

djb-LV NRW c/o RAin Henriette Lyndian, Hohe Str. 7, 44139 Dortmund

An den Landtag Nordrhein-Westfalen
Referat I. 1/A 14
z.Hd. Sascha Symalla / Claudia Diamantis
Postfach 10 11 43
40002 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
16/3070**

A14

Dortmund, den 09.10.2015

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung vom 19. August 2015
– Drucksache 16/9520

**Gesetz zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse der Richterinnen und
Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte im Land Nordrhein-
Westfalen**

Sehr geehrte Landtagspräsidentin,

der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB) bedankt sich für die Möglichkeit einer
Stellungnahme. Er beschränkt sich in der Stellungnahme entsprechend seinem
Satzungszweck auf diejenigen Regelungen in dem Gesetzentwurf, von denen
Frauen in besonderem Maße betroffen sind. Dies betrifft namentlich die
Regelungen in Artikel 1 §§ 7 bis 14 des Gesetzentwurfs (im Folgenden: LRiG-
E).

Der djB begrüßt, dass mit dem Gesetzentwurf das Dienstrecht der Richterinnen
und Richter fortentwickelt werden soll und zur Verbesserung der Vereinbarkeit
von Familie und Beruf weitere flexible Arbeitszeitmodelle – namentlich die
Familienpflegeteilzeit sowie die Möglichkeit der unterhältigen Teilzeit aus

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirinnen und
Betriebswirtinnen

Bundesgeschäftsstelle:

Anklamer Str. 38
10115 Berlin
fon: ++49-(0)30-44 32 70-0
fax: ++49-(0)30-44 32 70-22
geschaeftsstelle@djB.de
www.djB.de

Landesverband NRW

Vorsitzende

RAin Henriette Lyndian
Fachanwältin für Strafrecht
Hohe Str. 7
44139 Dortmund
fon: +49-(0)231 18440
fax: +49-(0)231 184422
lyndian@anwalt.de

Regionalgruppe Bonn
Ass.jur.Andrea Rupp
Rotdornweg 24
53343 Wachtberg
a.rupp-ra@t-online.de

**Regionalgruppe
Dortmund**
Regine Striepen
Richterin am Landgericht
Kämperfeld 23
58456 Witten
regine.strieppen@t-online.de

**RegionalgruppeDüssel-
dort**
RAin Gabriele Konietzky
Oststr. 57
402210 Düsseldorf
rakonietzky@aol.com

RegionalgruppeKöln
RAin Ulrike Schramm
Hohenstaufenring 11
50674 Köln
schramm@schramm-issel.de

**Regionalgruppe
Münster**
RAin Dr. Anja Schäfer
Fachanwältin für
Verwaltungsrecht
Münsterstraße 1-3
59065 Hamm
anja.schaefer@wolter-
hoppenberg.de

**Regionalgruppe
Ostwestfalen-Lippe**
Prof. Dr. jur. Brunhilde Steckler
Am Rottmannshof 33
33619 Bielefeld
steckler@fh-bielefeld.de

Amtsgericht Dortmund
VR 1444

familiären Gründen – geschaffen werden sollen. Diese in der Vorbemerkung der Gesetzesbegründung bezeichnete Zielvorgabe ist allerdings nur unvollständig umgesetzt worden, da der § 6a LRiG ersetzende § 7 LRiG-E gerade keine unterhältige Teilzeit ermöglicht. Auch wird nach wie vor daran festgehalten, dass Richterinnen und Richtern Teilzeit zur Kinderbetreuung oder zur Pflege eines nahen Angehörigen nur dann genehmigt wird, wenn sie der Versetzung an ein anderes Gericht im ganzen Land zustimmen. Beide Regelungen sind im Gesetzgebungsverfahren dringend zu korrigieren.

Im Einzelnen:

Zu § 7 LRi-E (Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen)

Nach **Absatz 1 Nr. 1** der Vorschrift ist Richterinnen und Richtern auf Antrag Teilzeitbeschäftigung **bis zur Hälfte des regelmäßigen Dienstes** zu bewilligen, wenn sie mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder eine oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige oder pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen.

Diese Regelung ermöglicht also nur eine Reduzierung der Arbeitszeit auf höchstens die Hälfte der regulären Arbeitszeit.

Demgegenüber führt der Gesetzentwurf in der Vorbemerkung aus:

Um das Dienstrecht der Richterinnen und Richter fortzuentwickeln, werden zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weitere flexible Arbeitszeitmodelle – namentlich die Familienpflegezeit sowie die Möglichkeit der **unterhältigen** (Hervorhebung durch Verf.) Teilzeit während der Elternzeit – geschaffen.

Der djb hält es für dringend geboten, diese in der Vorbemerkung zu Recht als gebotene Schaffung weiterer flexibler Arbeitszeitmöglichkeiten hervor gehobenen Möglichkeiten auch tatsächlich zu verwirklichen.

Eine solche Umsetzung könnte in Anlehnung an die Regelung zur Familienpflegezeit in § 10 Abs. 1 Satz 3 LRiG-E geschehen, der lautet:

Der Dienst in der Pflegephase muss mindestens 30 Prozent des regelmäßigen Dienstes betragen.

Die Regelung in § 7 Abs. 1 LRiG-E sollte daher lauten:

(1) Richterinnen und Richtern ist auf Antrag

1. Teilzeitbeschäftigung, die mindestens 30 Prozent des regelmäßigen Dienstes betragen muss, oder

2. ein Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung

zu bewilligen, wenn sie mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder eine oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige oder pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen.

Die Möglichkeit der unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung und damit die Schaffung flexiblerer Arbeitszeiten als bisher ist ein weiteres Instrument, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu erhöhen. Gerade in der Anfangsphase der Erziehung von Kleinstkindern ist oft eine zeitaufwändigere Betreuung notwendig und deren Betreuung durch Dritte nicht immer ausreichend sichergestellt. Hier benötigen junge Eltern die Unterstützung ihres Arbeitgebers, hier also des Landes als Dienstherrn, in besonderem Maße. Umgekehrt sollte sich der öffentliche Dienst durch Verweigerung solcher Angebote nicht unnötig im Wettbewerb um die klügsten Köpfe schlechter stellen als die freie Wirtschaft. Nichts anderes gilt, wenn es um die Betreuung (nach ärztlichem Gutachten) pflegebedürftiger Angehöriger geht.

Absatz 3 der Regelung lautet:

Anträge nach Absatz 1 sind nur zu genehmigen, wenn die Richterin oder der Richter zu-gleich zustimmt, in den Fällen der Nummer 1 mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder in den Fällen der Nummer 2 nach Rückkehr aus dem Urlaub auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden.

Dieser Absatz ist zu streichen.

Danach soll die an sich bei Vorliegen der Voraussetzungen zwingend zu bewilligende Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Betreuung oder Pflege eines minderjährigen Kindes oder einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen von der Zustimmung der Richterin bzw. des Richters abhängig gemacht werden, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweigs „verwendet“ zu werden.

Es stellt keine wesentliche Verbesserung gegenüber der derzeit geltenden Regelung in § 6a Abs. 3 LRiG dar, dass nach der vorgeschlagenen Neuregelung die Richterin oder der Richter „wenigstens“ ihr bzw. sein Richteramt behalten „darf“.

Diese Vorschrift hat keine Entsprechung im Landesbeamtenrecht. Dies beruht darauf, dass Richterinnen und Richter - sofern sie auf Lebenszeit ernannt sind - grundsätzlich nicht gegen ihren Willen versetzt werden können, während dies bei Beamtinnen und Beamten jederzeit möglich ist. Um eine solche Versetzbarkeit nach Beendigung oder Veränderung der Teilzeitbeschäftigung zu erreichen und somit dem Dienstherrn die Personalplanung auch bei Richterinnen und Richtern zu vereinfachen, machen die Landesrichtergesetze – mit Ausnahme Brandenburgs (vgl. § 4 des Richtergesetzes des Landes Brandenburg) - die Bewilligung der Teilzeit bei Richterinnen und Richtern zusätzlich von der Abgabe dieser Zustimmungserklärung zur Versetzbarkeit abhängig. Zwar gibt es von den meisten Landesjustizverwaltungen und so auch in Nordrhein-Westfalen regelmäßig bei Anfragen der Betroffenen die Auskunft, dass von diesem Instrument bislang noch nie Gebrauch gemacht worden ist. Gleichwohl schwebt diese Zustimmung wie ein Damoklesschwert über den Betroffenen, die sich überlegen müssen, ob sie es riskieren wollen, Teilzeit zu beantragen, da sie dann jederzeit bei einer Aufstockung oder einer Rückkehr zur Vollzeit neben einem betreuungsbedürftigen Kind oder Angehörigen sich möglicherweise noch mit langen Wegen vom Wohnort zum Dienstort konfrontiert sehen könnten.

Um es konkret zu machen: Eine Richterin am Amtsgericht Siegen, die ihr kleines Kind betreuen und deshalb in Teilzeit arbeiten möchte, darf dies nur, wenn sie vorher ihre Zustimmung gibt, bei einer (späteren) (Wieder-) Aufstockung der Arbeitszeit an jedwedes Gericht ihrer Gerichtsbarkeit, also etwa auch ggfls. zum von ihrem Wohnsitz und ihrer Familie entfernten Amtsgericht Minden, versetzt zu werden. Wie weit dann die Wege zwischen Wohnung und Dienstort sein könnten, und wie wenig familienfreundlich so ein Modell wäre, liegt auf der Hand und zeigt zugleich das hohe Abschreckungspotential, dass diese Zustimmungserklärung zur jederzeitigen Versetzbarkeit hat. Ob die Richterin nun am Amtsgericht Siegen als Richterin am Amtsgericht ihr Richteramt nach der Rückkehr aus der Teilzeit behalten darf oder aber am Landgericht Siegen als Richterin am Landgericht eingesetzt wird, wird für sie demgegenüber nur von marginaler Bedeutung sein und stellt daher keine wesentliche Verbesserung gegenüber der bisherigen Regelung dar. Es müssen auch nicht einmal derart weit entfernt liegende

Gerichte als Beispiel bemüht werden – auch beim Einsatz an zwei Gerichten im Sauerland ist gut nachvollziehbar, dass eine Teilung insbesondere in Zeiten mit schwieriger Wetterlage eine wesentliche Erschwernis darstellt.

Ein modernes Landesrichterrechts ohne diskriminierende Vorschriften darf eine solche in hohem Maße familien- und damit – mit Blick auf die tatsächlichen Verhältnisse – frauenfeindliche Regelung nicht enthalten. Sicher gibt es inzwischen auch Richter, die Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen beantragen. Es wird aber auch ohne Kenntnis der exakten statistischen Daten dazu hier kein Dissens darüber bestehen, dass es ganz überwiegend Richterinnen sind, die von dieser Vorschrift betroffen waren und auch in absehbarer Zukunft betroffen sein werden. Die Regelung leistet damit einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen Vorschub. Denn gerade die Richterinnen, die aus familiären Gründen eine Teilzeitbeschäftigung ausüben wollen, um Zeit für die häusliche Aufgabe zu gewinnen, sind grundsätzlich weder räumlich noch fachlich besonders flexibel. Sie sind in besonderem Maße auf kurze Wege und fachliche Kontinuität angewiesen, soll der Effekt der Arbeitsreduzierung oder Beurlaubung nicht durch erhöhte zeitliche oder fachliche Aufwendungen verpuffen, für den die Richterinnen schließlich auf einen erheblichen Teil ihrer Besoldung und damit dauerhaft ihrer Altersversorgung im Interesse Dritter verzichten.

Der Dienstherr wird zwar zumeist schon aus Gründen der geschuldeten Fürsorge daran gehindert sein, von der durch die Verknüpfung der Bewilligung mit der Zustimmung anderweitiger Verwendung abgenötigten Erklärung Gebrauch zu machen; möglicherweise könnte die Antragstellerin diese Erklärung auch schadlos und gerichtsfest widerrufen. Diese theoretischen Erörterungen sollen aber dahinstehen:

Richterinnen und Richter haben unter der Voraussetzung, dass sie für mindestens ein minderjähriges Kind oder eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n die Betreuung übernehmen, einen Anspruch auf Gewährung von Urlaub oder Teilzeit. Diese mit vielerlei Einbußen einhergehende Situation zusätzlich mit einer "Drohgebärde" zu belasten und ggfls. auch tatsächlich mit den dort genannten Veränderungen gleichsam zu bestrafen, ist mit dem Auftrag der Verfassung (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG), die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, auch und gerade im öffentlichen Dienst, nicht zu vereinbaren. Wenn die Landesjustizverwaltung – wie bisher - argumentieren sollte, sie werde von einer erteilten Zustimmung aus Fürsorgegründen nie Gebrauch machen, gibt

es keinen Grund, diese Vorschrift beizubehalten, außer, dass man Richterinnen und Richter von der Beantragung von Teilzeit abhalten möchte.

Aus Gründen der Gleichberechtigung ist es unumgänglich, dass diskriminierende Vorschriften aus den Landesgesetzen entfernt werden. Ebenso wichtig ist es jedoch, dass auch von Seiten der Justizministerien immer wieder deutlich gemacht wird, dass die typischerweise Frauen zugeschriebenen Aufgaben der Familienarbeit wie die Pflege eines minderjährigen Kindes oder Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen als gemeinsame von Männern und Frauen und von der Gesellschaft mit zu tragende Aufgaben wahr- und angenommen werden. Die Tatsache, dass Frauen in einem bestimmten Alter schwanger werden und Kinder zur Welt bringen darf dabei nicht als Problem, sondern muss als positiver Zustand dargestellt werden, den eine mit den demografischen Problemen kämpfende Gesellschaft wie die unsrige mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mittel unterstützt. Die damit verbundenen Besetzungsprobleme sind hinzunehmen, vom öffentlichen Dienst ebenso wie von der Privatwirtschaft.

Zu § 10 LRiG-E (Familienpflegezeit)

Wie bereits eingangs ausgeführt, ist die Schaffung einer Familienpflegezeit mit den dort angebotenen flexiblen Arbeitszeitmodellen sehr zu begrüßen.

Zu §§ 11 und 12 LRiG-E

Auch die Einführung einer **Informationspflicht** bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung in der neu geschaffenen Regelung des § 11 LRiG-E, nach der bei einem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder einer langfristigen Beurlaubung die Richterinnen und Richter auf die Folgen, insbesondere für Ansprüche auf Grund dienstrechtlicher Regelungen hinzuweisen sind, ist sehr zu begrüßen.

Gleiches gilt für die ausdrückliche Regelung eines **Benachteiligungsverbots** in § 12 LRiG-E. Auch diese Regelung ist zu begrüßen. Hiermit wird klargestellt, dass Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nach den §§ 7, 9 oder 10 das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen dürfen und eine unterschiedliche Behandlung von Richterinnen und Richtern mit Teilzeitbeschäftigung gegenüber Richterinnen und Richtern

mit Vollzeitbeschäftigung nur zulässig ist, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Die Regelung bleibt allerdings ein bloßes Versprechen, wenn in der Regelung zur dienstlichen Beurteilung in § 14 LRiG-E nicht ausdrücklich eine Nachzeichnungspflicht aufgenommen wird (dazu sogleich). Denn allein die dienstliche Beurteilung entscheidet, ob jemand befördert wird oder nicht.

Zu § 13 LRiG-E (Fortbildung)

Nach dieser Vorschrift sind Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte verpflichtet, sich fortzubilden. Die dienstliche Fortbildung ist vom Dienstherrn durch geeignete Maßnahmen zu fördern.

Diese Vorschrift statuiert eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Sie verschweigt, dass ein wesentliches Problem für Richterinnen und Richter in der Praxis angesichts leerer öffentlicher Kassen die Finanzierung der Fortbildungsmaßnahmen ist. Es wird daher angeregt, über eine bloße formale Verpflichtung der Richterinnen und Richter zur Fortbildung, die Vorschrift als **Anspruch** auf eine mindestens eine vom Dienstherrn zu finanzierende Fortbildung im Jahr auszugestalten. Sonst wird die Vorschrift in der Praxis leerlaufen und könnte daher gleich gestrichen werden.

In der Einzelbegründung zu dieser Vorschrift heißt es u.a.:

Die Teilnahme an einzelnen Fortbildungsveranstaltungen ist jedoch weiterhin freiwillig. Ein Zwang zur Teilnahme an bestimmten Fortbildungsveranstaltungen liefe Gefahr, mit dem Grundsatz der richterlichen Unabhängigkeit in Widerspruch zu geraten. Die gesetzlich normierte Fortbildungspflicht (Satz 1) verpflichtet zugleich die Landesjustizverwaltung, in einem angemessenen Umfang Fortbildungen anzubieten (Satz 2). Die Fortbildungspflicht begründet allerdings keinen subjektiv-rechtlichen Anspruch der Richterinnen und Richter oder der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte auf Ausrichtung oder Teilnahme an einer konkreten Fortbildungsveranstaltung.

Aus Sicht des djb ist ein solcher **Anspruch auf Fortbildungsmaßnahmen auch auf Zeiten der Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 7 LRiG-E) oder während der Familienpflegezeit (§ 10 LRiG-E) zu erstrecken**. Denn angesichts der Schnelllebigkeit mancher Gesetze und Rechtsgebiete würde Richterinnen und Richtern damit der Wiedereinstieg in den Beruf wesentlich erleichtert werden. Nur so kann das Ziel der Regelung (vgl. Einzelbegründung zur Vorschrift), die Qualität der Justiz zu sichern,

erreicht werden. Zu Recht wird darauf hingewiesen, dass die Fortbildung von besonderer Bedeutung zur Sicherung der Qualität richterlicher und staatsanwaltschaftlicher Aufgabenwahrnehmung ist. Das gilt aber gleichermaßen für Richterinnen und Richter, die aus familiären Gründen beurlaubt sind. Eine entsprechende Information der in Eltern- oder Familienzeit befindlichen Richterinnen und Richter über die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung ist dabei entsprechend zu gewährleisten.

Zu § 14 LRiG-E (Beurteilung)

Frauen kommen bei der Beförderung in Führungspositionen des Öffentlichen Dienstes auch in der Justiz nach wie vor deutlich weniger zum Zuge, als es ihrem Anteil an den Beschäftigten entspricht. Das liegt, so zeigen es verschiedene Untersuchungen, auch daran, dass Frauen und allen voran Teilzeitbeschäftigte bei der Beurteilung immer noch benachteiligt werden. Die Einzelbegründung zu § 14 LRiG-E hebt insofern zutreffend hervor, dass Beurteilungen die wesentliche Grundlage für Personalentscheidungen bilden.

Der djb hat daher in seiner Stellungnahme zu dienstlichen Beurteilungen (Stellungnahme zur Geschlechtergerechtigkeit bei dienstlichen Beurteilungen von Beamtinnen und Tarifbeschäftigten vom 22.04.2015) die Personalverantwortlichen im Öffentlichen Dienst aufgefordert, endlich für faire Beurteilungen von Frauen zu sorgen und insbesondere die in Forschung und Praxis dafür entwickelten Instrumente anzuwenden. Insbesondere hat der djb gefordert, einen **Anspruch auf fiktive Nachzeichnung** bzw. Fortschreibung in allen Bereichen **normativ zu verankern**. Dieser Anspruch sollte nicht erst dann bestehen, wenn es zu einer Auswahlentscheidung kommt, sondern jeweils bei Beendigung einer mindestens ein Jahr dauernden Ausfallzeit. Nur so ist eine Berücksichtigung der nachgezeichneten Leistung(ssteigerung) bei der nächsten Regel- bzw. Anlassbeurteilung möglich; nur so können Frauen mit Ausfallzeiten gleichermaßen an dem faktischen Trend des kontinuierlichen Anstiegens von Beurteilungsnoten teilhaben. Nur so läuft das in der Regelung des § 12 LRiG-E ausdrücklich statuierte Benachteiligungsverbot nicht leer. (Wegen der Einzelheiten zur Begründung wird auf die Stellungnahme verwiesen.)

Denn alle Erfahrung zeigt: Je häufiger man beurteilt wird, desto eher wird eine Spitzennote erreicht. Von dem faktischen Trend des kontinuierlichen Anstiegens von Beurteilungsnoten können Frauen mit unterbrochener Erwerbsbiographie nicht in

gleichem Maße profitieren. Durch eine Nachzeichnung im Sinne einer fiktiven Fortschreibung tatsächlich nicht erbrachter beruflicher Leistungen kann dem Gesichtspunkt zu erwartender Leistungssteigerungen in dem betreffenden Zeitraum Rechnung getragen werden. § 33 der BLV ordnet eine solche fiktive Fortschreibung u.a. bei Elternzeit mit vollständiger Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit an. Allerdings muss es die Dauer der nicht beurteilten Zeiten noch erlauben, dass für eine Nachzeichnung eine noch hinreichende tatsächliche Grundlage gegeben ist, was allerdings bei den heute üblichen Elternzeiten unproblematisch sein dürfte.

Die damit vom djb geforderte Regelung enthält bereits § 13 der Laufbahnverordnung für den Bereich der Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen. In der Einzelbegründung zu § 14 LRiG-E heißt es zur Nachzeichnung von dienstlichen Beurteilungen:

Im Übrigen finden gemäß § 2 Absatz 2 die Vorschriften über die Beurteilungen der Landesbeamtinnen und Landesbeamten ergänzend Anwendung, soweit die Vorschriften ihrem Zweck nach (wie z.B. die Regelungen in § 13 der Laufbahnverordnung zur Nachzeichnung dienstlicher Beurteilungen) entsprechend auf Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte anwendbar sind.

Ob dieser Verweis ausreichend ist und sich insbesondere in der forensischen Praxis als tragfähig erweisen wird, erscheint fraglich. Dies ergibt sich aus einem Vergleich mit § 93 Abs. 2 Satz 1 LBG, der eine ausdrückliche Ermächtigung der Landesregierung enthält, Regelungen über die fiktive Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten zu treffen. Aufgrund der umfangreichen Regelungen zur dienstlichen Beurteilung von Richterinnen und Richtern in § 14 LRiG-E und dem gleichzeitigen Fehlen einer § 93 Abs. 2 Satz 1 LBG ähnlichen Regelung in § 14 LRiG-E könnte der Schluss gezogen werden, dass trotz des Generalverweises in § 2 Abs. 2 LRiG-E auf die ergänzende Anwendung der Vorschriften für Beamtinnen und Beamten eine solche fiktive Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen bei Richterinnen und Richtern unzulässig ist.

Es wird daher empfohlen, in **§ 14 Abs. 5 LRiG-E** einen klarstellenden **Satz 2** entsprechend der Gesetzesbegründung **anzufügen**. Dieser könnte lauten:

Die Regelungen zur Nachzeichnung dienstlicher Beurteilungen bei Beamtinnen und Beamten in § 13 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten