

Proberichterkonzept der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit



Oberverwaltungsgericht für das Land NRW



Verwaltungsgericht Münster



Verwaltungsgericht Minden



Verwaltungsgericht Düsseldorf



Verwaltungsgericht Gelsenkirchen



Verwaltungsgericht Aachen



Verwaltungsgericht Köln



Verwaltungsgericht Arnsberg



Münster, im Dezember 2015

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

genau ein Jahr nach dem Inkrafttreten des Personalentwicklungskonzepts der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit liegt mit diesem Proberichterkonzept nunmehr ein Leitfaden vor, der sich speziell mit der Personalentwicklung der richterlichen Nachwuchskräfte befasst und für diesen Bereich die Vorgaben des Personalentwicklungskonzepts konkretisiert und fortentwickelt.

Die Förderung der beruflichen Entwicklung von Proberichterinnen und Proberichtern ist ein essentieller Baustein für die – auch langfristige – Gewährleistung effektiven verwaltungsgerichtlichen Rechtsschutzes. Proberichterinnen und Proberichter sind zu Beginn ihrer richterlichen Tätigkeit in das neue Arbeitsumfeld zu integrieren und mit kompetenter Unterstützung an die zu bewältigenden Aufgaben heranzuführen. Anforderungen müssen transparent kommuniziert werden. Von Anfang an ist den jungen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit zu geben, persönliche Kompetenzen und Fähigkeiten zu erweitern und Potentiale zu entfalten. Leistungsbereitschaft und Motivation sind dauerhaft zu erhalten und immer wieder neu zu stärken.

Ich danke denjenigen, die an der Erstellung des Konzepts mitgewirkt haben. Allen Verantwortlichen wünsche ich gutes Gelingen in der Zusammenarbeit mit den jungen Kolleginnen und Kollegen und allen Proberichterinnen und Proberichtern einen guten Start in unserer Gerichtsbarkeit.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads "Ricarda Brandts". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dr. Ricarda Brandts
Präsidentin des Oberverwaltungsgerichts
für das Land Nordrhein-Westfalen

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	7
1.1 Ziele	7
1.2 Grundlage	7
2. Rechtliche Rahmenbedingungen	9
2.1 Anforderungen	9
2.1.1 Anforderungsprofil.....	9
2.1.2 Konkrete Erwartungen an den Proberichter	9
2.2 Beurteilungen.....	12
2.2.1 Zeitpunkte der dienstlichen Beurteilungen	12
2.2.2 Beurteilungsverfahren	13
2.3 Probezeit.....	15
2.3.1 Dauer der Probezeit und Lebenszeiternennung.....	15
2.3.2 Entlassung	17
2.4 Besoldung nach Erfahrungsstufen	18
2.4.1 Festsetzung der Erfahrungsstufe bei Ernennung.....	18
2.4.2 Stufenaufstieg	20
3. Personalförderung	22
3.1 Kammerprinzip.....	22
3.1.1 Bedeutung des Kammerprinzips	22
3.1.2 Verteilung der Proberichter auf die Kammern	22
3.1.2.1 Sachlicher Zuschnitt	23
3.1.2.2 Personelle Besetzung.....	23
3.1.3 Kammerwechsel	24
3.2 Einarbeitung.....	24
3.3 Feedbackgespräche	28
3.4 Fortbildung	30
3.5 Abordnung, Hospitation, Übernahme von Verwaltungstätigkeiten und sonstiges Engagement	31
3.5.1 Abordnung	31
3.5.1.1 Voraussetzungen	31
3.5.1.2 Abordnungsstellen.....	31
3.5.1.3 Verfahren.....	32

3.5.1.4	Abordnungsdauer	33
3.5.2	Hospitation	34
3.5.3	Übernahme von Verwaltungstätigkeiten	34
3.5.4	Sonstiges Engagement.....	35

1. Einleitung

1.1 Ziele

Die Gewährleistung qualitativ hochwertigen und zeitnahen Rechtsschutzes ist maßgebliche Aufgabe der Verwaltungsgerichtsbarkeit. Hierzu bedarf es qualifizierter und engagierter Verwaltungsrichter¹.

Die Grundlage für eine erfolgreiche langjährige Richtertätigkeit wird in den ersten Dienstjahren eines Verwaltungsrichters gelegt. Denn seine Arbeitsweise und sein Arbeitsverhalten werden regelmäßig wesentlich durch die Erfahrungen während der Probezeit geprägt. Das Proberichterkonzept soll dazu beitragen, die Rahmenbedingungen für die Probezeit zu optimieren und die berufliche Weiterentwicklung des Richters zu fördern; es dient damit der Qualitätssicherung im richterlichen Bereich. Außerdem soll das Proberichterkonzept den gesamten Ablauf der Probezeit – vom Dienstbeginn bis zur Lebenszeiternennung – transparent darstellen. Dabei richtet es sich nicht allein an Proberichter in der Verwaltungsgerichtsbarkeit und an diejenigen, die sich für eine Tätigkeit als Verwaltungsrichter interessieren, sondern in gleichem Maße auch an Gerichtsleitungen, Kammervorsitzende, Mitglieder der Präsidien und der Richterräte sowie die übrigen Kollegen der Proberichter.

1.2 Grundlage

Grundlage des Proberichterkonzepts ist das mit Wirkung vom 1. Januar 2015 in Kraft gesetzte Personalentwicklungskonzept der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit². Dieses bezieht sich auf alle wichtigen Arbeitsbereiche und beschreibt Grundsätze und Maßnahmen, die die Leistungsfähigkeit der Verwaltungsgerichtsbarkeit systematisch erhalten und stärken sollen. In vielen Punkten ist es auf Konkretisierung und Fortschreibung angelegt.

Eine solche Konkretisierung und Fortschreibung in einem Teilbereich der Personalentwicklung für Richter stellt das vorliegende Proberichterkonzept dar, das im Jahr 2015 durch eine aus Personalverantwortlichen, Bezirksrichterrat und Gleichstel-

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird im gesamten Text die männliche Form verwendet.

² Abrufbar unter <http://www.ovg.nrw.de/aufgaben/personalentwicklung/index.php>.

lungsbeauftragter zusammengesetzte Arbeitsgruppe erarbeitet wurde. Im Rahmen der Erstellung des Konzepts wurden auch in der Verwaltungsgerichtsbarkeit in Nordrhein-Westfalen tätige Proberichter zu den verschiedenen behandelten Themen befragt.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen

2.1 Anforderungen

Die mit der verwaltungsrichterlichen Tätigkeit verbundene besondere Verantwortung stellt hohe Anforderungen an die Richter.

2.1.1 Anforderungsprofil

Anforderungen beschreiben Fähigkeiten, Eigenschaften, Kompetenzen und Leistungen, die von Proberichtern jedenfalls zum Zeitpunkt ihrer Lebenszeitanstellung erwartet werden. Sie ergeben sich aus dem Anforderungsprofil für einen Richter am Verwaltungsgericht im R1-Amt, das Anlage zur **Beurteilungs-AV** des Justizministeriums vom 2. Mai 2005³ ist. Das Anforderungsprofil beschreibt idealtypische Qualifikationen. Es kann deshalb erfahrungsgemäß durchweg nur annäherungsweise mit unterschiedlicher Ausprägung erreicht werden.

2.1.2 Konkrete Erwartungen an den Proberichter

Von einem Proberichter ist vor dem Hintergrund der genannten Anlage zur Beurteilungs-AV im dienstlichen Alltag in Abhängigkeit von seinem Dienstalter insbesondere Folgendes zu erwarten:

In den ersten Monaten seiner Probezeit sollte der Proberichter in die **Methodik der richterlichen Dezernatsarbeit** hineinfließen. Er erlernt Methoden der effektiven Förderung und Bearbeitung des einzelnen Verfahrens sowie der sinnvollen Strukturierung des Dezernats. Er macht sich mit den prozessualen Möglichkeiten der Verwaltungsgerichtsordnung zur Verfahrensförderung vertraut und weiß sie zielführend einzusetzen. In jedem Verfahrensstadium prüft er die Möglichkeiten unstreitiger Verfahrenserledigung und regt gegebenenfalls eine solche bei den Verfahrensbeteiligten an. Er lernt, deren Bedürfnisse zu erfassen, und gewinnt im Laufe der Zeit einen Blick dafür, welchen Bearbeitungsaufwand und welche Bearbeitungstiefe ein Verfahren erfordert und rechtfertigt. Er entwickelt pragmatische Lösungsansätze.

³ Allgemeine Verfügung des Justizministeriums NRW über die dienstlichen Beurteilungen der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte vom 2. Mai 2005 (2000 – Z. 155) – JMBl. NRW S. 121 –, (auszugsweise) abgedruckt als Anlage 1 im Personalentwicklungskonzept der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit, abrufbar unter <http://www.ovg.nrw.de/aufgaben/personalentwicklung/index.php>.

In die Rechtsgebiete, aus denen dem Proberichter Verfahren zur Bearbeitung zugewiesen sind, arbeitet er sich schnell ein. Er ist in der Lage, sich in überschaubarer Zeit auch Spezialfragen ihm bisher unbekannter Rechtsgebiete zu erarbeiten. Er zeigt – wie jeder Richter – hohe Einsatzbereitschaft, ist belastbar und, soweit erforderlich, zu Mehrarbeit bereit, bei der er gleichwohl den Qualitätsstandard hält.

Der Proberichter muss zeigen, dass er auch komplexere Sachverhalte zu strukturieren und nachvollziehbar mündlich und schriftlich darzustellen vermag. Er stellt in Voten und Entscheidungsentwürfen seine Fähigkeit zur genauen Subsumtion und schlüssigen Argumentation unter Beweis. Sie weisen den je nach Verfahrensbedeutung nötigen Tiefgang auf, vermeiden aber eine wissenschaftliche Überfrachtung.

Mit zunehmender Tätigkeitsdauer gewinnt der Proberichter Sicherheit bei der schriftlichen und mündlichen **Kommunikation mit den Verfahrensbeteiligten**. Er tritt souverän auf und entwickelt insbesondere im Umgang mit nicht anwaltlich vertretenen Verfahrensbeteiligten eine verständliche und klare Sprache.

Der Proberichter ist sich der besonderen Bedeutung der **Verfahrenslaufzeiten** für die Verfahrensbeteiligten bewusst. Ohne die zeitnahe Förderung jüngerer Verfahren aus dem Blick zu verlieren, widmet er sich mit entsprechend hohem Einsatz insbesondere der Bearbeitung älterer Verfahren. Gerade hier nutzt er die Bandbreite von Möglichkeiten der prozessualen Gestaltung (etwa Hinweis nach § 82 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO –, Aufklärungsverfügung, Verfügung nach § 87b VwGO, rechtlicher Hinweis, Erörterungstermin, Ortstermin, Beweisaufnahme, Anregung für eine gütliche Einigung, Vergleichsvorschläge, Anregung einer Güterichter-verhandlung), um die Verfahren zu fördern und einer nachhaltig dem Rechtsfrieden dienenden Beendigung zuzuführen.

Mit wachsender Erfahrung und Sicherheit in der richterlichen Arbeit gewinnt der Proberichter an Entschlusskraft und steigert die Anzahl der vom ihm erledigten Verfahren. Seine Leistung wird an der Effektivität der Verfahrensgestaltung, der **Qualität** seiner Entscheidungen und der **Anzahl** der zum Abschluss gebrachten Verfahren gemessen, wobei die Besonderheiten der zu bearbeitenden Materie und Verfahren berücksichtigt werden.

In die Struktur seiner Kammer integriert sich der Proberichter und trägt zu einem reibungslosen **Informationsaustausch** zwischen den Kammermitgliedern bei. Er bringt sich aktiv in die fachlichen und organisatorischen Diskussionen in der Kammer ein und nutzt die Gespräche mit den Kammerkollegen insbesondere zur Förderung der eigenen sowie der Verfahren der Kollegen.

Der Proberichter beweist sachliche **Unabhängigkeit**. Seinen Standpunkt vertritt er auch gegenüber dienstälteren Kollegen sowie seinem Vorsitzenden mit angemessener Festigkeit, ohne sich Anregungen und Kritik zu verschließen. Die wirtschaftlichen und sozialen Folgen seiner Verfahrensgestaltung und Entscheidungen sind ihm bewusst. Er lässt die Entwicklung einer selbstbewussten, ausgewogenen und belastbaren **Richterpersönlichkeit** erkennen.

Der Proberichter arbeitet mit allen Gerichtsangehörigen, insbesondere den Kollegen der **Serviceeinheit**, kollegial und konstruktiv zusammen. Er bedenkt bei der Gestaltung der eigenen Arbeit die Auswirkungen auf andere Mitarbeiter und nimmt Rücksicht auf deren Arbeitsabläufe. Im Interesse der gegenseitigen Wertschätzung aller Gerichtsangehörigen legt er Wert auf die Einhaltung von Höflichkeitsformen.

Der Proberichter ist bereit, sich in unterschiedliche Gerichts- und Behördenstrukturen einzubinden. Darüber hinaus ist er aufgeschlossen für neue Arbeitstechniken und -methoden. Das gilt insbesondere für den **IT-Bereich**. Der Proberichter kann sicher mit dem Dokumentenmanagement DOMEA und der VG/FG-Verfahrenslösung umgehen und nutzt die Möglichkeiten der elektronischen Zweitakte einschließlich der elektronischen Laufmappe ebenso wie die verfügbaren elektronischen Datenbanken (zur Einweisung des Proberichters in die IT-Ausstattung an seinem Arbeitsplatz vgl. 3.2).

Im Kollegenkreis zeigt sich der Proberichter kommunikativ und beteiligt sich am juristischen Diskurs zur Erweiterung seines Horizonts und Überprüfung der eigenen Standpunkte. Er nimmt an den **Fortbildungen** für Proberichter teil. Auch nutzt er in angemessenem Umfang die weiteren Fortbildungsmöglichkeiten der Justiz zur Verbreiterung seines Wissens und zum Erfahrungsaustausch mit Kollegen anderer Verwaltungsgerichte sowie anderer Gerichtsbarkeiten.

2.2 Beurteilungen

Dienstlichen Beurteilungen des Proberichters kommt eine besondere Bedeutung zu, da sie nicht nur konkrete Angaben zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung treffen, sondern darüber hinaus ein aussagefähiges Bild seiner persönlichen und sozialen Kompetenzen zeichnen. Sie sind daher in besonderem Maße geeignet, den aktuellen **Entwicklungsstand** und das **Entwicklungspotential** des Proberichters nachzuvollziehen sowie eine Prognose bzw. eine Entscheidung darüber zu treffen, ob er das bestehende Anforderungsprofil erfüllen wird oder bereits erfüllt (vgl. Personalentwicklungskonzept, Ziffer 2.7.2.1, Seite 36 f.).

2.2.1 Zeitpunkte der dienstlichen Beurteilungen

Proberichter erhalten eine dienstliche Beurteilung grundsätzlich nach sechs Monaten und nach achtzehn Monaten seit der Einstellung in den Justizdienst sowie aus Anlass der Ernennung auf Lebenszeit (vgl. Nr. III. 2. a der Beurteilungs-AV vom 2. Mai 2005). Die dienstlichen Beurteilungen in der Probezeit sollen dokumentieren, wie weit der junge Richter auf dem Weg zum Ziel der Probezeit, nämlich die Eignung für die Ernennung in ein Richteramt auf Lebenszeit nachzuweisen, vorangeschritten ist. Überdurchschnittliche allgemeine juristische Fachkenntnisse haben die Proberichter regelmäßig bereits im Einstellungsverfahren nachgewiesen. Ausgehend von dieser Grundlage müssen die dienstlichen Beurteilungen vor allem die Erweiterung der Fachkenntnisse im Verwaltungs- und Verwaltungsprozessrecht, die praxistaugliche Anwendung der allgemeinen und erweiterten besonderen Fachkenntnisse auf die zur Entscheidung anstehenden Verfahren sowie die Entwicklung der persönlichen und sozialen Kompetenzen hin zu einer Richterpersönlichkeit in der Verwaltungsgerichtsbarkeit in den Blick nehmen.

Die Beurteilung nach **sechs Monaten** kann die vorgenannte Zwecksetzung erst in Ansätzen erfüllen, zumal der Proberichter noch nicht als Einzelrichter tätig werden darf (vgl. § 6 Abs. 1 Satz 2 VwGO, § 76 Abs. 5 Asylgesetz – AsylG –). Wegen dieser begrenzten Aussagekraft enthält die Beurteilung eines jungen Verwaltungsrichters nach sechs Monaten keine zusammenfassende Note.

Die Beurteilung nach **achtzehn Monaten** zeichnet auf einer zeitlich und sachlich deutlich vergrößerten Grundlage ein schon weitgehend aussagekräftiges Bild von

Eignung, Befähigung und Leistung des Proberichters. Dies schließt insbesondere Aussagen zu einer praxistauglichen kontinuierlichen Förderung und zeitnahen Erledigung der Verfahren ebenso ein wie Angaben zur Verhandlungsführung in Erörterungsterminen und Einzelrichtersitzungen. Im Bereich der persönlichen und sozialen Kompetenzen sind insbesondere die effektive richterliche Arbeitsweise und die Einbindung in die Kammer zu würdigen. Die Beurteilung nach achtzehn Monaten schließt mit einer Leistungsnote ab.

Die Beurteilung **aus Anlass der Ernennung auf Lebenszeit**, die regelmäßig etwa 34 Monate nach Eintritt in den Justizdienst gefertigt wird, stellt abschließend die Eignung für die Ernennung zum Richter am Verwaltungsgericht unter Berufung in das Richterverhältnis auf Lebenszeit fest. Beurteilungsgrundlage ist nicht nur die seit der 18-Monatsbeurteilung verstrichene Zeit; Beurteilungszeitraum ist vielmehr die gesamte absolvierte Probezeit von der Einstellung in den Justizdienst bis zur Erstellung dieser Beurteilung. Die Beurteilung schließt mit einer Leistungsnote und einer Eignungsnote ab. Die Eignungsnote enthält die zusammenfassende Würdigung, welchen Grad der Eignung der beurteilte Proberichter im Hinblick auf das angestrebte Amt eines Richters am Verwaltungsgericht – gemessen am Anforderungsprofil für dieses Amt – aufweist.

Falls ein Proberichter abgeordnet wird oder Elternzeit nimmt, erhält er regelmäßig jedenfalls dann eine **Anlassbeurteilung**, wenn die vorausgegangene Beurteilung mindestens sechs Monate zurückliegt. Auch wenn dieser Beurteilungsanlass vor der Absolvierung von achtzehn Monaten im Richterdienst eintritt, wird die dienstliche Beurteilung nach den Grundsätzen der 18-Monatsbeurteilung erstellt, insbesondere also mit einer abschließenden Leistungsnote.

2.2.2 Beurteilungsverfahren

In das Beurteilungsverfahren bezieht der zuständige Präsident des Verwaltungsgerichts den zu beurteilenden Proberichter und dessen Kammervorsitzenden intensiv ein. Neben seinen allgemeinen Beobachtungen macht der Präsident zunächst eine Durchsicht von **Akten** zur Grundlage der Beurteilung. Der Präsident achtet dabei darauf, dass die Akten für die Leistungen des Proberichters während des Beurteilungszeitraums aussagekräftig sind. Die Akten müssen deshalb möglichst breit gestreut

sein im Hinblick auf die bearbeiteten Rechtsmaterien, auf den Zeitpunkt der Bearbeitung und auf die Erledigungsart (z. B. Urteil, Beschluss, Vergleich, Hauptsachenerledigung, Rücknahme, mit oder ohne Durchführung eines Termins). Die Akten sollen außerdem nicht nur die Erledigung des Verfahrens dokumentieren, sondern auch die Feststellung der zügigen und kontinuierlichen Förderung des Verfahrens erlauben.

Eine weitere Beurteilungsgrundlage stellt die **Überhörung** des Proberichters in einem Erörterungstermin oder in einer Einzelrichtersitzung dar. Der Präsident nimmt zeitnah vor dem Beurteilungsstichtag an einem Erörterungs- oder Verhandlungstermin des Proberichters teil, um dessen Verhandlungsführung zu beobachten und zu bewerten. Auch bei nicht öffentlichen Terminen darf der Präsident als Zuhörer anwesend sein (§ 175 Abs. 3 Gerichtsverfassungsgesetz – GVG –). Lediglich bei der Beurteilung nach sechs Monaten wird von einer Überhörung mangels geeigneter Termine oder mangels entsprechender Einübung in der Regel abgesehen. Bis zur Beurteilung nach achtzehn Monaten hat der Proberichter regelmäßig hinreichend Gelegenheit, seine Fähigkeit zur Verhandlungsführung einzuüben, gegebenenfalls unter vorheriger Inanspruchnahme der Intervision, wenn die Intervision durch einen erfahrenen Kollegen an dem betreffenden Gericht angeboten wird. Außerdem kann er durch seine Teilnahme an Kammersitzungen von der Praxis seines Kammervorsitzenden profitieren und durch den Besuch von öffentlichen Sitzungen anderer Kammern weitere Verhandlungsstile kennenlernen.

Das **Gespräch**, das der Präsident mit dem **Kammervorsitzenden** führt, hat besonders große Aussagekraft im Hinblick auf das Erreichen des Ziels der Probezeit. Angesichts der engen intensiven Zusammenarbeit in der Kammer ist der Vorsitzende in der Lage, dem Präsidenten eine umfassende Grundlage für die Beurteilung des Proberichters zu vermitteln. In diesem Rahmen wird neben der Qualität insbesondere die Effizienz der Dezernatsarbeit erörtert. Dazu gehört auch eine Bewertung der Statistik des Proberichterdezernats (insbesondere Erledigungszahl und Altersstruktur). Der Vorsitzende trägt dazu bei, eine Gewichtung der statistischen Zahlen zu ermöglichen; so kann er etwa auf eine notwendige Relativierung hoher Erledigungszahlen hinweisen, wenn das Dezernat durch Serien vergleichbarer Verfahren geprägt ist, oder er kann bei außergewöhnlich komplexen Verfahren eine besonders positive Bewertung der Erledigungsleistung anregen.

Regelmäßig **bespricht** der Präsident die Ergebnisse von Akteneinsicht und Überhörung – und bei Bedarf auch die Erkenntnisse aus dem Gespräch mit dem Kammervorsitzenden – vor der Abfassung des Entwurfs der Beurteilung mit dem **Proberichter**. Auf diese Weise erhält der Proberichter schon vor der ersten schriftlichen Fixierung des Beurteilungstextes Gelegenheit zur formlosen Stellungnahme. Entsprechend der AV vom 2. Mai 2005 besteht eine weitere Möglichkeit zur mündlichen Erörterung der beabsichtigten Beurteilung, wenn dem Proberichter der Entwurf der Beurteilung, der nicht zur Personalakte genommen wird, zur Kenntnis gebracht worden ist. Dies erfolgt regelmäßig durch die Aushändigung / Übersendung der Entwurfsfassung. Eine dritte Besprechungsgelegenheit kann der Proberichter nach Aushändigung der abschließenden Fassung der Beurteilung in Anspruch nehmen, bevor die Beurteilung zur Personalakte genommen wird. Neben der immer anzustellenden Rückschau auf die bisher erbrachten Leistungen können diese Gespräche gegebenenfalls auch die künftige Entwicklung des Proberichters in den Blick nehmen. Damit können sie über den eigentlichen Beurteilungszweck hinaus auch der Stärkung der Motivation des Proberichters dienen.

Schließlich erfolgt die **Überbeurteilung** durch die Präsidentin des Obergerichtes, die prüft, ob Anlass besteht, von der Beurteilung durch den Präsidenten des Verwaltungsgerichts abzuweichen. Sie gewährleistet eine einheitliche Beurteilungspraxis in der gesamten nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit. Dabei stehen ihr die gleichen Erkenntnismittel wie dem örtlichen Präsidenten zur Verfügung.

2.3 Probezeit

2.3.1 Dauer der Probezeit und Lebenszeiternennung

Die Probezeit als Richter in der Verwaltungsgerichtsbarkeit dauert gemäß § 10 Abs. 1 Deutsches Richtergesetz – DRiG – regelmäßig **drei Jahre**. In der Probezeit erfolgt in der Regel keine Änderung des Einsatzortes gegen den Willen des Proberichters. Die Tätigkeit in der Verwaltungsgerichtsbarkeit bietet daher schon während der Probezeit auch Sicherheit hinsichtlich des Arbeitsortes.

Anders als bei Landesbeamten (§ 10 Beamtenstatusgesetz – BeamtStG –, § 14 Landesbeamtengesetz – LBG NRW –, § 9 Laufbahnverordnung – LVO NRW –) kann

die Probezeit nicht wegen guter Examensnoten oder guter Leistungen in der Probezeit abgekürzt werden. Eine **Abkürzung** der Probezeit kommt nur in Betracht, wenn der Proberichter über anererkennungsfähige **Vortätigkeiten** verfügt. Anerkennungsfähig sind nach dem zweiten Staatsexamen in bestimmten juristischen Tätigkeitsfeldern erbrachte hauptberufliche Tätigkeiten, die geeignet sind, Kenntnisse und Erfahrungen für die Ausübung des Richteramtes zu vermitteln (§ 10 Abs. 2 DRiG). In zahlreichen Fällen weisen Proberichter Vortätigkeiten zum Beispiel als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Universität, als Rechtsanwalt oder als Verwaltungsjurist auf. Die Hauptberuflichkeit setzt voraus, dass die Vortätigkeit mindestens im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wurde. Kurz nach Dienstantritt eines Proberichters, der nach diesen Grundsätzen anererkennungsfähige Vortätigkeiten aufzuweisen hat, berechnet das Obergericht das frühestmögliche Datum für die Lebenszeiternennung. Dazu legt der Proberichter Nachweise über seine Vortätigkeiten vor, soweit diese nicht bereits Teil seiner Bewerbungsunterlagen oder der im Einstellungsverfahren beigezogenen Personalakten der früheren Dienststelle waren. Auf der Grundlage der Berechnung des Obergerichts und der vom Proberichter erbrachten Leistungen prüft der Präsident des Verwaltungsgerichts fortlaufend, ob und wann eine vorzeitige Lebenszeiternennung in Betracht kommt; eines entsprechenden Antrags des Proberichters bedarf es nicht.

Die abschließende **Ermessensentscheidung** über die Anrechnung der Vortätigkeit trifft die Präsidentin des Obergerichts. Nach der ständigen Verwaltungspraxis setzen die Anerkennung von Vortätigkeiten und die dementsprechende vorzeitige Lebenszeiternennung insbesondere voraus, dass der Proberichter ein Leistungsniveau erreicht hat, das bei der aus Anlass der Lebenszeiternennung zu erstellenden dienstlichen Beurteilung die Note „überdurchschnittlich (oberer Bereich)“ rechtfertigt. Damit ist sichergestellt, dass auch bei einer vorzeitigen Lebenszeiternennung das Leistungs- und Beurteilungsniveau maßgebend ist, das gute Proberichter in der Verwaltungsgerichtsbarkeit üblicherweise am Ende der regelmäßigen dreijährigen Probezeit erreichen. Wenn die Vortätigkeit in Teilzeit absolviert wurde, wird das Ermessen regelmäßig in dem Sinne ausgeübt, dass die Vortätigkeit nur entsprechend dem Teilzeitquotienten angerechnet wird. Gemäß § 10 Abs. 2 Satz 2 DRiG ist die Anrechnung von mehr als zwei Jahren grundsätzlich nicht möglich. Die Verwaltungspraxis geht dahin, in der Regel nicht mehr als 18 Monate anzurechnen.

Zeiten des Mutterschutzes werden voll auf die Probezeit, Elternzeiten und sonstige Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge bis zum Umfang von drei Monaten **angerechnet** (§ 9 Abs. 6, § 71 LVO NRW), wobei Krankheitszeiten mit einbezogen werden. Überschreitet die Summe aus Elternzeiten, Beurlaubungen und Krankheitszeiten den Zeitraum von drei Monaten, wird die Probezeit nur um die Zeit verlängert, die über drei Monate hinausgeht. Eine Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte des regelmäßigen Dienstes führt nicht zur Verlängerung der Probezeit.

Wenn der Proberichter nach achtzehn Monaten eine dienstliche Beurteilung erhält, die einen erfolgreichen Abschluss der Probezeit erwarten lässt, und die zweite Hälfte der Probezeit diese Erwartung erfüllt, wird für den Proberichter – regelmäßig an seinem Gericht – eine **Planstelle** im Justizministerialblatt ausgeschrieben. Die Ausschreibung erfolgt grundsätzlich so rechtzeitig, dass eine pünktliche **Ernennung auf Lebenszeit** genau drei Jahre nach der Einstellung in den Justizdienst gewährleistet ist. In der Regel kann jeder Proberichter davon ausgehen, dass er eine Planstelle an seinem bisherigen Gericht erhält.

2.3.2 Entlassung

Der Präsident des Verwaltungsgerichts, für das der Proberichter einen Beschäftigungsauftrag erhalten hat, macht sich frühzeitig ein Bild darüber, ob zu erwarten ist, dass der Proberichter jedenfalls mit Ablauf der Regelprobezeit von drei Jahren dem Anforderungsprofil eines Richters am Verwaltungsgericht genügen wird. Ergeben sich aus dem aktuellen Leistungsbild des Richters Zweifel an dieser Prognose, sind diese gegenüber dem Richter frühzeitig zu kommunizieren und mögliche Ursachen zu analysieren. In geeigneten Fällen ist dem Proberichter ein „Neustart“ durch frühzeitigen Kammerwechsel zu ermöglichen. Lassen sich die Zweifel an der Eignung, Leistung oder Befähigung des Proberichters über einen hinreichend langen Zeitraum nicht ausräumen und sind die festgestellten Mängel von erheblichem Gewicht, ist die Entlassung des Proberichters in Betracht zu ziehen.

Nach § 22 Abs. 1 DRiG kann ein Proberichter zum Ablauf des sechsten, zwölften, achtzehnten oder vierundzwanzigsten Monat nach seiner Ernennung entlassen werden, ohne dass das Gesetz die Gründe, die eine Entlassung rechtfertigen, näher

eingrenzt. Zum Ablauf des dritten oder vierten Dienstjahres ist die Entlassung eines Proberichters nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 DRiG nur noch mangels Eignung möglich.

2.4 Besoldung nach Erfahrungsstufen

Viele Proberichter wechseln aus einem anderen juristischen Beruf in den Richterdienst oder bringen **berufliche Erfahrungen** aus der Zeit vor dem Referendariat oder dem Studium mit. Diese Erfahrungen sind in vielen Fällen ein Gewinn für die richterliche Tätigkeit, was auch besoldungsrechtlich honoriert wird.

Der Proberichter wird wie der Richter am Verwaltungsgericht aus der Besoldungsgruppe R 1 besoldet. Hierbei handelt es sich nicht um ein Festgehalt, vielmehr steigt das monatliche **Grundgehalt** regelmäßig in zweijährlichen Abständen an, bis mit der 12. Gehaltsstufe das Endgrundgehalt erreicht ist.

Während sich bis Mai 2013 die jeweilige Gehaltsstufe nach dem Lebensalter des Richters richtete, wurde das Besoldungssystem zum 1. Juni 2013 durch das Übergeleitete Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen – ÜBesG NRW – auf Erfahrungsstufen umgestellt. Die Einstufung und Höherstufung eines Richters in eine bestimmte Erfahrungsstufe und die daraus folgende Höhe des Grundgehalts richten sich nunmehr nach den Jahren beruflicher Erfahrung.

2.4.1 Festsetzung der Erfahrungsstufe bei Ernennung

Auch wenn der Proberichter bei seiner Ernennung in der Regel noch keine Berufserfahrung als Richter aufweisen kann, ist für ihn die einschlägige Erfahrungsstufe individuell durch Verwaltungsakt der Präsidentin des Oberverwaltungsgerichts festzusetzen, weil dabei nach §§ 38, 28 ÜBesG NRW sonstige hauptberufliche Tätigkeiten sowie Zeiten berücksichtigt werden, die geeignet sind, die Aufnahme der Berufstätigkeit hinauszuschieben.

Zwingend zu berücksichtigen sind nach § 28 Abs. 1 Satz 1 ÜBesG NRW insbesondere:

- Zeiten einer Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren je Kind,
- Zeiten der tatsächlichen Pflege pflegebedürftiger naher Angehöriger von bis zu drei Jahren je Angehörigem sowie Pflegezeiten nach dem Pflegezeitgesetz,

- Zeiten des Wehr-, Zivil-, Bundesfreiwilligen- oder Entwicklungsdienstes sowie ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr von mindestens vier Monaten bis insgesamt zwei Jahren.

Ebenfalls zwingend anzurechnen sind

- Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit bei einem öffentlichen Arbeitgeber.

Nach den Durchführungshinweisen des Finanzministeriums NRW im Runderlass vom 10. Januar 2014 (B 2100-136.1-IV 1) und dem Erlass des Justizministeriums NRW vom 27. Januar 2014 (2100 - Z.599) ist eine entgeltliche Tätigkeit als **hauptberuflich** anzusehen, wenn sie im fraglichen Zeitraum den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit darstellte. Bei Richtern kann als hauptberuflich nur eine Tätigkeit angesehen werden, die zumindest im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit wahrgenommen wurde. Unerheblich für die Frage der Berücksichtigung der Tätigkeit bei einem öffentlichen Arbeitgeber ist deren qualitatives Niveau. Häufiger Anwendungsfall dürfte bei Richtern eine Teilzeitbeschäftigung an einer Universität mit zumindest 20 Wochenstunden sein.

Ausbildungszeiten stellen keine hauptberufliche Tätigkeit dar. Wird während der Ausbildung – etwa neben dem Studium oder dem Referendariat – auch eine berufliche Tätigkeit ausgeübt, ist diese nur dann berücksichtigungsfähig, wenn sie den Schwerpunkt der Tätigkeiten darstellt, also mehr als hälftig ausgeübt wird. Aufgrund dessen bleiben etwa Tätigkeiten als studentische Hilfskraft regelmäßig unberücksichtigt.

Neben den beruflichen Tätigkeiten bei öffentlichen Arbeitgebern **können** gemäß § 28 Abs. 1 Satz 2 ÜBesG NRW bei der Festsetzung der Erfahrungsstufe

- hauptberufliche Tätigkeiten, soweit sie für die Verwendung des Richters förderlich sind,

als Erfahrungszeit ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Als Kriterien für die „Förderlichkeit“ gelten der fachliche Bezug zur richterlichen Tätigkeit, ohne dass es

auf eine Gleichwertigkeit ankäme, sowie die Eignung der Tätigkeit, die persönliche oder soziale Kompetenz des Richters zu erhöhen. Zu denken wäre hier – neben der Tätigkeit als Rechtsanwalt – etwa an eine Tätigkeit als Rechtsanwaltsfachangestellter.

Das **Verfahren** zur erstmaligen Festsetzung der Erfahrungsstufe wird in den ersten Monaten nach der Einstellung ohne ausdrücklichen Antrag von der Personalverwaltung des Oberverwaltungsgerichts eingeleitet. Der Proberichter wird zur Vorlage von Nachweisen über berufliche Tätigkeiten vor dem Eintritt in den Richterdienst aufgefordert. Anschließend wird er vor der förmlichen Festsetzung der Erfahrungsstufe zu deren Ermittlung angehört. Da das Festsetzungsverfahren etwas Zeit in Anspruch nimmt, leitet das Landesamt für Besoldung und Versorgung nach Ernennung des Proberichters die Besoldung zunächst mit dem Grundgehalt aus Erfahrungsstufe 1 ein. Ist die Erfahrungsstufe bestandskräftig festgesetzt, wird gegebenenfalls eine Nachzahlung veranlasst.

Zu unterscheiden ist das Verfahren zur Festsetzung der Erfahrungsstufe von der Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts über die Abkürzung der Probezeit nach § 10 Abs. 2 DRiG (siehe dazu 2.3.1). Zum einen sind die qualitativen Anforderungen an eine anerkennungsfähige Vortätigkeit nach § 10 Abs. 2 DRiG deutlich höher als für deren Berücksichtigung bei der Festsetzung der Erfahrungsstufe; insbesondere werden nur Zeiten nach dem zweiten juristischen Staatsexamen anerkannt. Zum anderen wird nach dem Dienstantritt des Proberichters im Hinblick auf § 10 Abs. 2 DRiG zunächst nur über die Anerkennungsfähigkeit von Vortätigkeiten befunden; über die Abkürzung der Probezeit wird erst zu gegebenem Zeitpunkt in Abhängigkeit von dem bis dahin erreichten Leistungsniveau des Proberichters entschieden.

2.4.2 Stufenaufstieg

Nach erstmaliger Festsetzung der Erfahrungsstufe steigt der (Probe-)Richter regelmäßig **alle zwei Jahre** in die nächsthöhere Erfahrungsstufe auf. Dies gilt auch bei Ausübung einer Teilzeittätigkeit. Demgegenüber wird der Stufenaufstieg gemäß §§ 38, 27 Abs. 3 Satz 2 ÜBesG NRW grundsätzlich durch Zeiten ohne Dienstbezüge verzögert. Keine Verzögerung tritt gemäß §§ 38, 28 Abs. 2 ÜBesG NRW insbesondere ein bei

- Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind,
- Zeiten der tatsächlichen Pflege pflegebedürftiger naher Angehöriger von bis zu drei Jahren je Angehörigem sowie Pflegezeiten nach dem Pflegezeitgesetz und
- Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, wenn von der zuständigen Stelle anerkannt wurde, dass der Urlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient.

Ein Anwendungsfall für die dritte Fallgruppe könnte zum Beispiel die Beurlaubung zur Teilnahme an einem europäischen oder internationalen Projekt zur Unterstützung des Aufbaus rechtsstaatlicher Strukturen im Ausland sein.

3. Personalförderung

3.1 Kammerprinzip

Der Proberichter wird durch das Präsidium seines Gerichts rechtzeitig vor Dienstbeginn einer Kammer zugewiesen (§ 21e GVG).

3.1.1 Bedeutung des Kammerprinzips

Das für die Verwaltungsgerichtsbarkeit in § 5 Abs. 2 und 3 VwGO geregelte Kammerprinzip mit der Möglichkeit der Übertragung des Rechtsstreits auf den Einzelrichter (§ 6 Abs. 1 VwGO, § 76 Abs. 1 AsylG) bietet Raum, die gerichtliche Verfahrensweise nach den Bedürfnissen der Verfahrensbeteiligten und der Struktur eines Rechtsstreits unter Berücksichtigung der Fähigkeiten und Erfahrung der richterlichen Mitglieder einer Kammer auszurichten. Dadurch trägt es wesentlich zu einem flexiblen, sach- und zeitangemessenen Rechtsschutz bei.

Dem Proberichter bietet das Kammersystem die Möglichkeit, mit zunehmender Erfahrung schrittweise in die selbständige richterliche Tätigkeit hineinzuwachsen. Die enge **Zusammenarbeit** innerhalb der Kammer garantiert ihm den juristischen Austausch mit den Kammerkollegen und deren Rat in jeder Verfahrenslage, auch in Verfahren, die ihm bereits zur Entscheidung als Einzelrichter übertragen sind. Bei der Abfassung von Kammerentscheidungen und der Mitwirkung an solchen profitiert der Proberichter von der gemeinsamen Arbeit an einem stringenten Aufbau, einer logischen Gedankenführung und einer klaren und treffenden sprachlichen Darstellung. Dies hat auch erhebliche Bedeutung für eine mögliche Erprobung beim Obergericht.

3.1.2 Verteilung der Proberichter auf die Kammern

Die Einarbeitung von Proberichtern ist kollegiale Aufgabe jedes Spruchkörpers und Teil der Kernaufgaben der Vorsitzenden. Insofern kommt grundsätzlich jede Kammer für die Zuteilung eines Proberichters in Betracht. Dabei ist im Hinblick auf den anfallenden Einarbeitungsaufwand für die Kammer möglichst auf eine gleichmäßige Heranziehung der Kammern zu achten.

Davon ausgehend sollte der Proberichter nicht automatisch der Kammer zugeteilt werden, in der akuter Personalbedarf besteht. Vielmehr sollten für die Auswahl der konkreten Kammer, in der der Proberichter seine ersten, besonders prägenden richterlichen Erfahrungen sammelt, die nachfolgenden Umstände maßgeblich sein.

3.1.2.1 Sachlicher Zuschnitt

Zunächst ist der sachliche Zuschnitt der Kammer (Materien, Charakter der anfallenden Verfahren, Anhangs- und Eingangsbelastung, Altersstruktur der anhängigen Verfahren, Belastung mit Eilverfahren) in den Blick zu nehmen. Der Proberichter sollte in seiner Kammer sowohl umfangreichere Verfahren als auch Verfahren mit überschaubaren Sachverhalten und Rechtsfragen bearbeiten können. Er sollte in angemessenem Umfang mit Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes konfrontiert werden. Im Hinblick auf die Befugnis, in Asylverfahren bereits nach sechs Monaten als Einzelrichter tätig zu werden, sollte die Kammer möglichst auch für Asylrecht zuständig sein.

3.1.2.2 Personelle Besetzung

Von erheblicher Bedeutung für die Einarbeitung des Proberichters ist die Bereitschaft des Vorsitzenden, ihn in die verschiedenen Bereiche der richterlichen Tätigkeit möglichst umfassend einzuführen. Der **Vorsitzende** verfügt über besondere soziale, vor allem kommunikative Fähigkeiten, um den Proberichter anzuleiten und durch Anerkennung und konstruktive Kritik bei der Ausbildung der richterlichen Kernkompetenzen zu unterstützen. Die Vorsitzenden werden in Bezug auf die Betreuung der Proberichter durch entsprechende Fortbildungsangebote unterstützt.

Für den Proberichter ist es wichtig, dass er in seiner Kammer **Ansprechpartner** findet, die für ihn zu den üblichen Dienstzeiten regelmäßig erreichbar sind. Deshalb ist bei der Auswahl der Kammer auf mögliche personelle Besonderheiten zu achten (beschränkte Anwesenheitszeiten der Kammermitglieder aufgrund von Teilzeit, beschränkter Zeiteinsatz für Rechtsprechung aufgrund von Freistellungen für Verwaltungsaufgaben oder Aufgaben der Personalvertretung, längere Krankheitszeiten). Weiter ist § 29 Satz 1 DRiG zu beachten, wonach an einer gerichtlichen Entscheidung nur ein Proberichter, Richter kraft Auftrags oder abgeordneter Richter mitwirken darf.

3.1.3 Kammerwechsel

Ein Wechsel der Kammer innerhalb der regelmäßig dreijährigen Probezeit ist üblich und sinnvoll. Der Proberichter erhält so Gelegenheit, verschiedene Arbeitstechniken bei der Bearbeitung der Verfahren, der Strukturierung des eigenen Dezernats sowie auch der Zusammenarbeit in der Kammer kennenzulernen. Außerdem erweitert er das Spektrum an Rechtsmaterien, mit denen er sich vertieft befasst, was für eine spätere Erprobung beim Obergericht ebenfalls von Bedeutung sein kann. Zugleich verbreitert sich die Erkenntnisgrundlage für die Beurteilung des Proberichters und die Entscheidung über seine Lebenszeitanstellung. Insofern ist bei der Auswahl der Kammer, in die der Proberichter wechseln soll, darauf zu achten, dass sich die Struktur des Verfahrensbestandes (Anteile an Eilverfahren, Asylverfahren und besonders aufwändigen Verfahren) möglichst von der vorherigen Kammer unterscheidet. Der Wechsel sollte in der Regel zwischen dem 18. und 24. Monat, möglichst nicht vor dem 13. Monat der Proberichterzeit stattfinden. Wenn möglich ist darauf zu achten, dass die Überhörung für die 18-Monatsbeurteilung (vgl. hierzu 2.2) vor dem Kammerwechsel durchgeführt wird.

3.2 Einarbeitung

Eine gute Einarbeitung trägt maßgeblich zu einem erfolgreichen Berufsstart bei. Sie legt wichtige Grundlagen für die berufliche Weiterentwicklung des Proberichters und sichert die Kontinuität der Gewährung qualitativ hochwertigen und zeitnahen Rechtsschutzes. **Ziel** der Einarbeitung ist es, den Proberichter an die zu erledigenden Aufgaben heranzuführen und ihn in die Kammer und in das Gericht zu integrieren. Zur Erreichung dieses Ziels tragen zum einen das Engagement und die Hilfsbereitschaft der gesamten Kollegenschaft bei. Zum anderen erfordert eine erfolgreiche Einarbeitung die aktive Mitwirkung des Proberichters, denn Einarbeitung ist keine „Einbahnstraße“. Vom Proberichter werden insbesondere Offenheit und Einsatzbereitschaft erwartet. Es ist wichtig, offen auf die Kollegen zuzugehen und die anstehenden Aufgaben offensiv zu bewältigen. Eventuell auftretende Anfangsschwierigkeiten sind rechtzeitig zu kommunizieren, um die Verfestigung ungewollter Konstellationen zu vermeiden (vgl. Personalentwicklungskonzept, Ziffer 2.6.1, S. 30).

Einzelheiten zur **Vorbereitung des Dienstantritts** des Proberichters und zum Ablauf der ersten Tage im Dienst beschreibt das Personalentwicklungskonzept der

nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit. Insbesondere wird der Proberichter zu Beginn seiner Tätigkeit über die organisatorischen und technischen Abläufe im Gericht informiert und bei der persönlichen Integration im Haus unterstützt. In den ersten Monaten seiner Probezeit soll der Proberichter auch die Verantwortlichkeiten und Arbeitsabläufe jenseits des richterlichen Schreibtischs, insbesondere auf den Serviceeinheiten, kennenlernen (vgl. Personalentwicklungskonzept, Ziffer 2.6.2 und 2.6.3, S. 30 ff., siehe dazu auch 2.1.2).

In den ersten Tagen nach Dienstantritt erhält der Proberichter eine **Einweisung in die IT-Ausstattung** an seinem Arbeitsplatz. Hierzu sind insbesondere die Multiplikatoren am Gericht berufen. Zu der Einweisung gehört vor allem eine Einführung in die Nutzung des Dokumentenmanagementsystems DOMEA und der VG/FG-Verfahrenslösung. Der Proberichter ist mit den Nutzungsmöglichkeiten der elektronischen Zweitakte einschließlich der elektronischen Laufmappe vertraut zu machen, die es ihm unter anderem ermöglichen, Verfügungen ausschließlich elektronisch zu erlassen. Er sollte außerdem auf die Möglichkeit der Dokumentenerstellung und -bearbeitung mit Hilfe des Spracherkennungsprogramms Dragon NaturallySpeaking hingewiesen werden. Dem Proberichter ist ein Überblick über die verfügbaren juristischen Datenbanken, einschließlich der Asyl Datenbanken (MILo und Asylfact), und die jeweiligen Recherchemöglichkeiten zu geben. Juris, Jurion und eine Basisversion von BeckOnline können auch vom heimischen Arbeitsplatz aus aufgerufen werden. Hierfür ist jeweils eine Zugangskennung nötig, die auf einen entsprechenden Antrag hin vergeben wird.

Die **Einarbeitung des Proberichters in fachlicher Hinsicht** obliegt in erster Linie dem jeweiligen Kammervorsitzenden, aber auch den weiteren der Kammer angehörenden Kollegen. Der Proberichter profitiert dabei von der Einbindung in einen Spruchkörper. Er ist nicht „auf sich allein gestellt“, sondern erhält gerade zu Beginn seiner richterlichen Tätigkeit Anleitung und Unterstützung durch die Kollegen in der Kammer.

Eine gute Einarbeitung erfordert – besonders in der Anfangszeit – eine intensive **Betreuung des Proberichters**. Um dem Proberichter möglichst schnell einen Überblick über die von ihm zu bearbeitenden Verfahren zu geben und ihm den Einstieg in

die Dezernatsarbeit zu erleichtern, ist es hilfreich, dass der Vorsitzende dem Proberichter Inhalt und Struktur des Dezernats erläutert und dabei auch auf Besonderheiten einzelner Verfahren hinweist. Der Proberichter kann dadurch schneller einschätzen, welche Verfahren einer besonderen Beachtung oder vorrangigen Bearbeitung bedürfen. Auch die Kommunikation mit dem Vorgänger im Dezernat kann bei der Planung der weiteren Arbeit helfen. Der Vorsitzende sollte dem Proberichter in den ersten Wochen Unterstützung bei der Bearbeitung des Posteingangs und bei der Strukturierung der Arbeitsabläufe anbieten.

Unter Anleitung und Begleitung durch den Vorsitzenden und die weiteren Mitglieder der Kammer soll der Proberichter die Bandbreite der **Verfahrensgestaltung** durch richterliche Verfügungen (etwa Hinweis nach § 82 Abs. 2 VwGO, Aufklärungsverfügung, Verfügung nach § 87b VwGO, rechtlicher Hinweis, schriftlicher Vergleichsvorschlag nach § 106 Satz 2 VwGO) und die **Verfügungstechnik** kennenlernen. Ihm ist ein Gespür dafür zu vermitteln, welchen Aufwand ein Verfahren verlangt und rechtfertigt, was insbesondere von Umfang und Schwierigkeit des Streitstoffs, der Art der Entscheidung und deren Bedeutung für die Beteiligten abhängt. Er ist dazu anzuhalten, Verfahren frühzeitig durch geeignete Maßnahmen zu fördern und auf kurze Verfahrenslaufzeiten in seinem Dezernat hinzuarbeiten.

In Absprache mit dem Vorsitzenden bereitet der Proberichter die **ersten Kammersitzungen** vor. Der Vorsitzende erläutert dem Proberichter in der Anfangszeit, in welcher Form und mit welchem zeitlichen Vorlauf die terminierten Verfahren vorzubereiten sind und welche Aufgaben der Proberichter in der Vorberatung (Vorstellung des Votums), in der mündlichen Verhandlung (Vortrag des Sachberichts) und in der Beratung mit den ehrenamtlichen Richtern (Erläuterung des Entscheidungsvorschlags) übernehmen soll. Dem Proberichter ist bereits zu Beginn seiner Tätigkeit ausreichend Gelegenheit zu geben, sich in der Abfassung von Entscheidungen und im mündlichen Vortrag zu üben. Er sollte neben seiner Rolle als Berichterstatter auch die des Mitberichterstatters erlernen.

Der Proberichter ist rechtzeitig auf die **Tätigkeit als Einzelrichter** nach sechs bzw. zwölf Monaten (§ 76 Abs. 5 AsylG, § 6 Abs. 1 Satz 2 VwGO) in der mündlichen Verhandlung **vorzubereiten**. In geeigneten Fällen kann der Vorsitzende frühzeitig die

Durchführung eines Erörterungs- oder Ortstermins anregen, so dass sich der Proberichter schon vor den ersten Verhandlungen, die er als Einzelrichter führt, im direkten Gespräch mit den Verfahrensbeteiligten üben kann. Durch das Hospitieren in Einzelrichtersitzungen der Kammerkollegen und in Sitzungen anderer Kammern kann der Proberichter unterschiedliche Verhandlungssituationen erleben und verschiedene Verhandlungsstile kennenlernen. In geeigneten Verfahren kann der Proberichter auch in einem Kammertermin in die Leitung der mündlichen Verhandlung einbezogen werden. Nachdem er erste Erfahrungen mit der Verhandlungsführung als Einzelrichter gesammelt hat, sollte der Proberichter, sofern es an seinem Gericht einen entsprechend ausgebildeten Kollegen gibt, auf die Möglichkeit der **Intervision** hingewiesen werden. Durch diese wertvolle Form der kollegialen Beratung kann der Proberichter seine Verhandlungsführung und das kommunikative Verhalten in der Sitzung (weiter) verbessern. Die Inanspruchnahme der Intervision ist dem Proberichter insbesondere auch mit Blick auf die im Zusammenhang mit der ersten Beurteilung stattfindende Überhörung zu empfehlen.

Bei auftretenden Fragen stehen für den Proberichter nicht nur die Kammerkollegen als **Ansprechpartner** zur Verfügung. Auch die weiteren Kollegen im Haus sollten dem Proberichter jederzeit offen und hilfsbereit begegnen und ihm so die Einarbeitung erleichtern. Erfahrungsgemäß findet gerade innerhalb der Gruppe von Proberichtern und dienstjüngeren Richtern an einem Gericht ein reger persönlicher und fachlicher Austausch statt, der eventuell bestehende Fragen regelmäßig schnell klärt und die fachliche und soziale Eingliederung eines neuen Kollegen fördert. Hilfestellung bieten zudem die Mitglieder des Richterrats. In der Einarbeitungsphase kann dem Proberichter daneben ein Tutor, ein vom Richterrat oder von der Gerichtsleitung im Einvernehmen mit dem Richterrat benannter richterlicher Kollege, zur Seite gestellt werden. Der Tutor, der dem Proberichter Verschwiegenheit – insbesondere gegenüber der Gerichtsleitung – zusichert, ist ein erster Ansprechpartner für Fragen jenseits des Kammerbetriebs und unterstützt den Proberichter bei der Integration in das Gericht. Der Proberichter hat dadurch die Möglichkeit, Fragen und eventuelle Unsicherheiten zu kommunizieren, ohne dass die Befürchtung aufkommt, diese würden in irgendeiner Weise in eine Leistungsbeurteilung einfließen oder in seinem Spruchkörper thematisiert (vgl. Personalentwicklungskonzept, Ziffer 2.6.1, S. 30).

3.3 Feedbackgespräche

Feedbackgespräche mit dem Proberichter sind Teil der ausgeprägten **Kommunikationskultur** in der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie der **Fürsorge** des Dienstherrn für den Richternachwuchs. Besonders in der Einarbeitungsphase sind regelmäßige Rückmeldungen über Arbeitsergebnisse und Arbeitsverhalten für den neuen Proberichter eine unverzichtbare Hilfe. Dem Kammervorsitzenden kommt insoweit eine hohe Verantwortung zu. Durch die schriftlichen und mündlichen Anmerkungen des Kammervorsitzenden zu seinen Urteils- und Beschlussentwürfen erhält der Proberichter zeitnah Rückmeldungen zu seinen Arbeitsergebnissen. Aus diesen einzelnen Rückmeldungen sowie dem alltäglichen Zusammenwirken mit dem Kammervorsitzenden und den übrigen Mitgliedern der Kammer kann sich für den Proberichter ein Bild seines eigenen Leistungsstandes ergeben.

Aus der Vielzahl der einzelnen Rückmeldungen kann der Proberichter jedoch lediglich ein mosaikartiges Bild gewinnen. Deshalb sind **Zwischenbilanzen** im Sinn einer Zusammenfassung der bisher in der Probezeit erbrachten Leistungen dringend erforderlich. Solche Zwischenbilanzen stellen die Positiva und Negativa der Arbeitsergebnisse, des Arbeitsverhaltens, der Entwicklung der Richterpersönlichkeit und der Integration in Kammer und Gericht deutlich heraus. Dadurch kann der Proberichter erkennen, inwieweit er einerseits bereits auf einem guten Weg ist, das Ziel der Probezeit zu erreichen, und wo andererseits noch Verbesserungsbedarf besteht. Je früher Mängel und Verbesserungsbedarf angesprochen werden, um so größer ist die Chance, dass der Proberichter die Probezeit mit einem guten Ergebnis abschließt. Je stärker die Bereitschaft des Proberichters zur Selbstreflexion ausgeprägt ist, um so mehr kann er selbst zum Gelingen dieser Entwicklung beitragen.

Zu derartigen Zwischenbilanzen ist zunächst der **Kammervorsitzende** berufen. Als Zeitpunkte bieten sich die ersten Sitzungen des Proberichters und die anstehenden Beurteilungen an. Bevor der Kammervorsitzende dem Präsidenten des Verwaltungsgerichts im Beurteilungsgespräch über den Proberichter berichtet, sollte er dem Proberichter eine entsprechende Information zukommen lassen. Insbesondere wenn deutliche Kritik am Leistungsstand des Proberichters anzubringen ist, entspricht es der guten Kommunikationskultur in der Kammer, wenn der Kammervorsitzende diese

Kritik dem Proberichter unmittelbar nahebringt und der Proberichter diese Kritik nicht vom Präsidenten zum ersten Mal hört.

Wesentliche Bedeutung kommt den Zwischenbilanzen des **Präsidenten** zu. Ein Gespräch mit dem neuen Proberichter etwa drei Monate nach Dienstbeginn kann eine erste Bilanz der Einarbeitungsphase ziehen. Nach drei Monaten liegen üblicherweise hinreichende Erkenntnisse vor, die eine erste Rückmeldung ermöglichen. Drei Monate umfasst auch regelmäßig der Mindestzeitraum, dem Beurteilungsrelevanz zugemessen wird (vgl. AV vom 2. Mai 2005, Ziffer III. 1. b). Vier Monate nach Dienstbeginn hat sich der Präsident des Verwaltungsgerichts gegenüber der Präsidentin des Oberverwaltungsgerichts darüber zu äußern, ob Bedenken gegen die Weiterbeschäftigung des Proberichters bestehen (vgl. § 22 Abs. 1 und 5 DRiG). Weitere regelmäßig anstehende Zwischenbilanzen fallen mit den Gesprächen zusammen, die der Präsident anlässlich der Beurteilungen in der Probezeit mit dem Proberichter führt (nach sechs und achtzehn Monaten sowie im Sinn einer Schlussbilanz nach etwa 34 Monaten). Zusätzliche Anlässe können sich ergeben, wenn für den Proberichter eine Abordnung oder ein Kammerwechsel bereits in der Probezeit ansteht.

Besonders wichtig ist eine rechtzeitige Zwischenbilanz, wenn Kammervorsitzender und Präsident zu dem Schluss kommen, dass der Erfolg der Probezeit gefährdet ist und eine **Entlassung** erwogen werden muss (siehe dazu auch 2.3.2). Angesichts der hohen Qualifikation, die die jungen Richter aufgrund ihrer Examina und im Laufe des Einstellungsverfahrens nachgewiesen haben, und wegen der guten Einarbeitung, die im Kammersystem geleistet wird, kommt diese Konstellation in der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit selten vor.

Falls ein Proberichter darüber hinaus Bedarf für ein Feedback hat, ist es im Sinne einer guten Kommunikationskultur selbstverständlich, dass der Proberichter aus eigener Initiative das Gespräch sucht. Speziell für die Verhandlungsführung kann der Proberichter das Feedback eines **Intervisors** in Anspruch nehmen, sofern ein entsprechend ausgebildeter erfahrener Kollege im jeweiligen Verwaltungsgericht zur Verfügung steht.

3.4 Fortbildung

Wie alle Angehörigen der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit haben Proberichter unter Beachtung dienstlicher Belange und im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel einen Anspruch auf Fortbildung. Gleichzeitig besteht eine selbstverständliche Pflicht sich fortzubilden⁴.

Die Fortbildung für Proberichter ist eine wichtige Klammer zwischen deren juristischer Ausbildung und den ersten praktischen Erfahrungen. Sie weitet über die fachliche Schulung hinaus den Blick auf die Zusammenhänge, in denen die eigene verwaltungsrichterliche Arbeit steht, bietet die Gelegenheit zu gemeinsamer Reflexion über die Spezifika der Verwaltungsgerichtsbarkeit und stärkt das Zugehörigkeitsgefühl.

Wesentliches Element der gerichtsübergreifenden Fortbildung ist die bezirkliche **Proberichtertagung**, die grundsätzlich jährlich stattfinden soll. Diese Tagung dient insbesondere der Auseinandersetzung mit richterspezifischen Themen, wie etwa Verfahrensmanagement, Dezernatsarbeit, Richterethik und richterliche Personalentwicklung, sowie der Begegnung mit anderen Proberichtern der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit. Weitere Fortbildungsthemen für vornehmlich dienstjüngere Richter sind „Vernehmungstechnik und Aussageanalyse“ und „Allein in der mündlichen Verhandlung“. Unter anderem werden Verhandlungsführung, Rechtsgespräch, Zeugenbefragung, Darlegungs- und Beweislast, Umgang mit Beweisanträgen und Protokollierung der mündlichen Verhandlung behandelt. Zudem gibt es ein umfangreiches Fortbildungsangebot mit fachspezifischen Themen sowie verhaltensorientierten Inhalten⁵, die der Weiterentwicklung der methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen dienen (vgl. Personalentwicklungskonzept, Ziffer 2.6.7, S. 33).

Neben den gerichtsübergreifenden Fortbildungsveranstaltungen kommt auch die Durchführung von **Inhouse-Veranstaltungen** zu in der Einarbeitungsphase relevanten Themen (z. B. Arbeitsalltag, Verfügungstechnik, Arbeitsstrukturierung) in Be-

⁴ Vgl. Fortbildungskonzept der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit, Ziffer 2.

⁵ Vgl. zum Fortbildungsangebot Fortbildungskonzept der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit, Ziffern 4.1 und 4.2.

tracht, in denen erfahrene Richter den Proberichtern kollegialen Austausch und Beratung anbieten.

3.5 Abordnung, Hospitation, Übernahme von Verwaltungstätigkeiten und sonstiges Engagement

3.5.1 Abordnung

Abordnungen bieten einem Richter in nahezu jeder Phase des Berufslebens vielfältige Möglichkeiten, Erfahrungen über die Rechtsprechungstätigkeit hinaus zu sammeln und seine **Verwendungsbreite** zu steigern. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse sind für die spätere richterliche Arbeit von Nutzen, was wiederum auch für die Gerichtsbarkeit gewinnbringend ist. Eine Abordnung sollte an den Interessen und der Befähigung des jeweiligen Richters ausgerichtet sein. Soweit Interesse an einer Abordnung besteht, sollte der Richter frühzeitig das Gespräch mit dem örtlichen Präsidenten oder Personaldezernenten suchen.

3.5.1.1 Voraussetzungen

Manche Abordnungen sind auch für Proberichter möglich. Allerdings sollte eine Abordnung regelmäßig erst in der zweiten Hälfte der Probezeit erfolgen, damit dem Proberichter zunächst eine ausreichende Zeit verbleibt, den richterlichen Alltag kennenzulernen und dort Erfahrungen zu sammeln. Eine Abordnung in der Probezeit setzt voraus, dass der Proberichter in seinem „Kerngeschäft“, d. h. der richterlichen Tätigkeit, über eine **hinreichende Leistungsstärke** verfügt. Dies gilt insbesondere für Proberichter, die während der Abordnung zum Richter auf Lebenszeit ernannt werden sollen. Hier müssen bei prognostischer Betrachtungsweise die Voraussetzungen für eine Lebenszeiternennung nach der Anlage zur Beurteilungs-AV vom 2. Mai 2005 zum voraussichtlichen Zeitpunkt der Ernennung erfüllt sein.

3.5.1.2 Abordnungsstellen

Die Möglichkeiten der Abordnung sind vielfältig. Sie reichen zum Beispiel von einem Einsatz als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Gerichtsverwaltung beim OVG NRW, als wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Bundesverfassungsgericht oder Bundesverwaltungsgericht bis hin zu einer Verwaltungstätigkeit im Justizministerium des Landes einschließlich des Landesjustizprüfungsamtes, in der Staatskanzlei des Landes

oder im Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (weiterhin in Bonn und in Berlin). Daneben kommen unter Umständen Abordnungen auf europäischer Ebene an dortige Gerichte (EuGH und EGMR) oder Institutionen und an internationale Organisationen in Betracht. In der Vergangenheit konnten sich Proberichter auch an eine Kommunalverwaltung abordnen lassen. Gegenwärtig besteht diese Möglichkeit nicht, da die Finanzierung zwischen Land und Kommunen ungeklärt ist.

Soweit es die bei der aufnehmenden Dienststelle zu erfüllenden Aufgaben zulassen, bestehen auch Möglichkeiten einer Abordnung im Wege der Teilzeit, gegebenenfalls auch in Form des Job Sharing. So richten sich etwa die Stellenausschreibungen des Justizministeriums auch an Richter, die in Teilzeit tätig sind.

3.5.1.3 Verfahren

Abordnungsstellen beim Justizministerium, bei der Staatskanzlei und beim Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz werden in der Regel förmlich ausgeschrieben. Das Oberverwaltungsgericht leitet die **Ausschreibungen** an die Verwaltungsgerichte, in denen sie der Richterschaft bekannt gegeben werden. Diejenigen, die Interesse an der ausgeschriebenen Stelle haben, sollten das Gespräch mit ihrem Präsidenten bzw. dem örtlichen Personaldezernenten suchen. Auch die jeweilige Gerichtsleitung kann auf ihr geeignet erscheinende Richter zugehen. Denn sie hat die Aufgabe, sowohl den Einzelnen zu fördern als auch für eine effektive Aufgabenerledigung in allen Bereichen zu sorgen. Soweit eine Gerichtsleitung diesen Weg beschreitet, bedeutet dies kein Präjudiz zugunsten des Angesprochenen und sollte andere interessierte Kollegen nicht davon abhalten, ihr Interesse zu bekunden. Die Bewerber werden dem Oberverwaltungsgericht gemeldet, welches die Bewerbungen wiederum an die betreffende Stelle weiterleitet, an die die Abordnung erfolgen soll. Dort wird eine Entscheidung, gegebenenfalls nach Vorstellungsgesprächen, getroffen.

Soweit im Übrigen keine förmliche Ausschreibung erfolgt, wird, wenn nicht die aufnehmende Institution, wie etwa das Bundesverfassungsgericht, zulässigerweise konkrete Personalwünsche äußern kann (vgl. § 13 Abs. 2 Satz 1 Geschäftsordnung des Bundesverfassungsgerichts – GO BVerfG –), regelmäßig ein **Interessenbekun-**

ungsverfahren durchgeführt. Entsprechende Verfahren erfolgen nicht nur kurz-, sondern auch mittelfristig.

3.5.1.4 Abordnungsdauer

Die Abordnung als wissenschaftlicher Mitarbeiter an das OVG NRW erfolgt für ein Jahr. Im Übrigen sollte die Dauer der Abordnung in jungen Dienstjahren insbesondere im Hinblick auf die für eine spätere Erprobung geltenden Voraussetzungen **nicht länger als zwei Jahre** betragen. Denn nach den die Erprobungs-AV⁶ ergänzenden Kriterien für die Einberufung zur Erprobung beim OVG NRW in der aktuellen Fassung⁷ – Entsprechendes gilt für eine Ersatzerprobung – werden Richter frühestens zur Erprobung abgeordnet, wenn sie wenigstens ein Jahr als Richter auf Probe und in der Regel zwei Jahre als Richter auf Lebenszeit richterlich tätig gewesen sind (Nr. 1 der Kriterien)⁸. Tätigkeiten zum Beispiel als wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Bundesverwaltungsgericht, beim Bundesverfassungsgericht, in der Gerichtsverwaltung des OVG NRW sowie die Verwaltungstätigkeiten in einem Ministerium sind dabei keine „richterlichen“ Tätigkeiten im Sinne der o. g. Kriterien. Bei Richtern, die sich bereits während ihrer Probezeit an eine solche Stelle abordnen lassen und während der Abordnung zum Richter auf Lebenszeit ernannt werden, verzögert sich daher grundsätzlich – mangels „richterlicher“ Tätigkeit nach Lebenszeiternennung – der Eintritt der sog. „Erprobungsreife“. Gleiches gilt, wenn eine derartige Abordnung kurz nach der Lebenszeiternennung beginnt.

Allerdings kann von dem regelmäßigen Erfordernis einer mindestens zweijährigen richterlichen Tätigkeit seit der Ernennung auf Lebenszeit im Einzelfall in angemessenem Umfang abgesehen werden. Eine solche Ausnahme kann insbesondere bei be-

⁶ Allgemeine Verfügung des Justizministeriums NRW über die Erprobung von Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten vom 2. Mai 2005 (2010 – Z. 61) – JMBl. NRW S. 136 – in der Fassung vom 9. Juli 2014 (2010 – I B. 61) – JMBl. NRW S. 191 –, abgedruckt als Anlage 3 im Personalentwicklungskonzept der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit, abrufbar unter <http://www.ovg.nrw.de/aufgaben/personalentwicklung/index.php>.

⁷ Kriterien der Präsidentin des Oberverwaltungsgerichts für die Einberufung zur Erprobung beim OVG NRW in der Fassung vom 1. November 2007, abgedruckt als Anlage 4 im Personalentwicklungskonzept der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit, abrufbar unter <http://www.ovg.nrw.de/aufgaben/personalentwicklung/index.php>.

⁸ Dies entspricht dem zum 15. Mai 2013 in Kraft gesetzten Rahmenkonzept des Justizministeriums NRW zur Personalentwicklung bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften, abrufbar unter http://lv.justiz.nrw.de/Justiz_NRW/personal/personalentwicklung/personalentwicklung/index.php.

sonders befähigten jungen Richtern in Betracht kommen, die schon in jungen Dienstjahren in eine Abordnung gehen und deshalb die Einberufungskriterien später erfüllen als Kollegen, die sich nicht abordnen lassen. Diese Richter sollen keinen zeitlichen Nachteil durch die frühe Abordnung erlangen. Ob und in welchem Umfang Ausnahmen zugelassen werden, hängt maßgeblich von der Leistungsstärke des betroffenen Richters ab. Die Gründe, die eine solche Ausnahme rechtfertigen, werden dokumentiert.

3.5.2 Hospitation

Eine weitere Möglichkeit „über den Tellerrand hinauszuschauen“ bieten Hospitationen insbesondere im Rahmen des Projektes AIAKOS, das sich vornehmlich an junge Richter und Staatsanwälte richtet. AIAKOS ist ein Austauschprogramm innerhalb des European Judicial Training Network (EJTN), das seinen Teilnehmern ermöglichen soll, die Arbeit von Kollegen in anderen Ländern der Europäischen Union kennenzulernen. Im Rahmen eines einwöchigen Aufenthaltes in einem anderen Land der Europäischen Union gewinnen die nordrhein-westfälischen Teilnehmer durch ihre dortigen Kollegen Einblicke in deren Tätigkeit als Richter oder Staatsanwalt und bringen diesen bei einem – ebenfalls einwöchigen – Gegenbesuch in Nordrhein-Westfalen ihren eigenen Berufsalltag nahe⁹.

Daneben bietet das EJTN bei Gerichten und Staatsanwaltschaften in anderen Ländern der Europäischen Union Einzel- und Gruppenhospitationen (fünf oder zehn Tage) an, die für alle Richter und Staatsanwälte zugänglich sind¹⁰.

3.5.3 Übernahme von Verwaltungstätigkeiten

Zusätzliche Qualifikationen lassen sich auch durch eine Tätigkeit als richterlicher Mitarbeiter, Beauftragter oder Dezernent in der Gerichtsverwaltung gewinnen. Diese werden insbesondere in den Aufgabenbereichen Gesetzgebung, Justiz- und Verwaltungspolitik, Aus-/Fortbildung, Bibliothek, Pressestelle, Öffentlichkeitsarbeit, Datenschutz- und Gleichstellungsangelegenheiten eingesetzt. Die Anforderungen an einen Richter für derartige Tätigkeiten ergeben sich aus den entsprechenden aufgabenbe-

⁹ Siehe hierzu <http://www.ejtn.eu/Exchange-Programme/Activities/AIAKOS-Programme/>.

¹⁰ Siehe hierzu <http://www.ejtn.eu/Exchange-Programme/> sowie http://www.ejtn.eu/PageFiles/4582/60940_exchange_programme_DE.pdf.

zogenen Rahmenanforderungsprofilen der Präsidentin des Oberverwaltungsgerichts vom 1.1.2015¹¹. Dabei muss gewährleistet sein, dass der Proberichter die Anforderungen an einen Richter am Verwaltungsgericht – unbeschadet der mit der Mitarbeit in der Gerichtsverwaltung oder der Dezernententätigkeit einhergehenden Mehrbelastung bzw. der unter Umständen schwerpunktmäßigen Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben – am Ende der Probezeit erfüllen wird (vgl. jeweils Ziffer I. der Rahmenanforderungsprofile).

3.5.4 Sonstiges Engagement

Weitere Möglichkeiten, gerade auch in jüngeren Dienstjahren den eigenen Erfahrungsschatz zu erweitern, bieten Projektarbeit, z. B. in einer zu einem bestimmten Thema eingerichteten Arbeitsgruppe, oder sonstiges Engagement, etwa die Leitung einer Referendar-Arbeitsgemeinschaft oder die Erteilung von Rechtskundeunterricht an Schulen.

Eine andere wertvolle Tätigkeit im Dienste des Ganzen kann auch für Proberichter die Arbeit im Richterrat oder in der Schwerbehindertenvertretung sein.

¹¹ Aufgabenbezogenes Rahmenanforderungsprofil der Präsidentin des Oberverwaltungsgerichts für richterliche Mitarbeiter und Beauftragte in der Verwaltung vom 1.1.2015, abgedruckt als Anlage 6 im Personalentwicklungskonzept der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit; Aufgabenbezogenes Rahmenanforderungsprofil der Präsidentin des Oberverwaltungsgerichts für richterliche Dezernenten in der Verwaltung (VG/OVG) vom 1.1.2015, abgedruckt als Anlage 7 im Personalentwicklungskonzept der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit, jeweils abrufbar unter <http://www.ovg.nrw.de/aufgaben/personalentwicklung/index.php>.

