

Kleine Anfrage der Fraktion der SPD vom 6. März 2007***Voraussetzungen der Einstellung von Richterinnen und Richtern***

Die Wahl der Richterinnen und Richter auf Lebenszeit erfolgt gemäß Artikel 136 Bremische Landesverfassung durch einen Richterwahlausschuss, der aus drei Mitgliedern des Senats, fünf Mitgliedern der Bürgerschaft und drei Richterinnen und Richtern besteht. Voraussetzung für die Wahl ist, dass sie nach ihrer Persönlichkeit und ihrer bisherigen juristischen Tätigkeit die Gewähr dafür bieten, dass sie ihr Amt im Geiste der Menschenrechte, wie sie in der Fassung niedergelegt sind, und der sozialen Gerechtigkeit ausüben werden. § 9 Ziffer 4 Deutsches Richtergesetz bestimmt überdies, dass in das Richterverhältnis nur berufen werden darf, wer über die erforderliche soziale Kompetenz verfügt. In § 10 des Bremischen Richtergesetzes ist im Übrigen ausdrücklich vorgeschrieben, dass bei der Richterwahl auf das Wohl der Allgemeinheit Bedacht zu nehmen ist.

Die Kompetenz des Richterwahlausschusses beschränkt sich auf die Wahl von Richterinnen und Richtern auf Lebenszeit nach Absolvierung des in der Regel dreijährigen richterlichen Probendienstes. Soweit ersichtlich gibt es in der Praxis keinen Fall, in dem der Richterwahlausschuss zur Anstellung auf Lebenszeit vorgeschlagene Proberichterinnen und -richter abgelehnt hätte.

Die Proberichterinnen und -richter werden allein vom Senator für Justiz und Verfassung eingestellt und ernannt. Ihre Einstellung erfolgt im Regelfall nach Ableistung der zweiten Juristischen Staatsprüfung und der damit erworbenen Befähigung zum Richteramt. Folglich handelt es sich zumeist um junge Kandidatinnen und Kandidaten, die nicht über Erfahrung in anderen Berufen verfügen. Ein hervorragendes Ergebnis der zweiten Staatsprüfung ist Voraussetzung der Einstellung. Zumindest nach außen dokumentiert sich die Erfüllung der oben genannten weiteren Voraussetzungen allerdings nicht.

Wir fragen den Senat:

1. Wie ist die Alters- und Geschlechtsstruktur der in den letzten fünf Jahren eingestellten Richterinnen und Richter auf Probe in den unterschiedlichen Gerichtsbarkeiten, wie ist das durchschnittliche Ergebnis der zweiten juristischen Staatsprüfung, und verfügen die Richterinnen und Richter über anderweitige Berufserfahrung?
2. Wie und mit welchem Inhalt erfolgt die Stellenausschreibung für den richterlichen Probendienst, und wer führt die Bewerbungsverfahren?
3. Welche Voraussetzungen werden bei der Einstellung von Proberichterinnen und -richtern durch den Senator für Justiz beachtet, wie werden diese gewichtet und nach welchen Kriterien festgestellt? Wie wird dabei gegebenenfalls auch gesellschaftspolitisches Engagement der Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt?
4. In welcher Weise weichen die Voraussetzungen der Einstellung, das Bewerbungsverfahren und die Praxis der Einstellung in den richterlichen Probendienst in Bremen von anderen Bundesländern ab?

5. Wie beurteilt der Senat den Ansatz, das Vorliegen von sozialer Kompetenz für das Richteramt durch Kriterien wie ein bestimmtes Mindestalter, die Tätigkeit in einem anderen Beruf für eine bestimmte Dauer oder den Nachweis gesellschaftspolitischen Engagements zu bestimmen?
6. Besteht nach Auffassung des Senats die Möglichkeit, das Erfüllen der genannten Kriterien rechtlich verbindlich festzulegen, und in welcher Form könnte dies erfolgen?
7. Wie beurteilt der Senat die Einstellung bzw. die Wahl von Richterinnen und Richtern vergleichsweise in anderen europäischen Ländern, und ergeben sich daraus positive Anregungen für die deutsche bzw. bremische Praxis?

Björn Tschöpe,
Dr. Carsten Sieling und Fraktion der SPD

D a z u

Antwort des Senats vom 10. April 2007

1. Wie ist die Alters- und Geschlechtsstruktur der in den letzten fünf Jahren eingestellten Richterinnen und Richter auf Probe in den unterschiedlichen Gerichtsbarkeiten, wie ist das durchschnittliche Ergebnis der zweiten juristischen Staatsprüfung, und verfügen die Richterinnen und Richter über anderweitige Berufserfahrung?

Einen Überblick über die Struktur, die Examensergebnisse und die beruflichen Erfahrungen der eingestellten Richterinnen und Richter gibt die nachfolgende tabellarische Zusammenstellung:

Eingestellte Richterinnen und Richter auf Probe
2002 bis 2007

Ordentliche Gerichtsbarkeit		in %
Insgesamt	37	
Darunter weiblich	21	56,76 %
Darunter männlich	16	43,24 %
Durchschnittsalter	31,2	
Darunter mit Berufserfahrung	22	59,46 %
Durchschnittliches Ergebnis der zweiten Staatsprüfung	10,29	
Fachgerichtsbarkeit		in %
Insgesamt	8	
Darunter weiblich	4	50,00 %
Darunter männlich	4	50,00 %
Durchschnittsalter	30,6	
Darunter mit Berufserfahrung	4	50,00 %
Durchschnittliches Ergebnis der zweiten Staatsprüfung	11,55	
Gesamteinstellungen	45	

2. Wie und mit welchem Inhalt erfolgt die Stellenausschreibung für den richterlichen Probedienst, und wer führt die Bewerbungsverfahren?

Die Einstellung von Richterinnen und Richtern ist im Einzelnen in der Allgemeinen Verfügung des Senators für Justiz und Verfassung über das Verfahren bei der Einstellung und Beförderung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsan-

wältinnen und Staatsanwälten vom 11. Februar 2004 geregelt. Danach führen die Präsidenten der oberen Landesgerichte und die Generalstaatsanwältin jeweils für ihren Geschäftsbereich die Einstellungsverfahren durch. Sie beteiligen dazu einen Ausschuss, dem sie vorsitzen. Dem Ausschuss gehören außerdem

die Leiter der Dienststellen, bei denen die Stellen zu besetzen sind,

ein Vertreter des Senators für Justiz und Verfassung,

ein Vertreter des Präsidialrates der betroffenen Gerichtsbarkeit,

die zuständige Frauenbeauftragte

sowie der zuständige Schwerbehindertenvertreter an.

Stellenausschreibungen erfolgen je nach Bedarf für die jeweilige Gerichtsbarkeit. Über die Stellenausschreibung entscheidet der Senator für Justiz und Verfassung auf Vorschlag des jeweiligen Ausschussvorsitzenden. Die Ausschussvorsitzenden legen einen mit den Mitgliedern des Ausschusses zuvor abgestimmten Entwurf eines Ausschreibungstextes vor. Feste Vorgaben für die Ausschreibungstexte bestehen nicht. In Hinblick auf die Qualifikationen enthalten die Ausschreibungen den regelmäßigen Hinweis, dass neben der Befähigung zum Richteramt, überdurchschnittliche Staatsexamina, uneingeschränkte Belastbarkeit, Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie EDV-Erfahrung und die Bereitschaft zur Arbeit am PC erwartet werden. In den Stellenausschreibungen für die ordentliche Gerichtsbarkeit und die Staatsanwaltschaft wird derzeit ferner gesondert hervorgehoben, dass die Bereitschaft zu einem Wechsel erwartet wird, um die Möglichkeiten eines flexiblen Personaleinsatzes zwischen der ordentlichen Gerichtsbarkeit und der Staatsanwaltschaft entsprechend der Praxis in anderen Bundesländern auch in Bremen zu verbessern.

Die Ausschreibungen erfolgen überregional im Beiblatt zum Amtsblatt und im Internet. Die Bewerbungen sind an den jeweiligen Ausschussvorsitzenden zu richten. Die Anzahl der Bewerbungen auf die Ausschreibungen fällt nach Gerichtsbarkeit und Zeitpunkt der Ausschreibung unterschiedlich aus. Auf Stellenausschreibungen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit gehen in der Regel über 100 Bewerbungen ein. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist trifft der Ausschuss eine Vorauswahl und führt anschließend zur Vorbereitung der Auswahlentscheidung Vorstellungsgespräche mit den in Frage kommenden Bewerbern. Anschließend übermittelt der Ausschussvorsitzende dem Senator für Justiz und Verfassung einen begründeten Auswahlvorschlag, der unter Berücksichtigung der Auffassung des Ausschusses erfolgt. Die Vorschläge erfolgen in der Regel einstimmig. Die Auswahlentscheidung wird vom Senator für Justiz und Verfassung auf der Grundlage des Auswahlvorschlags getroffen. Sie wird den Bewerbern durch den Ausschussvorsitzenden mitgeteilt. Die Ernennung der ausgewählten Bewerber wird durch den Senator für Justiz und Verfassung vorgenommen.

3. Welche Voraussetzungen werden bei der Einstellung von Proberichterinnen und -richtern durch den Senator für Justiz beachtet, wie werden diese gewichtet und nach welchen Kriterien festgestellt? Wie wird dabei gegebenenfalls auch gesellschaftspolitisches Engagement der Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt?

Nach Artikel 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Damit gilt auch für den Zugang zum Richteramt von Verfassungs wegen uneingeschränkt das Leistungsprinzip. Die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung für ein Richteramt bemisst sich indes nicht allein nach den ausgewiesenen juristischen Qualifikationen. Der Alltag in der Justiz zeigt, dass eine gute Note im Staatsexamen nicht garantiert, dass sich die Juristin oder der Jurist im Beruf der Richterinnen oder des Richters bewährt. Die Qualität richterlichen Handelns geht über die Anwendung des Rechts hinaus. In diesem Sinne bringt auch Artikel 134 der Bremischen Landesverfassung zum Ausdruck, dass die Rechtspflege im Geiste der Menschenrechte und sozialer Gerechtigkeit auszuüben ist. Dementsprechend verlangt Artikel 136 Abs. 2 der Bremischen Landesverfassung für die Berufung der Richter auf Lebenszeit, dass „sie nach ihrer Persönlichkeit und bisherigen juristischen Tätigkeit die Gewähr dafür bieten, dass sie ihr Amt im Geiste der Menschenrechte, wie sie in der Verfassung niedergelegt sind, und der sozialen Gerech-

tigkeit ausüben werden.“ Hierfür bedarf es mehr als juristischer Qualifikation. Die Beachtung dieser Leitgedanken in der bremischen Justiz setzt vor allem auch ein hohes Maß an persönlicher und sozialer Kompetenz voraus.

Vor diesem Hintergrund wird bei der Einstellung von Richterinnen und Richtern ein aufwändiges Auswahlverfahren betrieben, um zu erreichen, dass nur besonders geeignete Personen in den Richterdienst aufgenommen werden. Das Verfahren bei der Einstellung von Richtern ist von erheblicher Bedeutung. Es geht um eine Prognoseentscheidung, bei der allergrößte Sorgfalt geboten ist. Um diese Sorgfalt zu gewährleisten, wird die Auswahlentscheidung in Bremen durch einen Ausschuss vorbereitet, dessen Mitglieder mit den Anforderungen der Praxis bestens vertraut sind. Die Bedeutung der Auswahlentscheidung wird dadurch unterstrichen, dass die Präsidentinnen bzw. Präsidenten der oberen Landesgerichte selbst den Ausschüssen vorsitzen. Die breite Beteiligung der Mitbestimmungs- und Vertretungsorgane schafft zudem Transparenz der Entscheidungsgrundlagen und fördert die Akzeptanz der getroffenen Auswahlentscheidung bei den Kolleginnen und Kollegen an den Gerichten.

Inhaltlich bedient sich der Ausschuss des so genannten strukturierten Einstellungsinterviews als professioneller Auswahlmethode, die auch in der Wirtschaft praktiziert wird. In einem ersten Schritt legt der Ausschuss Kriterien fest, nach denen eine Vorauswahl der Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt, die zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden. Neben den Examensergebnissen werden hier unterschiedliche zusätzliche Qualifikationen wie Anwaltstätigkeiten, Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung, Zweitstudium, Zusatzausbildungen, Promotion, berufsbezogene Auslandserfahrungen, besondere Sprachkenntnisse, Tätigkeiten an der Universität oder sonstige Lehrtätigkeiten berücksichtigt. Der Ausschuss ist darum bemüht, die Vorauswahl auf der Grundlage einer Gesamtwürdigung der Persönlichkeit der jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber vorzunehmen, soweit dies nach den eingereichten Bewerbungsunterlagen möglich ist. Sofern die Bewerbungsunterlagen einer Bewerberin oder eines Bewerbers ein besonderes gesellschaftspolitisches Engagement ausweisen, wird auch dies im Rahmen der Vorauswahl durch den Ausschuss gewürdigt. Berufliche Erfahrungen oder besondere Vorbildungen, für die es aktuell einen besonderen Bedarf in der ausschreibenden Gerichtsbarkeit gibt, fließen ebenfalls in die Auswahlentscheidung ein.

Die nach der Vorauswahl besonders geeignet erscheinenden Kandidatinnen und Kandidaten werden zu einem eineinhalbstündigen Vorstellungsgespräch geladen, das vor dem Ausschuss geführt wird. Bei diesem Gespräch geht es nicht um die juristische Kompetenz, die bereits hinreichend durch zwei juristische Staatsamina nachgewiesen ist. Es dient allein und ausschließlich der Ermittlung der persönlichen und sozialen Kompetenz der Bewerber und damit solcher Kriterien, die für den praktischen Alltag im Richterberuf besonders wichtig sind. Ausgangspunkt sind besondere Anforderungsmerkmale, die im Einzelnen definiert sind und in intensiven Diskussionsprozessen mit Vertretern der Gerichte und Staatsanwaltschaften entwickelt worden sind. Als Grundlage dienen hier die mehrjährigen Erfahrungen, die in Niedersachsen mit dem strukturierten Einstellungsinterview gemacht worden sind. Bei den Interviews werden danach insbesondere folgende Anforderungsmerkmale zugrunde gelegt:

- Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit,
- Identifikation mit dem Auftrag der Justiz,
- Fähigkeit zum Verhandeln und Ausgleich,
- Konflikt- und Entschlussfähigkeit,
- Kooperationsfähigkeit,
- soziales Verständnis,
- Gerechtigkeitssinn,
- verantwortungsbewusste Machtausübung.

Das Gespräch beginnt mit einem biographischen Teil, der sich dem bisherigen Werdegang der Bewerber, ihrer Berufsmotivation, ihren besonderen Interessen und auch ihrem sozialen oder gesellschaftspolitischen Engagement widmet. Im Anschluss daran werden die Bewerber mit Fragen konfrontiert, die sich auf die

jeweiligen Anforderungsmerkmale beziehen. Es werden Themen aufgeworfen, die die Ausschussmitglieder aus der Erfahrung ihres beruflichen Alltags schöpfen. Es werden Situationen simuliert, wie sie bei Gericht in der mündlichen Verhandlung entstehen können oder sich als Problem der kollegialen Zusammenarbeit ergeben. Das Gespräch enthält fließende Übergänge zu Formen des Rollenspiels, in denen sich die jeweiligen Bewerber mit Ausschussmitgliedern in der Rolle von Anwälten, Kammervorsitzenden, Mitarbeitern von Serviceeinheiten oder Staatsanwälten auseinandersetzen müssen. In der ausgiebigen Befragung der Bewerber und der rollenspielartigen Konfrontation liegt für die Ausschussmitglieder die Möglichkeit der Beobachtung, ob die Kandidaten problematischen Lebenssituationen im Berufsalltag tatsächlich auch gewachsen wären. Die das Interview führenden Mitglieder des Ausschusses sind in speziellen Fortbildungen in der Methode des strukturierten Interviews ausgebildet worden. Als Ergebnis des Interviews wird im direkten Anschluss durch die Ausschussmitglieder festgehalten, wie der Kandidat mit den Problemen umgegangen ist und in welchem Umfang sich das Vorliegen der einzelnen Anforderungsmerkmale in den einzelnen Interviewsituationen feststellen ließ.

Nach Abschluss aller Interviews wird durch die Ausschussmitglieder eine Gesamtschau vorgenommen. Jeder einzelne Bewerber wird einer Gesamtwürdigung unterzogen. In diese Gesamtwürdigung fließen sowohl die soziale und persönliche Kompetenz der Bewerber ein, wie sie sich aus dem bisherigen Lebensweg und aus dem Vorstellungsgespräch gewonnenen Gesamteindruck ergibt. Daneben wird die fachliche Kompetenz einbezogen, wie sie sich aufgrund der Staatsexamina, etwaiger Arbeitszeugnisse oder wissenschaftlicher Leistungen vermittelt. Es kommt dabei nicht selten vor, dass Kandidaten eine Absage erhalten, die nach den Zeugnisnoten zwar eine besonders hohe juristische Kompetenz mitbringen, die aber hinsichtlich ihrer sozialen und persönlichen Kompetenz im Rahmen des Einstellungsinterviews nicht überzeugt haben. Aufgrund der hervorragenden Bewerberlage ist die bremische Justiz in der Lage, nur Bewerberinnen und Bewerber in die engere Wahl einzubeziehen, die nach ihrer fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenz auch eine verlässliche Prognose über ihre Eignung für das Richteramt zulassen.

4. In welcher Weise weichen die Voraussetzungen der Einstellung, das Bewerbungsverfahren und die Praxis der Einstellung in den richterlichen Probedienst in Bremen von anderen Bundesländern ab?

Überwiegend obliegt die Einstellung und Ernennung der Proberichterinnen und Proberichter in den anderen Bundesländern den Justizministerien bzw. in Bayern für die Fachgerichtsbarkeiten den jeweiligen Fachressorts. In einzelnen Ländern (Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg) werden die Kompetenzen für die Einstellung oder Ernennung von einem Richterwahlausschuss und dem Justizministerium gemeinsam wahrgenommen. Lediglich in Nordrhein-Westfalen erfolgen Einstellung und Ernennung von Proberichterinnen und Proberichtern durch die Leiterinnen und Leiter der Mittelbehörden.

Die Mindestvoraussetzungen für die Einstellung von Richterinnen und Richtern werden durch § 9 des Deutschen Richtergesetzes für alle Bundesländer einheitlich vorgegeben. Darüber hinausgehende Festlegungen von Einstellungsbedingungen sind dem Senator für Justiz und Verfassung aus den anderen Bundesländern nicht bekannt. Die Zugangsvoraussetzungen hängen vielmehr von der jeweiligen Bewerberlage ab, die für die einzelnen Gerichtsbarkeiten und auch je nach Zeitpunkt der Einstellung sehr unterschiedlich ausfallen kann. Hier können sich Pensionierungswellen in der Justiz ebenso bemerkbar machen wie eine verstärkte Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt für Juristinnen und Juristen insgesamt. In der Tendenz lässt sich für alle Bundesländer feststellen, dass die Justiz bei den Absolventen der juristischen Ausbildung als eine attraktive berufliche Perspektive angesehen wird, so dass alle Bundesländer seit Jahren aus einer Vielzahl von Bewerbungen mit ausgewiesenen hervorragenden juristischen Qualifikationen schöpfen können.

Im Unterschied zu Bremen werden für die Einstellungen von Richtern auf Probe in den anderen Bundesländern überwiegend keine besonderen Stellenausschreibungen veröffentlicht. Von den Justizministerien werden vielmehr ständig Bewerbungen entgegengenommen, weil der hohe Einstellungsbedarf insbesondere in den großen Flächenländern gezielte Ausschreibungen nicht zulässt. Vor-

stellungsgespräche werden laufend geführt. In Bremen haben sich hingegen die gezielten Stellenausschreibungen bewährt. Die vergleichsweise geringe Anzahl der jährlichen Neueinstellungen hält den Ausschreibungsaufwand in Grenzen. Durch die Stellenausschreibungen werden Bewerberinnen und Bewerber aus dem gesamten Bundesgebiet konkret angesprochen. Der Bewerberkreis wird durch die Stellenausschreibungen erheblich erweitert.

Die Durchführung der Bewerbungsverfahren findet in den einzelnen Bundesländern auf unterschiedliche Art und Weise statt. In einigen Bundesländern werden die Gespräche allein durch den zuständigen Personalreferenten in den Justizministerien geführt. Zum Teil werden Vertreter der Gerichte und der Mitbestimmungsorgane hinzugezogen. In Nordrhein-Westfalen werden zur Vorbereitung der Auswahlentscheidungen Assessment Center an den Oberlandesgerichten durchgeführt. In Niedersachsen findet das Auswahlverfahren wie in Bremen über strukturierte Einstellungsgespräche statt. Die Auswahlkommissionen sind in Niedersachsen mit den Präsidentinnen und Präsidenten der oberen Landesgerichte, ihren Personalreferenten und einem Vertreter des Justizministeriums besetzt.

Nicht einheitlich ist schließlich die Praxis des Einsatzes der Proberichterinnen und Proberichter in den Bundesländern. In den meisten Bundesländern werden abweichend von der derzeit noch in Bremen bestehenden Praxis die Richter auf Probe für die ordentliche Gerichtsbarkeit und die Staatsanwaltschaften gemeinsam eingestellt und auch während der Probezeit sowohl bei der Staatsanwaltschaft als auch bei den Gerichten der ordentlichen Gerichtsbarkeit eingesetzt. Getrennte Einstellungsverfahren für die ordentliche Gerichtsbarkeit und die Staatsanwaltschaft wie in Bremen gibt es sonst zurzeit nur in Nordrhein-Westfalen und Brandenburg. Auch in Bremen werden Überlegungen angestellt, einen Wechsel von Richterinnen und Richtern auf Probe zwischen der ordentlichen Gerichtsbarkeit und der Staatsanwaltschaft zu fördern, um durch eine breiter angelegte Ausbildung einen flexibleren Personaleinsatz und eine umfassendere Personalentwicklung zu ermöglichen. In Berlin und Hessen werden darüber hinaus auch diejenigen Richterinnen und Richter auf Probe, die eine Tätigkeit in der Fachgerichtsbarkeit anstreben, zunächst in der ordentlichen Gerichtsbarkeit erprobt. In allen anderen Bundesländern findet ein nennenswerter Wechsel zwischen der ordentlichen Gerichtsbarkeit und den Fachgerichten nicht statt.

5. Wie beurteilt der Senat den Ansatz, das Vorliegen von sozialer Kompetenz für das Richteramt durch Kriterien wie ein bestimmtes Mindestalter, die Tätigkeit in einem anderen Beruf für eine bestimmte Dauer oder den Nachweis gesellschaftspolitischen Engagements zu bestimmen?

Der Senator für Justiz und Verfassung bereitet derzeit eine allgemeine Verfügung über Anforderungsprofile für die Berufsgruppen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften vor. Für die Richter und Staatsanwälte soll in der Allgemeinen Verfügung hervorgehoben werden, dass auf die Merkmale der sozialen Kompetenz – ohne die übrigen Bereiche zu vernachlässigen – im Interesse der Modernisierung der Justiz ein besonderes Gewicht zu legen ist. Auch der Bundesgesetzgeber hat durch die Änderung des Deutschen Richtergesetzes die Bedeutung der sozialen Kompetenz für das Richteramt nochmals deutlich hervorgehoben. Seit der Fassung ab dem 1. Juli 2003 bestimmt § 9 des Deutschen Richtergesetzes nunmehr, dass in das Richteramt nur berufen werden darf, wer unter anderem über die erforderliche soziale Kompetenz verfügt.

Das Basisprofil für Richter und Staatsanwälte im Eingangsamts umfasst neben den formalen Voraussetzungen die Fachkompetenz, die persönliche Kompetenz und die soziale Kompetenz. Zur sozialen Kompetenz gehört nach der in Vorbereitung befindlichen allgemeinen Verfügung auch das Verständnis einer gesamtheitlichen Verantwortung unter Einbeziehung der Geschäftsstellen/Serviceeinheiten, auch wenn keine hierarchische Mitarbeiter-/Vorgesetztenbeziehung besteht. Als einzelne Merkmale der sozialen Kompetenz werden insbesondere

- die Kommunikationsfähigkeit,
- die Konfliktfähigkeit und das Verhandlungsgeschick,
- die Kritikfähigkeit,
- das bürgerfreundliche und dem Amt angemessene Verhalten,

- die Bereitschaft zur Teamarbeit mit Kollegen und Mitarbeitern
- und das ganzheitliche Denken und Handeln in der allgemeinen Verfügung erwähnt.

Die soziale Kompetenz wird mit den vorgenannten Merkmalen differenziert, wenn auch nicht abschließend beschrieben. Auch das Lebensalter und die berufliche Erfahrung können Einfluss auf die soziale Kompetenz einer Bewerberin oder eines Bewerbers haben. Die soziale Kompetenz kann aber auch bei jungen Menschen ohne einschlägige Berufserfahrung bereits sehr ausgeprägt sein. Die Ausbildung einer sozialen Kompetenz hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, von denen mit der Erziehung eines Menschen, seinen persönlichen Erfahrungen, seinem sozialen Umfeld und seinen persönlichen Erfolgen und Niederlagen nur einige wenige genannt seien. In den Vorstellungsgesprächen hat sich immer wieder gezeigt, dass die Ausprägung einer sozialen Kompetenz nicht von einem wie auch immer bestimmten Mindestalter abhängig gewesen ist. In Hinblick auf die berufliche Erfahrung lässt sich feststellen, dass über die Hälfte der eingestellten Richterinnen und Richter bereits über berufliche Erfahrungen verfügten. Auch die fehlende berufliche Erfahrung stellt indes kein Ausschlusskriterium dar. Gerade mit Blick auf die soziale Kompetenz können auch der Zivildienst, eine freiwilliges soziales Jahr oder Tätigkeiten vor dem Studium und während der Semesterferien ebenso prägend sein. Ein soziales oder gesellschaftspolitisches Engagement ist ein gewichtiger Hinweis für eine ausgeprägte soziale Kompetenz und erfährt bei der Gesamtbewertung der Bewerberpersönlichkeit eine dementsprechende Berücksichtigung.

6. Besteht nach Auffassung des Senats die Möglichkeit, das Erfüllen der genannten Kriterien rechtlich verbindlich festzulegen, und in welcher Form könnte dies erfolgen?

Die genannten Kriterien des Lebensalters, der beruflichen Erfahrung und des gesellschaftspolitischen Engagements werden bereits jetzt ausführlich im Rahmen des Auswahlverfahrens berücksichtigt. Sie sind Aspekte einer Gesamtwürdigung der Bewerberpersönlichkeit, die sowohl die fachliche als auch die persönliche und soziale Kompetenz in die Auswahlentscheidung einbezieht. Eine verbindliche Festlegung in dem Sinne, dass das Nichtvorliegen eines der genannten Kriterien zu einem Ausschluss einer Bewerberin oder eines Bewerbers führt, wäre in der Sache verfehlt und könnte mit Blick auf Artikel 33 Abs. 2 GG auch rechtlich keinen Bestand haben.

7. Wie beurteilt der Senat die Einstellung bzw. die Wahl von Richterinnen und Richtern vergleichsweise in anderen europäischen Ländern, und ergeben sich daraus positive Anregungen für die deutsche bzw. bremische Praxis?

Der Weg zum Richteramt ist in Europa sehr unterschiedlich ausgestaltet. Die jeweilige Einstellungspraxis beruht in den einzelnen Staaten meist auf einer jahrzehnte- oder gar jahrhunderte währenden Tradition, die eng mit dem jeweiligen Rechtssystem und seinen verfassungsrechtlichen Vorgaben verknüpft ist.

So gibt es in Frankreich eine zentrale Richterschule in Bordeaux, an der jedes Jahr etwa 200 Kandidaten aufgenommen werden. Für die Aufnahme an der Richterschule gibt es tausende von Bewerbungen. Die Plätze werden in unterschiedlichen Wettbewerben vergeben. Der größte Teil der Plätze wird an Bewerber vergeben, die nicht älter als 27 Jahre sein dürfen. In einem zweiten Wettbewerb werden Plätze ausschließlich an höhere Verwaltungsbeamte vergeben, die nicht über 40 Jahre alt sein dürfen. Lediglich sieben Stellen pro Jahr werden an Teilnehmer vergeben, die bisher einer anderen beruflichen Tätigkeit nachgegangen sind. Die Zulassung erfolgt über schriftliche und mündliche Prüfungen mit einem außerordentlich hohen Schwierigkeitsgrad. Zur Vorbereitung auf die Prüfungen werden Kurse an Universitäten angeboten.

In Italien erfolgt der Zugang zum Richteramt ebenfalls über spezielle Aufnahmeprüfungen, auf die sich die Kandidaten meist bei privaten Repetitorien vorbereiten. Die eigentliche Prüfung besteht aus drei achtstündigen Klausuren und mündlichen Prüfungen. Die erfolgreichen Teilnehmer werden nach ihrer Gesamtpunktzahl in eine Liste eingeordnet und nach ihrer Rangfolge eingestellt.

Auch in Spanien erfolgt die Auswahl über Prüfungen, die zentral vom spanischen Justizministerium in Madrid und Barcelona veranstaltet werden. Sie be-

stehen aus Multiple-Choice-Tests, Klausuren und mündlichen Prüfungen. Es ist eine disziplinierte Prüfungsvorbereitung erforderlich, die ca. zwei bis vier Jahre in Anspruch nimmt. Die letzte Prüfung bestehen genau so viele Bewerber, wie es Stellen gibt. Aus den ca. 5.000 Bewerbern werden 200 pro Jahr ausgewählt. Nach der Einstellung erfolgt eine zwei Jahre lange Ausbildung an einer Richterschule.

In England bewirbt man sich nicht um ein Richteramt. Es werden nur die erfahrensten und erfolgreichsten Barrister (bei den obersten Gerichtshöfen zugelassene Rechtsanwälte) vom Lord Chancellor zum Richter ernannt.

Die Einstellung und Ausbildung von Richtern in Österreich und Polen weist zahlreiche Parallelen zum deutschen System auf. Insbesondere ist ein juristischer Vorbereitungsdienst vergleichbar dem deutschen Referendariat vorgeschrieben, bevor man sich für ein Richteramt bewerben kann.

Gegenüber den in Frankreich, Italien und Spanien stattfindenden Zugangstests weist die in Deutschland praktizierte Auswahl für das Richteramt den Vorteil auf, dass mit dem ersten Staatsexamen, dem zweiten Staatsexamen und den Stationszeugnissen während des Referendariats ein über mehrere Jahre entstandenes Leistungsbild zugrunde gelegt wird. Hier die Leistungen während des Studiums und der praktischen Ausbildung zu ignorieren und nur punktuelle Leistungen eines Aufnahmeverfahrens zum Maßstab zu erheben, würde den hohen Anforderungen der deutschen Juristenausbildung nicht gerecht werden. Zudem fehlt es in diesen Ländern auch an der Durchführung von Einstellungsgesprächen, in denen es allein um die Feststellung der persönlichen und sozialen Kompetenz geht. Das englische System weist auf den ersten Blick den Reiz auf, dass nur erfahrene und erfolgreiche Berufspraktiker in das Richteramt gelangen. Allerdings weichen auch die Rahmenbedingungen richterlicher Tätigkeit in England erheblich von den deutschen Gegebenheiten ab. Das Gehalt eines britischen Richters ist fünfmal so hoch wie das seines deutschen Kollegen. Die Richter in England bereiten ihre Verfahren nicht selbst vor. Hierfür ist der so genannte Clerk zuständig. Die Richter leiten nur die Sitzungen und entscheiden am Ende der mündlichen Verhandlung ohne schriftliche Begründung. Solche Arbeitsbedingungen findet die Richterschaft in Deutschland nicht vor. Trotz des insgesamt großen Interesses an einer Tätigkeit in der Justiz bleibt deshalb auch festzustellen, dass sich Personen, die bereits seit vielen Jahren in einem anderen juristischen Beruf erfolgreich tätig sind, auf ausgeschriebene Richterstellen nicht bewerben.

Es fehlt damit an einer Vergleichbarkeit der Ausgangssituation, um aus dem britischen System positive Anregungen gewinnen zu können.