

Berlin, 20.05.2026

STELLUNGNAHME

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:
Kronenstr. 73 • D-10117 Berlin
Telefon: +49 30 4432700
geschaeftsstelle@djb.de • <https://www.djb.de>

zum Gesetzentwurf der Landesregierung zum Zweiten Gesetz zur Änderung des Landesrichter- und Staatsanwältegesetzes Nordrhein-Westfalens

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung zum Zweiten Gesetz zur Änderung des Landesrichter- und Staatsanwältegesetzes Nordrhein-Westfalens.

Aus Sicht des djb sind Transparenz und Vergleichbarkeit zentrale Aspekte eines geschlechtergerechten Beurteilungswesens. Die bestehenden Herausforderungen im Beurteilungswesen und einige denkbare Lösungsansätze haben wir in unserem Policy Paper zur geschlechtergerechten Bestenauslese im öffentlichen Dienst niedergelegt, auf das wir Sie an dieser Stelle gerne hinweisen möchten.¹

Unter Berücksichtigung dieser Leitmotive von Transparenz und Vergleichbarkeit nehmen wir zu dem Gesetzentwurf wie folgt Stellung:

Zu § 14 Beurteilung

Wir regen an, einen Absatz VI anzufügen mit der Pflicht zur Veröffentlichung einer Beurteilungsstatistik für Regel- und Anlassbeurteilungen, die im Veröffentlichungszeitraum vergebene Gesamtbeurteilungen geschlechtsspezifisch aufschlüsselt. Solche Daten ermöglichen Frauen eine Standortbestimmung und sind geeignet, auf strukturelle Hindernisse aufmerksam zu machen, die geschlechtergerechten Beurteilungen im Wege stehen.

Dabei müssen Rückschlüsse auf einzelne Beurteilte – gerade in Spitzenpositionen – ausgeschlossen werden. Daher erscheint eine Veröffentlichung in einem überjährigen Rhythmus – wie etwa alle drei Jahre - ausreichend. Mindestens sollte die Veröffentlichung eines Beurteilungsspiegels für Regelbeurteilungen vorgesehen werden. Wir verweisen hierzu auf § 5 Abs. 4 Satz 2 Nds. Richtergesetz.

Zu § 14c Besetzungsverfahren

Die Formulierung „deutlich größeres Gewicht“ in Absatz 2 erscheint zu unbestimmt. Als unbestimmter Rechtsbegriff erschwert er die Überprüfbarkeit der Auswahlentscheidung, falls der Ordnungsgeber von der Möglichkeit, die ihm die Vorschrift eröffnet, keinen Gebrauch macht oder ebenfalls rechtlich vage bleiben sollte. Hier sollte der Gesetzgeber selbst regeln, welches Gewicht der dienstlichen Beurteilung zukommen soll.

¹ Vgl. djb, Policy Paper: zur geschlechtergerechten

Bestenauslese im öffentlichen Dienst, 05.09.2025, abrufbar unter: https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/presse/stellungnahmen/st25-27_Policy_Paper_Bestenauslese.pdf (letzter Abruf: 15.05.2026).

Das Instrument des in Absatz 3 vorgesehenen Auswahlgesprächs erscheint in seiner dort vorgesehenen Ausgestaltung problematisch. Hier werden zwar an das Verfahren, nicht aber an den Inhalt des Gesprächs qualitative Anforderungen gestellt. Zwar haben bei der Auswahl für Spitzenämter die Bewerberinnen und Bewerber häufig Beurteilungen am obersten Rand der Beurteilungsskala vorzuweisen, was eine den Anforderungen von Art. 33 Abs. 2 GG entsprechende Auswahlentscheidung erschwert. Gleichwohl droht in Konkurrentenstreitverfahren eine nicht zu überprüfende Verzerrung der tatsächlich genutzten Maßstäbe. Das Instrument eines Auswahlgesprächs führt hier nur scheinbar zu mehr Transparenz, erweist sich aber letztlich als Trugschluss. Die Gewichtung der dienstlichen Beurteilungen im Vergleich zum Auswahlgespräch bleibt ebenso unklar wie die Maßstäbe, an denen sich die Beurteilung des Gesprächs orientiert. Im Ergebnis dürfte die auf der Grundlage des Auswahlgesprächs getroffene Entscheidung im gerichtlichen Verfahren nahezu nicht mehr überprüfbar sein.

Der djb empfiehlt stattdessen, auch bei dem von Absatz 3 umfassten Bewerbungskreis die weiteren Auswahlkriterien des § 92a Abs. 4 des Gesetzes über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen heranzuziehen. Danach können als weitere Auswahlinstrumente (neben der dienstlichen Beurteilung) wissenschaftlich fundierte Auswahlmethoden, insbesondere strukturierte Interviews, computerbasierte Tests, Assessment-Center und Potentialanalysen herangezogen werden.

[Zu § 20 Abs. 2 a Information der Richtervertretungen](#)

Wir begrüßen die Stärkung der Beteiligung der Richtervertretungen, weisen aber darauf hin, dass die Vorschrift in ihrer derzeitigen Fassung redaktionell nicht auf § 20 Abs. 3 abgestimmt ist. Der Anspruch der Richtervertretungen muss unter dem Zustimmungsvorbehalt des Absatz 3 stehen, was aus datenschutzrechtlichen Gründen zwingend ist.