

Verordnung
über die dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter
sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte im Land Berlin
(Berliner Beurteilungsverordnung für die Richter- und Staatsanwaltschaft – RiStABeurtV)

Vom 23. April 2023

Auf Grund des § 9 Absatz 4 des Berliner Richtergesetzes vom 9. Juli 2011 (GVBl. S. 238), das zuletzt durch Gesetz vom 2. November 2022 (GVBl. S. 583) geändert worden ist, verordnet die Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung im Einvernehmen mit der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales:

§ 1

Beurteilungsgrundsätze

(1) Dienstliche Beurteilungen bilden die Grundlage für Personalentscheidungen. Sie treffen Aussagen zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der zu beurteilenden Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.

(2) Durch die dienstliche Beurteilung darf die richterliche Unabhängigkeit nicht beeinträchtigt werden.

(3) Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(4) Soweit Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung Regelungen zur Beurteilung von Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten mit Schwerbehinderungen sowie diesen Gleichgestellten enthalten, sind diese zu berücksichtigen.

§ 2

Dienstliche Beurteilung der Richterinnen,

Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte auf Lebenszeit

(1) Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte auf Lebenszeit sind regelmäßig alle fünf Jahre zu einem festen Stichtag dienstlich zu beurteilen (Regelbeurteilung).

(2) Der erste feste Stichtag wird auf den 30. April 2026 festgelegt.

(3) Der Regelbeurteilungszeitraum beginnt frühestens mit der ersten Ernennung in ein richterliches oder staatsanwaltliches Amt auf Lebenszeit. Liegt diese Ernennung zum Zeitpunkt des Stichtages der Regelbeurteilung weniger als ein Jahr zurück, verschiebt sich der Stichtag für die Regelbeurteilung auf den Tag, an dem ein Jahr Dienst in dem Amt auf Lebenszeit verrichtet wurde. Der der Beurteilung nach Satz 2 nachfolgende Regelbeurteilungszeitraum verkürzt sich einmalig entsprechend.

(4) Seit der letzten Regelbeurteilung erstellte Anlassbeurteilungen haben keine Auswirkungen auf den Regelbeurteilungszeitraum. Die Ernennung in ein Amt einer anderen Besoldungsgruppe vor dem Stichtag einer Regelbeurteilung hat ebenfalls keine Auswirkung auf den Regelbeurteilungszeitraum.

(5) Eine Regelbeurteilung erfolgt nicht, wenn die zu beurteilende Person

1. das 55. Lebensjahr vollendet hat oder
2. ein Amt der Besoldungsgruppe R 3 oder höher innehat.

(6) Von der rechtzeitigen Erstellung der Regelbeurteilung ist abzusehen, wenn die zu beurteilende Person zum Stichtag keine richterlichen oder staatsanwaltlichen Aufgaben wahrnimmt. Von der rechtzeitigen Erstellung der Regelbeurteilung kann abgesehen werden, wenn dies wegen einer längeren Abwesenheit der zu beurteilenden Person nicht möglich oder zweckdienlich ist. Soweit nach Satz 1 oder Satz 2 von der rechtzeitigen Erstellung der Regelbeurteilung abgesehen wurde, ist diese nach Wiederaufnahme der richterlichen

oder staatsanwaltlichen Aufgaben oder nach Fortfall des Hindernisses unverzüglich nachzuholen.

(7) Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte auf Lebenszeit sind unabhängig von der vorgesehenen Regelbeurteilung dienstlich zu beurteilen, wenn dies aus konkretem Anlass erforderlich ist (Anlassbeurteilung). Ein Anlass liegt vor,

1. bei der Bewerbung um ein anderes Amt,
2. bei Versetzungen, sofern sie nicht auf Grund der in § 30 Absatz 1 des Deutschen Richtergesetzes benannten Anlässe erfolgen,
3. vor einer Abordnung, sofern zum Zeitpunkt der Abordnung das Ende des zuletzt beurteilten Zeitraums mehr als sechs Monate zurückliegt,
4. bei der Beendigung einer Abordnung, sofern die Abordnungsdauer mindestens sechs Monate betragen hat und die Abordnung im Geschäftsbereich der für Gerichte und Staatsanwaltschaften zuständigen Landesverwaltungen der Länder Berlin und Brandenburg erfolgt ist oder
5. bei einem Antrag, sofern das Ende des zuletzt beurteilten Zeitraums mehr als 30 Monate zurückliegt.

(8) Von einer dienstlichen Beurteilung nach Absatz 7 Satz 2 Nummer 1 soll abgesehen werden, wenn das Ende des zuletzt beurteilten Zeitraums zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Besetzungsvorschlages durch die Präsidentin oder den Präsidenten eines oberen Landesgerichtes oder durch die Generalstaatsanwältin oder den Generalstaatsanwalt weniger als zwei Jahre zurückliegt. Erfolgt nach Satz 1 keine dienstliche Beurteilung, wird bei einer Bewerbung um ein anderes richterliches oder staatsanwaltliches Amt in Berlin oder Brandenburg die vorliegende dienstliche Beurteilung um eine vorausschauende Eignungsbewertung für das angestrebte Amt ergänzt, sofern sie eine solche nicht schon enthält. Die Ergänzung erfolgt durch die Beurteilerin oder den Beurteiler der bereits vorliegenden dienstlichen Beurteilung.

(9) Anlassbeurteilungen werden für einen Beurteilungszeitraum von bis zu fünf Jahren erstellt. Sie knüpfen unmittelbar an das Ende des Beurteilungszeitraums der für die zu beurteilende Person zuletzt erstellten dienstlichen Beurteilung an, sofern dieser nicht länger als fünf Jahre zurückliegt.

§ 3

Dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter
auf Probe und kraft Auftrags sowie der Staatsanwältinnen
und Staatsanwälte auf Probe

(1) Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte auf Probe sind vor ihrer Ernennung auf Lebenszeit in der Regel mindestens dreimal dienstlich zu beurteilen. Sie sollen spätestens zu jedem Stationswechsel dienstlich beurteilt werden. Ihre erste Beurteilung soll regelmäßig ein Jahr nach Dienstantritt erfolgen, sofern nicht zuvor bereits ein Stationswechsel erfolgt ist. Die Präsidentinnen und Präsidenten der oberen Landesgerichte und die Generalstaatsanwältin oder der Generalstaatsanwalt legen die Einzelheiten für ihren Geschäftsbereich fest.

(2) Richterinnen und Richter kraft Auftrags sind in der Regel nach neun Monaten sowie vor ihrer Ernennung auf Lebenszeit dienstlich zu beurteilen.

(3) Über die Absätze 1 und 2 hinaus hat eine dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter auf Probe und kraft Auftrags unter Berücksichtigung der gemäß §§ 22 und 23 des Deutschen Richtergesetzes vorgesehenen Fristen zu erfolgen, wenn Zweifel an der Eignung für das ausgeübte Amt bestehen.

§ 4

Gewährleistung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe

Die Präsidentinnen und Präsidenten der oberen Landesgerichte und die Generalstaatsanwältin oder der Generalstaatsanwalt sollen für ihren Geschäftsbereich Beurteilungskonferenzen durchführen, um bereits bei der Erstellung der dienstlichen Beurteilungen einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab zu gewährleisten. Über Satz 1 hinaus sollen sie mindestens alle fünf Jahre eine gemeinsame Beurteilungskonferenz durchführen.

§ 5

Zuständigkeit

(1) Die dienstliche Beurteilung obliegt der oder dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten.

(2) Im Falle einer Abordnung obliegt die Anlassbeurteilung der oder dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten, an deren oder dessen Dienststelle die Abordnung erfolgt ist; dies gilt allerdings nur, sofern die Abordnung zum Zeitpunkt der Anlassbeurteilung mindestens sechs Monate andauert und im Geschäftsbereich der für Gerichte und Staatsanwaltschaften zuständigen Landesverwaltungen der Länder Berlin und Brandenburg erfolgt ist. Im Übrigen ist die Leiterin oder der Leiter der Stammdienststelle für die dienstliche Beurteilung zuständig.

(3) Durch Überbeurteilung der dienstlichen Beurteilung soll ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab gewährleistet werden. Zuständig ist die oder der höhere Dienstvorgesetzte innerhalb der jeweiligen Gerichtsbarkeit, bei den Staatsanwaltschaften die Generalstaatsanwältin oder der Generalstaatsanwalt. Wird die dienstliche Beurteilung durch die Überbeurteilung geändert, ist dies zu begründen. Werden gegen die dienstliche Beurteilung keine Bedenken erhoben, ist ein entsprechender Vermerk ausreichend. Einer Überbeurteilung bedarf es nicht, soweit die Beurteilungszuständigkeit bei der Präsidentin oder dem Präsidenten eines oberen Landesgerichts, der Generalstaatsanwältin oder dem Generalstaatsanwalt oder den für Gerichte und Staatsanwaltschaften zuständigen obersten Landesbehörden liegt.

§ 6

Beurteilungsgrundlagen

Die dienstliche Beurteilung erfolgt auf möglichst breiten Erkenntnisgrundlagen. Hierzu kann die Beurteilerin oder der Beurteiler insbesondere mündliche und schriftliche Beurteilungsbeiträge Dritter einholen, an Sitzungen teilnehmen, Verfahrensakten einsehen und statistische Daten erheben und verwerten. Die Erkenntnisgrundlagen sind in der dienstlichen Beurteilung zu nennen.

§ 7

Beurteilungsinhalt

(1) Die dienstliche Beurteilung ist grundsätzlich an den Anforderungen des Statusamtes auszurichten. Bei Erprobungen an einem oberen Landesgericht oder bei einer Generalstaatsanwaltschaft sollen und bei Erprobungen in den für Gerichte und Staatsanwaltschaften zuständigen obersten Landesbehörden können sie an den Anforderungen des Funktionsamtes ausgerichtet werden. Der Maßstab ist in den dienstlichen Beurteilungen kenntlich zu machen.

(2) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind anhand der folgenden zehn Beurteilungsmerkmale zu bewerten:

1. Rechtskenntnisse (Qualität und Vielfalt der Rechtskenntnisse; Fähigkeit zur Anwendung in der Praxis; Bereitschaft und Fähigkeit zur stetigen Aktualisierung),

2. Sonstige Kenntnisse (fachübergreifende Kenntnisse und Interessen; Verständnis für die wirtschaftlichen, sozialen, gesellschaftlichen und technischen Zusammenhänge; IT-Kenntnisse),
3. Verhandlungskompetenz (Vorbereitung der Verhandlung; Gesprächsführung; Vernehmungsgeschick; Umgang mit den Verfahrensbeteiligten in der Verhandlung; Fähigkeit zum Ausgleich widerstreitender Interessen; Fähigkeit zur Reaktion auf neue Situationen),
4. Entschlusskraft (Problembewusstsein; Fähigkeit und Bereitschaft, in angemessener Zeit zu entscheiden),
5. Qualität der schriftlichen Ausarbeitungen (Stringenz und Strukturierung der Darstellung; Verständlichkeit; Überzeugungskraft der Argumentation; Auseinandersetzung mit Rechtsprechung und Literatur; Beherrschung der Schriftsprache),
6. Leistungsfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein (Belastbarkeit; Fleiß und Einsatzbereitschaft; Pflichtbewusstsein; Flexibilität; Bereitschaft, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen),
7. Organisationsfähigkeit (Selbstmanagement; Umgang mit Ressourcen; Innovationsbereitschaft; Kreativität),
8. Kommunikationsfähigkeit (sprachliche Ausdrucksfähigkeit; situationsangemessenes Auftreten; Überzeugungskraft im Rahmen von Erörterungen außerhalb der Verhandlung; Umgang mit den Verfahrensbeteiligten außerhalb der Verhandlung),
9. Kooperations- und Konfliktfähigkeit (Teamfähigkeit; Einfühlungsvermögen; Kritikfähigkeit; Behauptungsvermögen; Kompromissbereitschaft; Hilfsbereitschaft) und
10. Führungskompetenz (Motivierungsgeschick; Delegationsfähigkeit; Fremdmanagement; Veränderungsmanagement, unter anderem im Hinblick auf die Weiterentwicklung von IT-Prozessen; Durchsetzungsfähigkeit; Inklusionskraft und Förderung der Mitarbeitenden, auch in Bezug auf Aspekte der Rechte von Menschen mit Behinderungen, der Gleichstellung sowie der Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz; Ausbildungskompetenz; Repräsentationsfähigkeit).

Es ist anzugeben, ob das jeweilige Beurteilungsmerkmal bei der zu beurteilenden Person „besonders ausgeprägt“, „gut ausgeprägt“, „ausgeprägt“ oder „wenig ausgeprägt“ ist. Die Angabe ist zu begründen, wobei sich die Begründung an den Untermerkmalen ausrichten soll.

(3) Die Beurteilungsmerkmale sind wie folgt zu gewichten:

1. Für Richterinnen und Richter der Besoldungsgruppen R 1 bis R 2 mit Amtszulage werden die Beurteilungsmerkmale „Rechtskenntnisse“, „Verhandlungskompetenz“, „Entschlusskraft“, „Qualität der schriftlichen Ausarbeitungen“ sowie „Leistungsfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein“ als „höhergewichtig“ eingestuft, während die übrigen Beurteilungsmerkmale als „wichtig“ eingestuft werden,
2. für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte der Besoldungsgruppen R 1 bis R 2 mit Amtszulage werden die Beurteilungsmerkmale „Rechtskenntnisse“, „Entschlusskraft“, „Qualität der schriftlichen Ausarbeitungen“, „Leistungsfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein“ sowie „Führungskompetenz“ als „höhergewichtig“ eingestuft, während die übrigen Beurteilungsmerkmale als „wichtig“ eingestuft werden und
3. in den Besoldungsgruppen R 3 bis R 8 werden mit Ausnahme der „sonstigen Kenntnisse“ alle Beurteilungsmerkmale als „höhergewichtig“ eingestuft.

(4) Das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung ist bei den Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten auf Lebenszeit unter Würdigung aller Beurteilungsmerkmale und ihrer Gewichtung zu begründen und mit einer der nachfolgenden Bewertungen zusammenzufassen:

„herausragend“

„übertrifft die Anforderungen erheblich (obere Grenze)“

„übertrifft die Anforderungen erheblich“

„übertrifft die Anforderungen erheblich (untere Grenze)“

„übertrifft die Anforderungen (obere Grenze)“
 „übertrifft die Anforderungen“
 „übertrifft die Anforderungen (untere Grenze)“
 „entspricht den Anforderungen (obere Grenze)“
 „entspricht den Anforderungen“
 „entspricht nicht den Anforderungen“.

Die Bewertung nach Satz 1 soll sich an der Übersicht der Anlage 1 zu dieser Rechtsverordnung ausrichten.

(5) Das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung ist bei den Richterinnen und Richtern auf Probe und kraft Auftrags sowie bei den Staatsanwältinnen und Staatsanwälten auf Probe unter Würdigung aller Beurteilungsmerkmale und ihrer Gewichtung zu begründen und mit einer der nachfolgenden Bewertungen zusammenzufassen:

„gut geeignet“
 „geeignet“
 „noch nicht geeignet“
 „nicht geeignet“.

Die Präsidentinnen und Präsidenten der oberen Landesgerichte und die Generalstaatsanwältin oder der Generalstaatsanwalt können für ihren Geschäftsbereich bestimmen, dass zusätzlich eine Bewertung auf Grundlage des Absatzes 4 ausgewiesen wird.

(6) Im Falle einer Bewerbung um ein anderes richterliches oder staatsanwaltschaftliches Amt in Berlin oder Brandenburg ist die dienstliche Beurteilung um eine vorausschauende Eignungsbewertung für das angestrebte Amt anhand der nachfolgenden Skala zu ergänzen:

„hervorragend geeignet“
 „besonders geeignet“
 „gut geeignet“
 „geeignet“
 „nicht geeignet“.

Die vorausschauende Eignungsbewertung ist zu begründen. Grundlage der Bewertung sind die Anforderungen des angestrebten Amtes.

(7) Zwischenbewertungen und Zusätze sind unzulässig.

(8) Bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen ist der Vordruck der Anlage 2 zu dieser Rechtsverordnung zu verwenden.

§ 8 Eröffnung

(1) Der zu beurteilenden Person ist vor der Eröffnung der Beurteilungsentwurf zur Kenntnis zu bringen und Gelegenheit zur Besprechung zu geben.

(2) Die Eröffnung der dienstlichen Beurteilung erfolgt durch Übersendung oder Aushändigung der Beurteilung. Die zu beurteilende Person kann binnen zwei Wochen nach Eröffnung der dienstlichen Beurteilung eine schriftliche Stellungnahme abgeben und ein Beurteilungsgespräch verlangen. Auf der dienstlichen Beurteilung sind das Datum der Eröffnung sowie ein Hinweis auf eine etwaige Besprechung und Stellungnahme zu vermerken.

(3) Die dienstliche Beurteilung, die Überbeurteilung sowie eine etwaige Stellungnahme werden zur Personalakte genommen. Schriftliche Beurteilungsbeiträge sind ein Jahr nach Eröffnung der dienstlichen Beurteilung zu vernichten; ist die Beurteilung in einem Widerspruchs- oder Klageverfahren angegriffen, erfolgt die Vernichtung erst nach Abschluss des Rechtsschutzverfahrens.

(4) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Überbeurteilung, falls in dieser von der dienstlichen Beurteilung abgewichen wird.

§ 9

Veröffentlichung der Ergebnisse von Regelbeurteilungen

Die Ergebnisse der Regelbeurteilungsrunden sind durch die Präsidentinnen und Präsidenten der oberen Landesgerichte und die Generalstaatsanwältin oder den Generalstaatsanwalt innerhalb des jeweiligen Geschäftsbereichs in geeigneter Weise bekannt zu machen. Die vergebenen Gesamturteile sollen differenziert nach Eingangs- und Beförderungsämbtern, getrennt nach Geschlechtern und getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung ausgewiesen werden. Die Bekanntgabe muss in anonymisierter Form erfolgen und darf keine Rückschlüsse auf einzelne Personen zulassen.

§ 10

Übergangsbestimmungen

(1) Sofern vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung für einen Geschäftsbereich bestimmt wurde, dass sich der Rhythmus der Regelbeurteilung an einem einheitlichen Stichtag ausrichtet, knüpft die zu dem ersten festen Stichtag gemäß § 2 Absatz 2 am 30. April 2026 zu erstellende Regelbeurteilung abweichend von § 2 Absatz 1 an die letzte Regelbeurteilung an, auch wenn sich der Regelbeurteilungszeitraum dadurch einmalig verkürzt oder verlängert. Darüber hinaus ist für den Fall, dass der letzte Stichtag vor dem 30. April 2020 lag, unter Fortgeltung der für den Geschäftsbereich vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung getroffenen Stichtagsbestimmung eine zusätzliche Regelbeurteilungsrunde durchzuführen.

(2) Sofern vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung für einen Geschäftsbereich bestimmt wurde, dass sich der Rhythmus der Regelbeurteilung an der jeweiligen Ernennung in ein richterliches oder staatsanwaltschaftliches Amt auf Lebenszeit der zu beurteilenden Person ausrichtet, gilt diese Festlegung bis zu dem Erreichen des gemäß § 2 Absatz 2 auf den 30. April 2026 festgelegten Stichtages fort und die zu diesem Stichtag zu erstellende Regelbeurteilung knüpft abweichend von § 2 Absatz 1 an die letzte Regelbeurteilung an, auch wenn sich der Regelbeurteilungszeitraum dadurch einmalig verkürzt. Von der Erstellung einer Regelbeurteilung zu diesem Stichtag ist nur dann abzusehen, wenn das Ende des Zeitraums der letzten Regelbeurteilung weniger als sechs Monate zurückliegt; in diesem Fall verlängert sich der nachfolgende Regelbeurteilungszeitraum einmalig entsprechend.

(3) Abweichend von § 2 Absatz 5 Nummer 1 erfolgen Regelbeurteilungen bis einschließlich zum in § 2 Absatz 2 benannten Stichtag am 30. April 2026 nicht für Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

§ 11

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.

Berlin, den 23. April 2023

Senatsverwaltung für Justiz,
Vielfalt und Antidiskriminierung

Dr. Lena K r e c k

Anlage 1
(zu § 7 Absatz 4 Satz 2)

Gesamturteil	Ausprägungsgrade Beurteilungsmerkmale
herausragend	9 bis 10 Mal „besonders ausgeprägt“
übertrifft die Anforderungen erheblich (obere Grenze)	überwiegend und bis zu 9 Mal „besonders ausgeprägt“
übertrifft die Anforderungen erheblich	circa 5 Mal „besonders ausgeprägt“ und 5 Mal „gut ausgeprägt“
übertrifft die Anforderungen erheblich (untere Grenze)	weniger „besonders ausgeprägt“ als „gut ausgeprägt“
übertrifft die Anforderungen (obere Grenze)	überwiegend und bis zu 10 Mal „gut ausgeprägt“
übertrifft die Anforderungen	circa 5 Mal „gut ausgeprägt“ und 5 Mal „ausgeprägt“
übertrifft die Anforderungen (untere Grenze)	weniger „gut ausgeprägt“ als „ausgeprägt“
entspricht den Anforderungen (obere Grenze)	überwiegend und bis zu 10 Mal „ausgeprägt“
entspricht den Anforderungen	circa 5 Mal „ausgeprägt“ und 5 Mal „wenig ausgeprägt“
entspricht nicht den Anforderungen	weniger „ausgeprägt“ als „wenig ausgeprägt“

Anlage 2
(zu § 7 Absatz 8)

Unmittelbare Dienstvorgesetzte/Unmittelbarer Dienstvorgesetzter

Dienstliche Beurteilung

Aktenzeichen

Beurteilungszeitraum:

Datum der letzten Beurteilung:

durch (letzte Beurteilerin/letzter Beurteiler):

A. Vor- und Nachname (Geburtsname) (akademischer Grad)	
B. Geburtstag und -ort	
C. Dienststellung und -stelle	
D. Tag und Ort a) der ersten juristischen Staatsprüfung b) der zweiten juristischen Staatsprüfung c) sonstiger Prüfungen	(Datum, Ort)
E. Dienstlaufbahn (Ernennungen, Beförderungen, Versetzungen)	(Datum, Amt)
F. Besondere Bemerkungen (Vortätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes)	

G. Bisherige Tätigkeiten

Beschäftigungszeitraum	Dienst-/Arbeitsstelle	Art der Tätigkeit

H. Beurteilung

1. Rechtskenntnisse

(Qualität und Vielfalt der Rechtskenntnisse; Fähigkeit zur Anwendung in der Praxis; Bereitschaft und Fähigkeit zur stetigen Aktualisierung)

2. Sonstige Kenntnisse

(fachübergreifende Kenntnisse und Interessen; Verständnis für die wirtschaftlichen, sozialen, gesellschaftlichen und technischen Zusammenhänge; IT-Kenntnisse)

3. Verhandlungskompetenz

(Vorbereitung der Verhandlung; Gesprächsführung; Vernehmungsgeschick; Umgang mit den Verfahrensbeteiligten in der Verhandlung; Fähigkeit zum Ausgleich widerstreitender Interessen; Fähigkeit zur Reaktion auf neue Situationen)

4. Entschlusskraft

(Problembewusstsein; Fähigkeit und Bereitschaft, in angemessener Zeit zu entscheiden)

5. Qualität der schriftlichen Ausarbeitungen

(Stringenz und Strukturierung der Darstellung; Verständlichkeit; Überzeugungskraft der Argumentation; Auseinandersetzung mit Rechtsprechung und Literatur; Beherrschung der Schriftsprache)

6. Leistungsfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein

(Belastbarkeit; Fleiß und Einsatzbereitschaft; Pflichtbewusstsein; Flexibilität; Bereitschaft, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen)

7. Organisationsfähigkeit

(Selbstmanagement; Umgang mit Ressourcen; Innovationsbereitschaft; Kreativität)

8. Kommunikationsfähigkeit

(Sprachliche Ausdrucksfähigkeit; situationsangemessenes Auftreten; Überzeugungskraft im Rahmen von Erörterungen außerhalb der Verhandlung; Umgang mit den Verfahrensbeteiligten außerhalb der Verhandlung)

9. Kooperations- und Konfliktfähigkeit

(Teamfähigkeit; Einfühlungsvermögen; Kritikfähigkeit; Behauptungsvermögen; Kompromissbereitschaft; Hilfsbereitschaft)

10. Führungskompetenz

(Motivierungsgeschick; Delegationsfähigkeit; Fremdmanagement; Veränderungsmanagement, unter anderem im Hinblick auf die Weiterentwicklung von IT-Prozessen; Durchsetzungsfähigkeit; Inklusionskraft und Förderung der Mitarbeitenden, auch in Bezug auf Aspekte der Rechte von Menschen mit Behinderungen, der Gleichstellung sowie der Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz; Ausbildungskompetenz; Repräsentationsfähigkeit)

Gesamturteil:

Vorausschauende Eignungsbewertung für das angestrebte Amt: