7. Jeweils welchen Erfolg haben die Einwendungen gehabt?

Siehe Antwort Frage 6.

8. An wie vielen Veränderungen beim Personalbeurteilungssystem sind die Hauptpersonalräte im Zeitraum 2010 bis 2016 beteiligt gewesen?

Änderungen von Beurteilungsrichtlinien sind nach § 41 Abs. 1 S. 1 Nr. 12 LRiStaG bzw. § 72 Abs. 4 Nr. 15 LPVG mitbestimmungspflichtig. Dementsprechend wurden die Hauptrichterräte und die Hauptpersonalräte bei allen Änderungen der Beurteilungsrichtlinien beteiligt.

9. In jeweils wie vielen Fällen haben sie dabei einerseits Änderungen an den vorgesehenen Plänen der Landesregierung erwirkt und andererseits ihre Zustimmung verweigert?

Nach den Vorschriften des (Personal-)Vertretungsrechts sind Dienststelle und Personalvertretung zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten verpflichtet, im Rahmen der Gesetze vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Im Geschäftsbereich des Justizministeriums ist es daher selbstverständlich, dass Richter- und Personalvertretungen bereits frühzeitig in Reformprozesse eingebunden werden. Vor dem Inkrafttreten der Beurteilungsrichtlinie für Beamtinnen und Beamte im Jahr 2013 wurde beispielweise eine Arbeitsgruppe unter der Beteiligung der Personalvertretungen eingesetzt, in der die wesentlichen Eckpunkte entwickelt und diskutiert wurden. In Ansehung dessen fließen die Anregungen der Vertretungen bereits in die Regelungsentwürfe ein.

Eine (endgültige) Zustimmungsverweigerung der Vertretungen bei Änderungen der Beurteilungsrichtlinien gab es nicht. Bei der Novellierung der Beurteilungsrichtlinie für Beamtinnen und Beamte im Jahr 2013 erfolgte die Zustimmung des Hauptpersonalrats (allgemein) im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens.

10. Mit welchen einzelnen personalwirtschaftlichen Anreizen arbeitet die Justiz in Nordrhein-Westfalen bislang zur Motivation der Bediensteten?

Personalentwicklung und -motivation geht über Fragen der Beurteilung und Beförderung hinaus. Eine Vielzahl von Maßnahmen wird in der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen ergriffen, um die Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, zu fördern und zu erweitern. Das vom Justizministerium erarbeitete Rahmenkonzept zur Personalentwicklung in den Gerichten und Staatsanwaltschaften setzt insoweit die Leitlinien. Die Bandbreite der hierin angesprochenen Themen reicht von der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, regelmäßigen Mitarbeitergesprächen und Fortbildungsmaßnahmen über Maßnahmen zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis zu Gesundheitsmanagement, Führungskultur und der Abordnung an externe Stellen zur Erweiterung der Berufserfahrung und Verwendungsbreite. Für den Justizvollzug ist gleichfalls ein Rahmenkonzept erstellt worden.

Die Rahmenkonzepte werden durch Personalentwicklungskonzepte der einzelnen Geschäftsbereiche an deren jeweiligen Bedürfnissen orientiert konkretisiert und umgesetzt. Eine umfassende Darstellung der hierin jeweils enthaltenen Einzelregelungen ist im vorliegenden Rahmen nicht leistbar. Die Konzepte unterliegen zur Anpassung an geänderte Rahmenbedingungen der laufenden Fortschreibung.

11. Hat das bestehende Personalbeurteilungssystem der Justiz in den letzten Jahren zu einer sachgerechten Leistungsbewertung und gerechten Entscheidungsgrundlage für Beförderungen geführt?

Ja.