

# Evaluation von Richtern – ein Beispiel aus New Hampshire

von **Andrea Kaminski**

Benchmarking, Kosten-Leistungsrechnung, Kundenbefragungen – da fällt Richtern in Deutschland sofort die Frage nach der Vereinbarkeit mit der Stellung der Dritten Gewalt und mit der Unabhängigkeit der Richter ein. Nur wenige begrüßen diese Instrumente als Möglichkeiten, eine Rückmeldung über die eigene Wirkung zu bekommen und daran zu wachsen. Anders scheint es jedenfalls bei den (Landes)Gerichten (State Courts) in New Hampshire an der Nordost-Küste der USA zu sein.

Das Statut über die Evaluation der Richter<sup>1</sup> sieht dort vor, dass alle drei Jahre eine repräsentative Auswahl von Anwälten, Parteien, Zeugen, Jury-Mitgliedern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Gerichts und anderen, die mit einem Richter dienstlich zu tun hatten, befragt werden. Sie erhalten einen Fragebogen, in dem sie von exzellent bis sehr schlecht sechs Noten zum Verhalten, zu Einstellungen, Temperament, zum Prozessmanagement, zu materiellrechtlichen Kenntnissen und Vorbereitet-Sein der Richterin oder des Richters geben sollen.<sup>2</sup>

Die Fragebögen liegen auch im Gericht aus für jeden, der will, zur Bedienung. Sie sollen anonym beantwortet werden.

Jeder Richter schätzt sich auch selbst anhand eines solchen Fragebogens ein.

Die Fragebögen erhält der Administrative Judge, der in dem jeweiligen Gericht mit der Gerichtsverwaltung betraute Richter. Die Fragebögen über diese Administrative Judges wiederum erhält der Chief Justice, der Präsident, des Supreme Courts.

**Temperament,  
Einstellung und  
Prozessmanagement  
der Richter werden  
beurteilt**

Wenn alle Fragebögen vorliegen, rechnet der Administrative Judge (bzw. Chief Justice) die mittlere Bewertung des jeweiligen Richterkollegiums zu jedem einzelnen Erhebungsgegenstand bis auf eine oder zwei Kommastellen aus. Er vergleicht dann das Ergebnis jedes einzelnen Richters mit dem Schnitt in der Vergleichsgruppe. Die Noten liegen meist irgendwo zwischen exzellent und gut. Der Administrative Judge bezieht in seine Beurteilung auch andere Informationen ein, zum Beispiel Beschwerden über den Kollegen gegenüber der Disziplinarstelle<sup>3</sup>, Kritik oder Lob, das er an anderer Stelle über den Kollegen gehört hat. Dies alles ist Gegenstand eines Gesprächs, das er dann mit dem „beurteilten“ Kollegen führt. Die Ergebnisse der einzelnen Richterinnen und Richter erfahren nur sie selbst und der Administrative Judge; über alle anderen bekommen sie nur den Schnitt der Noten.

Auch die Öffentlichkeit erfährt von dem Ergebnis der Beurteilung nichts. Wenn sich jemand allerdings um einen neuen Posten bewirbt, so erhält derjenige, der über die Beförderung oder Versetzung oder Neuanstellung zu entscheiden hat, die Ergebnisse – ist selbst aber wieder verpflichtet, sie vertraulich zu behandeln.



**Wer Standards  
nicht erfüllt, muss  
zur Fortbildung**

Die Verwaltungsspitzen der Gerichte haben sich verpflichtet, ein Fortbildungsprogramm für die Richter aufzulegen, die Unterstützung zur Verbesserung brauchen. Der Supreme Court stellt disziplinarische Regeln auf und leitet ggf. Disziplinarverfahren ein. Wenn Richter in zwei aufeinander folgenden Evaluationsverfahren die Mindeststandards nicht erreichen oder vorsätzlich ihnen aufgegebene Fortbildung nicht akzeptieren, können die Befragungsergebnisse veröffentlicht (und sie damit bloßgestellt) werden.

Der Supreme Court – das oberste Landesgericht – veröffentlicht einen jährlichen Bericht an die Landesparlamente über die Ergebnisse der Umfragen in den einzelnen Gerichten mit – anonymisierten – Ergebnissen, Mitteilungen über Anzahl der Befragungen, Rücklaufquote der Fragebögen sowie Aktionen, um festgestellte Probleme und Mängel zu beheben. Der aktuelle Bericht ist unter <http://www.courts.state.nh.us/press/judicialperfeval2003.htm> im Internet zu finden.

Larry Smukler, einer der 28 Richter am New Hampshire Superior Court (einem Prozessgericht der ordentlichen Gerichtsbarkeit), hat mir ein paar Nachfragen beantwortet, die sich aus dem Selbstverständnis deutscher Richter stellen:

**Blickpunkt**

„Nein, ich bin nicht der Meinung, dass die richterliche Unabhängigkeit durch diese Befragung gefährdet ist – wenn das System so funktioniert, wie es konzipiert ist. In unserem System hat der Chief Justice nicht mehr Kompetenzen in der Rechtsprechung als die Associate Justices wie ich einer bin. In dem Evaluierungsprozess ist nichts enthalten, das die Richtigkeit der richterlichen Entscheidungen betrifft – dafür ist das Rechtsmittelverfahren da, und das kann große öffentliche Resonanz haben. Die Beurteilungen beziehen sich auf Themen wie Temperament und Arbeitsethik – Dinge, die die Öffentlichkeit von einem guten Richter unabhängig von der Entscheidung in einem bestimmten Gerichtsverfahren erwartet. Außerdem hört der Chief Justice ohnehin von Anwälten und Öffentlichkeit – die Leute haben kein Problem damit, den Telefonhörer in die Hand zu nehmen oder einen Brief zu schreiben und sich zu beschweren. Wenn der Evaluationsprozess korrekt abläuft, dann ist es ein strukturierter Weg, Feedback von einem respektierten und akzeptierten Kollegen zu bekommen – ein Feedback, das der Richter normalerweise allein in seinem Gerichtssaal nicht erhält und das sich als wertvoll für ihn erweisen kann.“

Die Informationen werden für Beförderungen verwertet, also wenn sich jemand um ein höher dotiertes oder um ein Amt an einem anderen Gericht bewirbt. Natürlich kann niemand garantieren, dass die Vertraulichkeit, die vorgeschrieben ist, dabei von allen Beteiligten wirklich gewahrt wird. Aber das Risiko kennt, wer sich bewirbt. Und ich halte es auch für legitim, wenn der Gouverneur und die gesetzgebende Körperschaft, die über die Bewerbung entscheiden, die Ergebnisse der Beurteilung kennen. Wir sind bis zum vorgeschriebenen Pensionsalter von 70 Jahren ernannt, und niemand braucht sich einer Wiederwahl zu stellen, um sein Amt zu behalten. Wir können ausschließlich durch ein Impeachment-Verfahren abgesetzt werden. Auch unser Gehalt hängt nicht mit der Beur-

**Feedback von einem respektierten Kollegen ist positiv**

teilung zusammen, sondern ist gesetzlich festgelegt.

Ich bin überzeugt, dass dieses Programm das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Justiz stärkt und ein Gefühl von Verantwortlichkeit und Berechenbarkeit. Und für uns ist es gut, seriöse Rückmeldungen zu bekommen.“

Ganz vorsichtig hat Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren mit „Kundenbefragungen“<sup>4</sup> begonnen – zunächst mit der Bürgerbefragung, dann mit einer Anwalts- und Notarbefragung. Die Fragen allerdings unterschieden sich ganz erheblich von den Fragen, die in New Hampshire gestellt werden. Häufig ließ sich gar nicht unterscheiden, ob die Antwort auf die Servicekraft oder auf den Richter/die Richterin gemünzt war. Und das war wohl auch gewollt, um Widerstände der Richterschaft zu vermeiden. Eine so spezifisch auf Richterpersönlichkeiten zugeschnittene Befragung gibt es in Deutschland, soweit ich weiß, nicht.

Aber hat nicht Larry Smukler recht mit seinem Schlusssatz? Wären nicht auch

für uns seriöse und vertrauliche Rückmeldungen nützlich und hilfreich? Wer weiß schon so genau, wie er oder sie wirkt? Die amerikanischen Richter scheinen da ein solideres Selbstbewusstsein und mehr Mut zur Selbstkritik zu haben als wir.

**Anmerkungen**

- <sup>1</sup> Kann im Volltext bei mir per E-Mail angefordert werden: [andreakaminski@web.de](mailto:andreakaminski@web.de)
- <sup>2</sup> Siehe Kasten S. 214 und [www.courts.state.nh.us](http://www.courts.state.nh.us)
- <sup>3</sup> Judicial Conduct Disciplinary Board
- <sup>4</sup> Siehe BJ 67, 136

**Die Autorin:**

*Andrea Kaminski ist Richterin am Amtsgericht Wuppertal und Mitglied der Redaktion*



[andreakaminski@web.de](mailto:andreakaminski@web.de)



*Richterinnen und Richter des New Hampshire Superior Court*

# Fragebogen

Der Supreme Court von New Hampshire hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Leistungen der Richter durch regelmäßige Evaluation zu verbessern. Ihre offene Beantwortung der Fragen dieses Erhebungsbogens helfen einem Richter aus der Verwaltung, die Performance des unten genannten Richters einschätzen zu können. Freitext-Antworten sind sehr erwünscht; bitte benutzen Sie die „Kommentar“-Felder des Fragebogens, um hilfreiche Beobachtungen bezüglich des Verhaltens des Richters darzustellen. Um die Anonymität sicher zu stellen, unterschreiben Sie den Fragebogen bitte nicht.

Richter  
Gericht  
Datum

18. Aufrechterhaltung der Ordnung im Gerichtssaal  
19. Demonstration von Mitgefühl, wo angemessen

33. Gleichgewichtige Behandlung der Parteien  
34. Gleichgewichtige Behandlung der Anwälte

(6 Ankreuzmöglichkeiten: Excellent, Very Good, Satisfactory, Fair, Unsatisfactory, Not Applicable)

## Verhalten

1. Fähigkeit, das Wesentliche zu erkennen
2. Anwendung der einschlägigen Gesetze und Regeln
3. Begründung der Entscheidungen
4. Verständlichkeit der Begründungen
5. Angemessenheit der Faktenfindung
6. Klarheit der (schriftlichen oder mündlichen) Entscheidung
7. Vollständigkeit der Entscheidung
8. Pünktlichkeit/Zügigkeit der Entscheidung
9. Ideenreichtum und Augenmaß bei der Lösung prozessualer Probleme
10. Überzeugungskraft der richterlichen Vergleichsvorschläge
11. Entscheidungsfreudigkeit

## Temperament und Benehmen

12. Vermittelt grundsätzlich den Eindruck von Fairness
13. Verzicht auf Drohung und Nötigung beim Durchsetzen von Vergleichsvorschlägen
14. Höflichkeit gegenüber Beteiligten
15. Offenheit und Ansprechbarkeit (Open Mindedness)
16. Geduld
17. Abwesenheit von Arroganz

## Verhandlungs-Management-Fähigkeiten

20. Effektivität in der Beschränkung des Streitstoffes
21. Zügige Verhandlungsführung
22. Kontrolle über den Prozess
23. Raum für angemessene Präsentation im gegebenen Zeitrahmen
24. Angemessenheit der Vergleichsbemühungen
25. Durchdachte Ermittlung der Stärken und Schwächen der Rechtspositionen der Parteien für Beilegungsmöglichkeiten mit den Anwälten
26. Geschick beim Durchsetzen von Kompromissen

## Gesetzeskenntnisse

27. Kenntnis des materiellen Rechts
28. Kenntnis des Prozessrechts
29. Kenntnis der Beweisregeln

## Aufmerksamkeit

30. Aufmerksamkeit
31. Fähigkeit, wirklich zuzuhören

## Voreingenommenheit und Objektivität

32. Abwesenheit von Voreingenommenheit und Vorurteil bezüglich Rasse, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Herkunft oder anderer Faktoren

## Grad des Vorbereitetseins

35. „Hausaufgaben“ gemacht
36. Entscheidungen ohne überflüssige Verzögerung

## Hintergrundinformation

37. Wie oft sind sie in der letzten Zeit vor diesem Richter aufgetreten?
38. Seit wie vielen Jahren sind sie als Anwalt tätig?
39. Wie viel Prozent ihrer Zeit und Tätigkeit spielen sich im Bezirk dieses Richters ab?
40. Sind sie hauptsächlich im Bezirk dieses Richters tätig?
41. Wie lässt sich ihre Praxis beschreiben? (Es folgen Einzelbeispiele)
42. In welcher Art Fälle treten Sie normalerweise vor diesem Richter auf: Jugendstrafrecht? (Es folgen Einzelbeispiele)

– Raum für Freitext-Kommentare –