

Aus Unternehmenssicht setzte Dr. Angela Kölbl, Global General Counsel bei Fresenius Medical Care, einen prägnanten Impuls: Entscheidend seien Vertraulichkeit, Vorhersehbarkeit (insbesondere hinsichtlich Kosten und Dauer) sowie Verlässlichkeit. Letztere umfasse sowohl fachliche Expertise als auch Kontinuität der entscheidenden Richter. Commercial Courts seien insofern ein begrüßenswerter Schritt. Zugleich forderte sie, auch beim Bundesgerichtshof englischsprachige Verfahren zu ermöglichen.

Dr. Karsten Hardrath, Chefsyndikus und Leiter des Bereichs Recht der KfW, unterstrich die internationale Dimension des Projekts. Als Knotenpunkt globaler Finanzströme sei Frankfurt auf ausländische Investitionen angewiesen. Ein leistungsfähiger Commercial Court sende hier ein starkes Signal. Voraussetzung sei jedoch, dass die „Sprache der Wirtschaft“ verstanden werde – im wörtlichen wie im übertragenen Sinne.

Im anschließenden Panel wurden Erwartungen und praktische Anwendungsfelder diskutiert. Effizienz und Verlässlichkeit standen im Vordergrund. Die Kontinuität von Richtern, das Vollstreckungs-Set-up und Instrumente der ZPO wie die Streitverkündung wurden besonders hervorgehoben.

Als typische Anwendungsfälle wurden insbesondere M&A-Streitigkeiten sowie Konflikte entlang von Lieferketten identifiziert. Die Forderung nach Musterklau-

seln zur Vereinbarung der Zuständigkeit des Commercial Court wurde mehrfach aufgegriffen – sie könnten maßgeblich zur Rechtssicherheit beitragen. Weiter wurden ein User Guide mit Richtlinien für Schriftsätze und technische Details sowie ein Glossar für die Übersetzung deutscher und englischer Rechtsbegriffe als Wünsche formuliert.

Ein Praxisbericht zeigte, dass seit Juli bereits rund 30 Verfahren bei den Commercial Chambers anhängig gemacht wurden. Frühe Organisationstermine und strukturierte Fristenpläne hätten sich als effizienzsteigernd erwiesen. Auch beim Commercial Court seien erste Verfahren gestartet.

Im Fazit wurde der Commercial Court als komplementäres Angebot zur Schiedsgerichtsbarkeit verstanden – nicht als Konkurrenz, sondern als Teil eines gesunden Wettbewerbs. Entscheidend für seinen Erfolg seien Verlässlichkeit, Vertraulichkeit und hohe praktische Nutzbarkeit. Insbesondere durch die Einbeziehung Dritter, die Nutzung bewährter ZPO-Instrumente sowie die Arbeit mit spezialisierten Richterinnen und Richtern eröffneten sich neue strategische Optionen. Gleichwohl wurden auch Herausforderungen benannt: Die Beweiserhebung sei weiterhin nicht dispositiv und die ZPO müsse in Teilen modernisiert werden. Der Aufbau eines international konkurrenzfähigen Justizangebots sei daher kein Sprint, sondern ein Marathon.

*Evelyn Oehm*

## GRUNDSÄTZE FÜR DIENSTLICHE BEURTEILUNGEN SOWIE FÜR DAS BEURTEILUNGSVERFAHREN

# DIE NEUE BEURTEILUNGSVERORDNUNG: VORSTELLUNG UND ÜBERBLICK

Die hessische Verordnung über die dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte (HRiStABeurtV) vom 10. Dezember 2025 ist zum 1. Januar 2026 in Kraft getreten (GVBl. 2025, Nr. 100).

### **Erforderlichkeit der Neuregelung**

Die HRiStABeurtV löst die bisher geltenden Beurteilungsrichtlinien (Runderlass zur dienstlichen Beurteilung der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, JMBl. 2022, S. 675 ff.) ab. Die Neuregelung war nach einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts erforderlich (Urteil vom

7. Juli 2021, 2 C 2/21). Hiernach sind die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen wegen ihrer Bedeutung für die Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG in Rechtsnormen zu regeln. Weitere Einzelheiten können einer Rechtsverordnung auf der Grundlage einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Ermächtigung überlassen bleiben. Die entsprechenden Grundvorgaben sowie die Ermächtigungsgrundlage für eine Rechtsverordnung enthält der für Hessen im Jahr 2023 neu gefasste § 2b HRiG, der nach § 78b HRiG für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte entsprechend gilt.

### Aufbau und Struktur der Verordnung

Im ersten Abschnitt der HRiStABeurtV finden sich allgemeine Vorschriften zum Geltungsbereich und zu den Beurteilungsgrundsätzen (§§ 1 f.). Im zweiten Abschnitt folgen Regelungen zu den Arten der Beurteilungen (§§ 3-5: Regelbeurteilung, Anlassbeurteilung und Bestätigungsbeurteilung). Der dritte Abschnitt regelt in §§ 6-14 das Beurteilungsverfahren (mit Bestimmungen insbesondere zu Zuständigkeit, Erkenntnisgrundlagen, Anhörung, fiktiver Fortschreibung, Übersendung und Eröffnung). Die Regelungen zu Inhalt und Form der dienstlichen Beurteilung finden sich im vierten Abschnitt (§§ 15-19: Anforderungsprofile, Gesamturteil, Bewertungsstufen). In den Schlussvorschriften im fünften Abschnitt (§§ 20-22) sind Übergangsvorschriften, die Aufhebung bisherigen Rechts sowie das In- und Außerkrafttreten geregelt.

Hinzu kommen zwei Anlagen: Anlage 1 enthält Regelungen zu den Anforderungsprofilen für Eingangs- und Beförderungsmänter. Nach allgemeinen Aussagen zu Bedeutung und Gliederung der Anforderungsprofile sowie der Stufung der Beförderungsmänter in Abschnitt 1 sowie Ausführungen zu Zielen, Bedeutung, Arten, Dauer und Erforderlichkeit der Erprobungsabordnung in Abschnitt 2 folgen in Abschnitt 3 die Anforderungsprofile, bestehend aus einem Basisprofil für das Eingangsamt sowie neun Profilen für Beförderungsmänter. Anlage 2 enthält jeweils ein Muster für jedes der zehn Anforderungsprofile sowie ein Muster für eine Bestätigungsbeurteilung.

### Gliederung der Anforderungsprofile

Beibehalten wurde in den Anforderungsprofilen die grundsätzliche Gliederung in die Merkmalsgruppen Grundanforderungen, Fachkompetenz, soziale und interkulturelle Kompetenz sowie ggf. Führungskompetenz. Die den Merkmalsgruppen zugeordneten Einzelmerkmale wurden geringfügig modifiziert und ergänzt. So ist beispielsweise das der Merkmalsgruppe der Grundanforderungen zugeordnete ehemalige Merkmal der „Aufgeschlossenheit gegenüber Informationstechnologien“ nunmehr weiter gefasst als „digitale Kompetenz und Offenheit gegenüber technologischen Innovationen“.

### Wesentliche Änderungen

Dienstliche Beurteilungen haben im Vergleich zu den zuvor geltenden Beurteilungsrichtlinien durch die HRiStABeurtV eine neue Form erhalten. Dies stellt die größte und sichtbarste Änderung im Beurteilungswesen dar. Wurden Beurteilungen bislang im Fließtext verfasst, ist nun durch die Regelungen in § 15 HRiStABeurtV die Umstellung auf ein Mischsystem aus Ankreuzen von Bewertungsstufen und einer Erläuterung des Gesamturteils in freier Wortwahl erfolgt. Bei Richterinnen und Richtern auf Probe sowie kraft Auf-

trags sind solche Erläuterungen verpflichtend, ebenso bei Vergabe der höchsten oder niedrigsten Bewertungsstufe und bei Abweichungen um mehr als eine Stufe im Bereich des Gesamturteils und der Gesamtwürdigung der Merkmalsgruppen gegenüber der vorangegangenen Beurteilung. Die – nunmehr zwingend zu verwendenden – Muster der einzelnen Anforderungsprofile wurden entsprechend angepasst. Hessen folgt mit der Umstellung auf ein Ankreuzsystem für dienstliche Beurteilungen der ganz überwiegend erfolgenden Handhabung auch der anderen Bundesländer in deren jeweiligen Beurteilungsverordnungen. Dienstliche Beurteilungen werden durch diese Umstellung wegen der Gewähr der Vollständigkeit und Vergleichbarkeit insgesamt rechtssicherer, für die beurteilten Personen transparenter und die Erstellung der Beurteilungen für die beurteilenden Personen einfacher und effektiver.

Die acht möglichen Bewertungsstufen für das Gesamturteil sind in § 17 Abs. 1 HRiStABeurtV definiert und konkretisiert. Die Vergabe unterschiedlicher Bewertungsstufen für das ausgeübte und für das angestrebte Amt ist weiterhin zulässig. Die Beurteilung anlässlich der Lebenszeiternennung endet nach § 18 Abs. 2 HRiStABeurtV mit dem Gesamturteil „geeignet“ oder „nicht geeignet“.

Auch das Beurteilungsverfahren ist durch die neuen Regelungen transparenter ausgestaltet. Die Beurteilung soll gemäß § 13 Abs. 4 HRiStABeurtV zeitnah erstellt und der beurteilten Person als Entwurf gemäß § 12 HRiStABeurtV spätestens zwei Werktage vor der Eröffnung übermittelt werden.

Neu ist die diensttherrenunabhängige Delegation der Beurteilungsbefugnis ab einer Abordnungsdauer von sechs Monaten auf die Dienststelle, bei der die Tätigkeit ausgeübt wird, § 6 HRiStABeurtV. Dies gilt etwa für Abordnungen an Bundesgerichte, den Generalbundesanwalt beim Bundesgerichtshof oder an das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. Lediglich für die dienstliche Beurteilung anlässlich der Ernennung auf Lebenszeit greift wegen deren Bedeutung diese Delegationsregelung nicht.

Erprobungsabordnungen als grundsätzliche Qualifikationsvoraussetzung für eine Beförderung in ein Beförderungsmant ab der Besoldungsgruppe R 2 sind nunmehr formal auf zwei Wegen möglich, nämlich sowohl mit einem Schwerpunkt auf der fachlichen Tätigkeit als auch mit einem Schwerpunkt auf der Verwaltungstätigkeit. Abschnitt 2 der Anlage 1 zur HRiStABeurtV enthält hierzu ausdifferenzierte Regelungen und beispielhafte Aufzählungen von Erprobungsstellen. Die Dauer der Erprobungsabordnungen variiert von nicht unter sechs bzw. neun Monaten bei der

Generalstaatsanwaltschaft bzw. einem oberen Landesgericht bis zu in der Regel nicht unter zwei Jahren im Falle einer Verwaltungserprobung. Sowohl Fach- als auch Verwaltungserprobung qualifizieren grundsätzlich für alle mit R 2 besoldeten Beförderungsämter. Allerdings setzen die Anforderungsprofile für bestimmte Beförderungsstellen jeweils spezifische fachliche bzw. verwaltungsbezogene Akzente bei den das Basisprofil ergänzenden Einzelmerkmalen.

Hinzugekommen ist das Erfordernis von Verwaltungserfahrung für die Übernahme von Führungsämtern. Verwaltungserfahrung kann erworben werden durch eine Verwaltungserprobung, eine kleine Verwaltungserprobung mit der Dauer von einem Jahr oder durch eine in Kombination von Umfang und Dauer gleichwertige Tätigkeit in der Verwaltung eines Gerichts oder einer Staatsanwaltschaft selbst. In letzteren Fällen ergänzt die Verwaltungserfahrung eine absolvierte Fachprüfung als Qualifikationsvoraussetzung für die Beförderung.

Wichtig ist der in der Übergangsvorschrift des § 20 Abs. 2 HRiStABeurtV geregelte Bestandschutz für bereits begonnene Justizbiographien:

Wer bereits vor dem 1. Januar 2026 eine Erprobungsabordnung abgeschlossen oder zumindest begonnen hat, ist weiterhin für sämtliche Beförderungssämter qualifiziert. Darüber hinaus gilt für die Übergangszeit: Die neuen Anforderungsprofile der Beförderungssämter greifen für alle ab dem 1. Januar 2026 veröffentlichten Stellenausschreibungen. Regel- und Anlassbeurteilungen sind weiterhin nach Maßgabe der alten Beurteilungsrichtlinien zu erstellen, wenn sie vor Inkrafttreten der HRiStABeurtV abgeschlossene Beurteilungszeiträume betreffen. Regel- und Anlassbeurteilungen, die über den Jahreswechsel hinausgehende Beurteilungszeiträume betreffen (und sich nicht auf vor diesem Datum veröffentlichte Stellenausschreibungen beziehen), sind nach den Vorgaben der HRiStABeurtV zu fertigen.



*Dr. Charlotte Rau*

## DIE EXPERTENKOMMISSION ZUR STRAFPROZESSORDNUNG

# EIN WEITERER ANLAUF ZUR REFORM DES STRAFVERFAHRENS

In der Rechtspolitik wird seit Jahren intensiv darüber diskutiert, wie der Überlastung der Strafjustiz wirksam begegnet werden kann. Über eine Million unerledigte Strafverfahren (Stand Dezember 2025) und die zunehmende Zahl wegen überlanger Verfahrensdauer vorzeitig aus der Untersuchungshaft entlassener Tatverdächtiger sind Alarmsignale für die Justizministerien in Bund und Ländern. Abhilfe soll unter anderem eine Modernisierung der Strafprozessordnung schaffen.

Zuletzt in den Jahren 2014 und 2015 hatte sich eine Reformkommission zum Ziel gesetzt, die Hauptverhandlung zu straffen und das Verfahren insgesamt zu beschleunigen – mit punktuelltem Ertrag und überschaubarem Erfolg. Der schwarz-rote Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode verspricht nun „eine grundlegende Überarbeitung der Strafprozessordnung“, deren Boden durch eine Expertenkommission bereitet werden soll.

Im September 2025 trat diese von der Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz Dr. Stefanie Hubig berufene Expertenkommission zur Strafprozessordnung zu ihrer ersten Sitzung zusammen. Der Auftrag der Kommission besteht darin, bis zum Herbst 2026 Vorschläge zur Reform des Strafprozesses zu erarbeiten. Die Vorschläge sollen als Grundlage für einen umfassenden Gesetzentwurf des BMJV noch in dieser Legislaturperiode dienen.

Im Mittelpunkt der Arbeit der Kommission steht die folgende Frage: Wie lassen sich strafgerichtliche Hauptverhandlungen unter Wahrung zentraler rechtsstaatlicher Verfahrensgrundsätze zügiger und effizienter durchführen?

Antworten auf diese Frage sollen insgesamt rund 90 Personen aus Justiz, Wissenschaft und Anwaltschaft geben. Zu diesem Personenkreis gehören mit Bundesanwalt Dieter Killmer, der Vorsitzenden des