



RICHTER UND STAATSANWALT IN NRW

13. Jahrgang · Oktober 1992

5

Berichte und Informationen des Deutschen Richterbundes Nordrhein-Westfalen



Beurteilungen

Inhalt

	Seite
Kommentar	2
Aus der Arbeit des Vorstandes	3
Voraussetzungen der Erprobung	4
Alle vier Jahre wieder — Beurteilungen	4—7
AV zur dienstlichen Beurteilung der Richter und Staatsanwälte	6
In der Diskussion: Kienbaum-Untersuchung der Amtsgerichte	8
Kosten des AU-Zeugnisses nicht beihilfefähig	10
Die Gesetzgebung ist männlich	10
Leserbrief	10
Assessoren-Tagung in Kamen	11
Der Deutsche Richterbund	12
Presseerklärung	12

ROBEN
SEIT 1880
W. Eggert
2000 HAMBURG 76
Mundsbürger Damm 4
Tel. (040) 220 1887-88
Fax (040) 227 3422
Bitte fordern Sie
unser Angebot mit
Mustern an.

Herausgeber:
Geschäftsführender Vorstand des
Deutschen Richterbundes,
Landesverband Nordrhein-Westfalen,
Martin-Luther-Straße 11, 4700 Hamm 1
Tel. (02381) 298 14; Fax (02381) 225 68

Redaktion:
Wolfgang Fey (RAG) (verantwortlich);
Dr. Gisela Gold-Pfuhl (StAin); Erwin Golumbeck (StA);
Roswitha Müller-Piepenkötter (RinLG); Elke Radtke (Rin);
Michael Wadenpohl (RLG); Gisela Wohlgemuth (RinOLG);
RLG Manfred Wucherpfennig

Verlag, Druck und Anzeigenverwaltung:
WA Vereinigte Verlagsanstalten GmbH,
Höherweg 278, 4000 Düsseldorf,
Tel. Sammel-Nr. (0211) 7357-0,
Fernschreiber 8587180 vva d,
Telefax (0211) 7357223,
Anzeigentarif Nr. 9 vom 1. Oktober 1989

Bezugsbedingungen:
Der Verkaufspreis ist durch den Mitgliedsbeitrag
abgegolten. Bezugspreis für Nichtmitglieder
jährlich 21,— DM.

Konto des Landesverbandes NW des Deutschen
Richterbundes: Sparkasse Hamm (BLZ 41050095)
Konto-Nr. 70227 — auch für Beitragszahlungen

Zuschriften erbeten an:
Geschäftsstelle des Landesverbandes,
Martin-Luther-Straße 11, 4700 Hamm 1, oder
Wolfgang Fey, Becherstraße 65,
4000 Düsseldorf 30.

Titelbild von VPrOLG E. J. Kratz, Düsseldorf
Zeichnung im Heft: RinLG I. Schmidt, Kleve

Regelbeurteilung und Präsidialrat

Von Gustav Marten, Vorsitzender des Präsidialrates

Die Übertragung von Beförderungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst ist nach Art. 33 Abs. 2 GG nur nach Eignung, Befähigung und Leistung möglich. Dieses verfassungsmäßig garantierte Leistungsprinzip zu erhalten und auch in der Praxis umzusetzen, ist die wichtigste Aufgabe des ausschließlich aus Richtern bestehenden Präsidialrates, der bei jeder von der Landesregierung beabsichtigten Beförderung eines Richters mitzuwirken hat. Zwar hat der Präsidialrat kein Vetorecht, da er nach § 32 LRiG bei der Besetzung von Beförderungsmöglichkeiten lediglich „zu beteiligen“ ist, gleichwohl kommt ihm als ein Kontroll- und Beobachtungsorgan der Richterschaft besondere Bedeutung zu. Das hat mit dazu beigetragen, daß sich die Besetzungsvorschläge des JM am Leistungsprinzip orientieren, der Präsidialrat deshalb gegen die überwiegende Anzahl der Vorschläge keine Einwendungen erhebt. Widerspricht er einem Besetzungsvorschlag, dann hat dies in der Regel dazu geführt, daß der JM der Stellungnahme des Präsidialrates gefolgt ist.

Der Präsidialrat kann seine Aufgabe nur sachgerecht erfüllen, wenn ihm objektiv gesicherte Erkenntnisgrundlagen bei der Erörterung eines Besetzungsvorschlages zur Verfügung stehen. Von entscheidender Bedeutung sind hier neben der jeweiligen aktuellen Anlaßbeurteilung der Bewerber auch die Regelbeurteilungen. Um eine Bestenauslese zu gewährleisten, soll jeder Richter zur gleichen Zeit beurteilt werden, damit eine allgemeine Vergleichbarkeit der Fähigkeiten und Leistungen der Richter hergestellt wird. Häufig konkurrieren um eine zu besetzende Beförderungsmöglichkeit mehrere Bewerber, die aus Anlaß ihrer Bewerbung die gleiche Leistungs- und Eignungsnote erhalten haben. Dann kommt der Leistungsentwicklung der Bewerber eine besondere Rolle zu. Derjenige, der einen hohen Leistungsstand über einen längeren Zeitraum gehalten hat, ist als leistungsstärker einzustufen als der Bewerber, der dieses Niveau erstmals aus Anlaß einer Bewerbung erreicht hat. Nach Auffassung des Präsidialrates ist die Leistungsentwicklung ein echtes Leistungskriterium, demgegenüber andere — z. B. soziale — Merkmale zurückstehen müssen. Es liegt deshalb auf der Hand, daß dieses Leistungsprinzip auch bei Anwendung des Frauenförderungsgesetzes beachtet werden muß. Das bedeutet: Der männliche Bewerber, der seit Jahren mit einer Spitzennote beurteilt wird, darf gegenüber einer weiblichen Mitbewerberin, die diese Spitzennote erstmals erhalten hat, zudem häufig auch jünger ist, nicht zurückstehen. An diesem Grundsatz hält der Präsidialrat trotz abweichender Auffassung des JM fest. Zweifellos sind Frauen in Beförderungsmöglichkeiten auch in der Richterschaft nach wie vor unterrepräsentiert. Es sollte deshalb ein besonderes Anliegen der Justizverwaltung sein, qualifizierte Frauen auch unter Einbeziehung der familiären Belange frühzeitig so einzusetzen, daß sie später die gleichen Beförderungschancen haben wie ihre männlichen Kollegen.

Die Leistungsentwicklung darf jedoch nicht überstrapaziert werden. Die Regelbeurteilung soll über den Fortgang der Leistungsentwicklung in einem Zeitraum von jeweils 4 Jahren Auskunft geben. Das bedeutet aber, daß die Leistungsentwicklung konkurrierender Bewerber auch nur über einen überschaubaren Zeitraum zurückverfolgt werden darf. So ist ein Bewerber, der seit einigen Jahren Spitzenleistungen erbringt, leistungsmäßig nicht schwächer als ein Mitbewerber, bei dem die gleiche Leistungsentwicklung vielleicht mehrere Jahre früher eingetreten ist. Hier muß bei der Personalentscheidung eine personenbezogene Gewichtung vorgenommen werden, denn jede schematische Anwendung von Leistungskriterien würde zwangsläufig zu einer Reduzierung des Auswahlmerksens führen.

Da Lebens- und Berufserfahrung kontinuierlich zunehmen, muß auch der korrespondierenden Leistungsentwicklung eine gewisse Stetigkeit innewohnen. Deshalb sind Leistungssprünge in Beurteilungen in der Regel nicht plausibel zu machen. Solche Beurteilungen erwecken den Verdacht einer personen- und stellenbezogenen Bewerbungsbeurteilung. Der Präsidialrat ist bereits und wird sicher auch in Zukunft befähigt sein mit deutlichen Leistungssprüngen in Beurteilungen von Richtern aus NRW, die in den neuen Bundesländern tätig sind und aus Anlaß ihrer Bewerbung von ihren dortigen Dienstvorgesetzten beurteilt werden. Es ist eine wichtige Aufgabe des Präsidialrates, die Leistungs- und Eignungsbeurteilungen verschiedener Dienstvorgesetzter zu gewichten und in das in NRW angewandte Beurteilungssystem einzupassen. Die Besorgnis, eine nach hiesigen Grundsätzen nicht zu erwartende positive Beurteilung aus den neuen Bundesländern werde jeder Beförderung auch in NRW Tür und Tor öffnen, ist in der Sache somit nicht begründet. Um Mißverständnisse zu vermeiden: Selbstverständlich kann es in Ausnahmefällen gerechtfertigt sein, eine ungewöhnlich „stürmisch“ verlaufende Leistungsentwicklung auch als solche zu kennzeichnen. Unter diesen Voraussetzungen sind selbst Sprünge über einzelne Notenstufen hinweg nicht auszuschließen. Sie erfordern aber besondere Tatsachen, die in der Beurteilung deutlich und plausibel aufgeführt werden müssen.

AUS DER ARBEIT DES VORSTANDES

Zusage fallengelassen?

Die anstehenden Haushaltsdebatten für das Jahr 1993 im Landtag waren Anlaß für den Gesamtvorstand, am 11. 9. und den Geschäftsführenden Vorstand am 10. 9. und 29. 9. 1992 die Stellensituation in der ordentlichen Justiz zu durchleuchten.

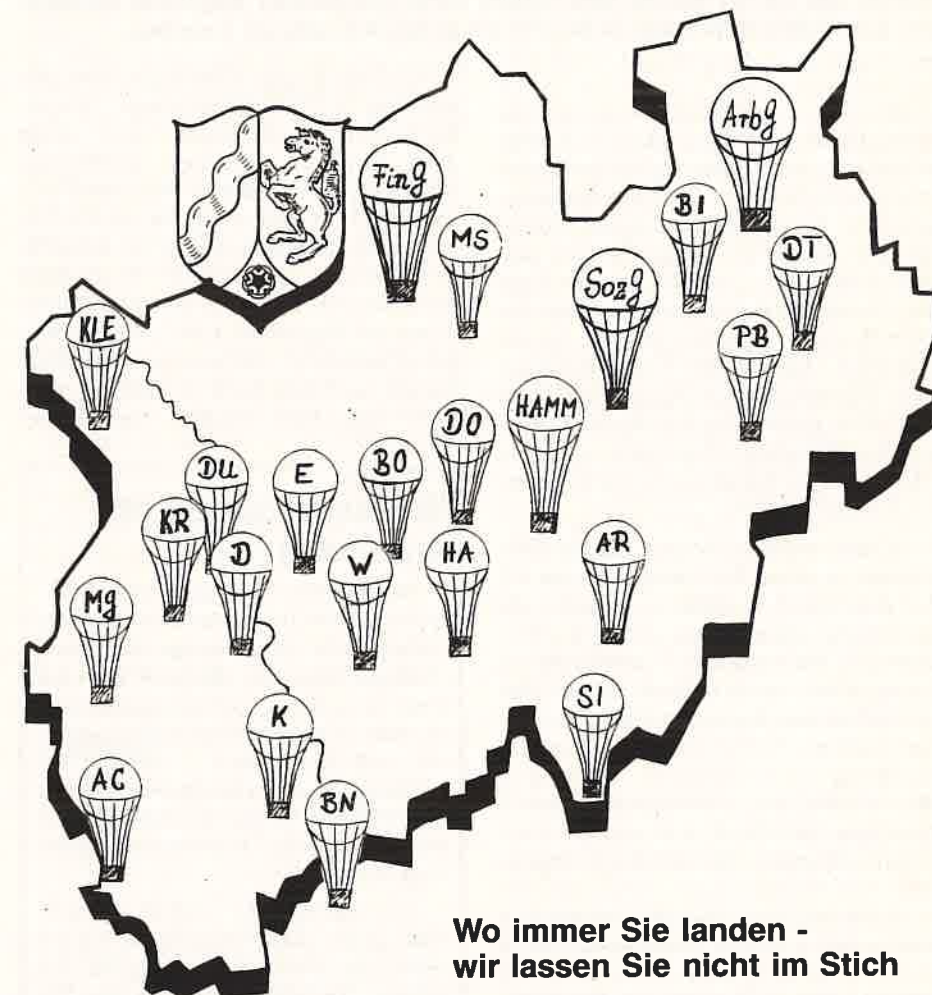
Aufgrund der Neuordnung des Betreuungsrechts zum 1. 1. 1992 bestand in der Landesregierung Einvernehmen, daß dieses sozialdemokratische Anliegen mit entsprechendem zusätzlichen Personal umgesetzt werden muß und soll. Dennoch wurden dann die für notwendig erachteten 48 Stellen — davon 23 für Richter — bis zum 30. 9. 1992 gesperrt, obwohl sie, durch Umschichtung aus anderen Haushaltsbereichen übernommen, zumindest teilweise wesentlich früher besetzbar gewesen wären. Die hierfür einstellbaren Richter/innen haben also in diesen Tagen endlich ihre Arbeit aufnehmen können.

Die im Sommer vom JMin abgegebene Erklärung, sich für das Jahr 1993 für dieselbe Zahl von neuen Stellen für die Umsetzung des Betreuungsgesetzes einzusetzen, findet im neuen Haushaltsentwurf keinen Niederschlag. Von den nach den alten Pensenzahlen durch Hochrechnung aufgrund der Mehrarbeit ermittelten Stellen von allein über 100 Stellen für Richter in der ersten und zweiten Instanz werden somit lediglich gut 20% geschaffen. Verbessert dies die Betreuungsmöglichkeit für Alte und Greise? Werden die gesetzlichen Vorgaben des BetrG erfüllt? Eine Tagung im März 1993 soll diesem Thema nachgehen. Seltsam mutet dann ein Juli-Erlass des JM an, mit dem den Betreuungsrichtern auch nicht geholfen, sondern das Problem „durch Beobachten“ auf die lange Bank geschoben wird: Nach § 6 Abs. III KfzVO kann die Benutzung privateigener Pkws auch dann ausnahmsweise genehmigt werden, wenn die Dienstfahrten, z. B. vom Gericht zu den einzelnen Anstalten, im Jahr 6000 km nicht erreichen. Das JMin blockt hier offensichtlich wegen der höheren km-Geldzahlungen und des erforderlichen Versicherungsschutzes ab.

Brainstorming in Schloß Burg

Überlegungen zur Verbesserung der Verbandsarbeit haben der Geschäftsführende Vorstand und RiStA-Redakteure auf dem turnusgemäß angesetzten Treffen vom 29. 9. 1992 angestellt. Die Umsetzung der Ideen erfolgt teilweise bereits in diesem Heft (z. B. „Logo ge-

sucht“). Es muß allen Ri + StA deutlich gemacht werden, daß bessere Arbeitsbedingungen, wie der neue Stellenkegel bei den Amtsgerichten und der Staatsanwaltschaft nur erreicht werden konnten, weil ein starker Verband ihre Inter-



Wo immer Sie landen -
wir lassen Sie nicht im Stich

essen wahrnimmt. Der Richterbund, Bund der Richter und Staatsanwälte, verteilt seine Verbandszeitschrift als Werbemittel an jede(n) Kollegen/in.

Der Richterbund hat mehr als jeden zweiten Ri + StA zum Mitglied. Dies ist jedoch kein Anlaß, sich stolz zurückzulehnen. Fast jedes Mitglied hat vielmehr die Gelegenheit, ein weiteres zu werben. Dazu ist vom Landesverband eine neue Werbebroschüre erstellt und zusätzlich für die Staatsanwaltschaft ein Faltblatt — auch im Hinblick auf die Wahlen zum Hauptpersonalrat der Staatsanwälte am 18. 5. 1993 — in Arbeit.

Weitere Tagesordnungspunkte

Breiten Raum nahm die Erörterung des Kienbaum-Gutachtens ein zur Organisation der Amtsgerichte (s. „In der Diskussion“). OStA Paul Jakob (Köln)

gab einen Bericht ab über die erste Sitzung der Arbeitsgruppe „Störungen im Strafprozeß“, ein Hauptthema der nächsten Landesvertreterversammlung, zu dem auch die Bezirksgruppe Duisburg ein umfangreiches Thesenpapier vorgelegt hat. Schwierige Verhandlungen führten der Landesvorsitzende Treese, sein Stellvertreter Ploenes und das HRR-Mitglied Richthof am 24. 9. 1992 im Justizministerium. Es besteht die Gefahr bei der dort durchgeführten Pensediskussion, daß bei einer Streitwert-

erhöhung auf 8000,— DM oder gar 10000,— DM auf die Amtsgerichte zwar die eine oder andere R2-Stelle zukommt, ansonsten aber lediglich Mehrbelastung bei mehr oder weniger gleichbleibenden Pensenzahlen. Wer bei Streitwerten bis 10000,— DM C-Pensen von mehr als 500 Verfahren propagiert, verlangt ständiges Vollastfahren. Der Bundespensenschlüssel von 600 C-Sachen muß entsprechend der LG-Entlastung herabgesetzt werden oder die Amtsrichter werden als untertarifliche Arbeiter verschlissen! Die fehlende Streitwertbegrenzung bei einigen Sonderbereichen zeigt, daß die Amtsrichter auch mit hohen Streitwerten sorgfältig umgehen können. Dies steht außer Frage. Hier geht es darum festzuhalten, wie viele der streitaufwendigeren Verfahren ohne Akkordleistung zumutbar sind.

Beurteilung von Richtern und Unabhängigkeit

Über das Spannungsverhältnis von Leistungsbeurteilungen im richterlichen Bereich und der Gewährleistung richterlicher Unabhängigkeit gibt es inzwischen eine Fülle von Literatur und auch Rechtsprechung. Ähnlich bunt und vielfältig sind auch die Vorschläge, wie und wodurch man das System der Beurteilung durch den Dienstvorgesetzten — mit und ohne Verzicht auf das Leistungsprinzip — ersetzen könnte. Geht man davon aus, daß wir wohl bei realistischen Einschätzung für absehbare Zeit mit Beurteilungen werden weiterleben müssen, so heißt es, dem theoretischen Idealbild einer objektiven, fundierten und sachgerechten Beurteilung durch den Einbau möglichst vielfältiger Kontrollmechanismen in der Praxis möglichst nahe zu kommen.

I.

Ob die — gemessen am Grundsatz richterlicher Unabhängigkeit — Unterscheidung von noch zulässigen oder schon unzulässigen Beurteilungsaussagen der Einzelfallgerechtigkeit immer dienlich und damit sachgerecht ist, darüber läßt sich — sowohl aus der Sicht des Dienstvorgesetzten wie auch der des Betroffenen — trefflich streiten. Ist die sachliche Qualität der Entscheidungen einer Beurteilung entzogen, wird damit immerhin gerade der Kernbereich richterlicher Tätigkeit ausgespart. Auch die Abwägung im Einzelfall bereitet mitunter Schwierigkeiten.

So darf, wie der Dienstgerichtshof für Richter in einer Entscheidung vom 14. 1. 1991 (DRiZ 91/288) hervorhebt, die dienstliche Beurteilung eines Richters zwar zur Wahrung der Unabhängigkeit weder direkt noch indirekt darauf hinauslaufen, den Richter in Zukunft zu einer anderen Verfahrens- oder Sachbehandlung zu veranlassen. Demgegenüber wurden aber etwa folgende Formulierungen und Qualifikationen in Richterbeurteilungen für zulässig angesehen:

„Die Richterin ist vorbildlich fleißig und bemüht sich, gründlich, sorgfältig und genau zu arbeiten, vermag aber im Drang der Geschäfte Fehler nicht immer zu vermeiden“ (vergl. BGH a.a.O.)

oder

„Der Richter sollte stets darauf bedacht sein, in angemessener Zeit zu Lösungen zu kommen“ (vergl. Schaffer in DRiZ 92/292, 294)

oder

„Manchmal zeigt er mangelnde Bereitschaft zur Selbstkritik bei Neigung, sich ungerecht behandelt zu fühlen“ (Schaffer a.a.O.)

oder

„Der Richter kommt mit wenigen Urteilen aus“ (Schaffer a.a.O.)

oder

„Die Entscheidungen des Richters würden in manchen Fällen durch eine eingehende Würdigung des Parteivorbringens an Überzeugungskraft gewinnen“ (Schaffer a.a.O.).

Wird mit diesen Wendungen und den weiteren a.a.O. angegebenen „dienstherrlichen“ Äußerungen aber nicht doch Einfluß, zumindest psychologischer Art, der ebenfalls unzulässig sein soll (vergl. BGH a.a.O.), auf die Verfahrens- und Sachbehandlung des betroffenen Richters genommen? Wird doch der Richter in im ersten Beispielfall indirekt der Rat erteilt, eine „ruhigere Kugel zu schießen“ und sich weniger abzumühen, weil sich dann „Fehler“ ja nicht mehr einstellen würden. Anders der

Voraussetzungen der Erprobung

Nach einer Verfügung des Präsidenten des OLG Düsseldorf an die Präsidenten der Landgerichte und Amtsgerichte des Bezirks ist „der Einsatz der erprobungsbereiten Richter in beiden Bereichen — in Zivil- und Strafsachen — vor der Erprobung zwar wünschenswert“; er „bleibt aber für die Bestimmung der Reihenfolge der Einberufung unberücksichtigt“.

Hinzuweisen ist jedoch darauf, daß damit eine Tätigkeit in beiden Gebieten nicht bedeutungslos erscheint. Vielmehr kann sich eine Tätigkeit in beiden Bereichen je nach Bewerbung später in der Eignungsnote niederschlagen. Denn nur wenn der Betreffende in beiden Bereichen tätig gewesen sei, könne beurteilt werden, ob er sich für das Amt eines Vorsitzenden Richters am Landgericht eigne.

Für denjenigen, der bis zur Erprobung und mit dieser nur in einem Bereich tätig war, dürfte es sich damit empfehlen, im Anschluß an die Erprobung möglichst bald auch in der anderen Sparte tätig zu werden. Sonst läuft er Gefahr, bei einer Bewerbung hinter denjenigen zurückzustehen, die zwar das gleiche Erprobungsergebnis erzielt, sich aber vorher schon im Zivil- und Strafrecht betätigt haben.

Kollege im zweiten Beispielfall, der nach Ansicht des Dienstherren offenbar zu langsam arbeitet, aber sich vielleicht auch mehr Zeit nimmt, nachzudenken. Und wie ist es mit dem Kollegen, der dem Beurteilenden zu wenig selbstkritisch erscheint und dazu neigt, sich ungerecht behandelt zu fühlen? Hat er etwa — auch in Beratungen (?) — zu viele Widerworte gegeben? Würde ihm nicht, will er befördert werden, eine bescheidenere Art und die Bereitschaft, anderen Meinungen vorbehaltlos zuzustimmen, besser bekommen? Wessen sollte sich wohl der — sicher von seinen Kollegen deshalb beneidete, von seinem Dienstherrn aber insoweit kritisierte — Richter befleißigen, der „mit wenigen Urteilen auskommt“, was doch besagt, daß er hervorhebenswert wenige Urteile macht und dennoch sein Pensum voll wegschafft? Was das letzte Beispiel anbetrifft: Parteivorbringen muß sicher berücksichtigt werden. Darüber, wie eingehend es zur Befriedung von Parteien im Urteil abgehandelt werden soll, gibt es keine Norm!

Damit wird deutlich: Die Unabhängigkeit des Richters so, wie sie der Dienstgerichtshof definiert, wird auch schon bei den für zulässig gehaltenen Beurteilungen durchaus tangiert. Stichwort „Judiz“: Die Beurteilungen setzen sich aus der Bewertung von Einzelkriterien zusammen. Wie aber bemißt man ein „gutes Judiz“?

Wer meint, mit „zulässigen“ Beurteilungen werde auf die Arbeitsweise des Richters und damit den Kernbereich seiner richterlichen Tätigkeit kein Einfluß genommen, betreibt Augenwischerei.

II.

Ist bei der Abgabe von Beurteilungen eine Rücksichtnahme auf die richterliche Unabhängigkeit zwar unerlässlich, um zielgerichtete, etwa politische Einflußnahmen auf die richterliche Tätigkeit einzudämmen, so ist demnach dieser Grundsatz allein zur Gewährleistung der Einzelfallgerechtigkeit einer Beurteilung aber doch kaum oder nur wenig hilfreich. Soll, wofür nicht nur Marten in seinem Kommentar (S. 2) plädiert, das Leistungsprinzip erhalten bleiben, so muß gewährleistet werden, daß denjenigen, die über die Vergabe von Beförderungssätzen entscheiden, durch möglichst vielfältiges und umfangreiches, an objektiven Kriterien gemessenes „Material“ eine Auswahl nach ausschließlich leistungsorientierten Gesichtspunkten ermöglicht wird. Nur durch Vielfalt der in eine Gesamtbeurteilung schließlich einfließenden Einzelkenntnisse können unzulässige subjektive, nicht objektivierbare Einflußnahmen verhindert oder doch zurückgedrängt werden.

Ohne Zweifel liegt in dem Beurteilungswesen für den Dienstvorgesetzten ein Instrumentarium, seine Behörde vorstellungsgemäß zu besetzen und zu lenken. Die Hierarchien innerhalb der Justiz leben vom Beurteilungswesen. Daß die Praxis der Beurteilungen ein System der Patronage fördert, ist kaum übersehbar. Derartige der Unabhängigkeit im richtig verstandenen Sinne zuwiderlaufende Belange machen den Ruf nach einem Verzicht auf Beurteilungen von Richtern verständlich, lösen aber nicht das Problem, auf welche Weise denn sonst die leistungsorientierte Besetzung der höheren Richterämter gesichert werden soll.

III.

Lösungen kann man wohl nur dann näherkommen, wenn die Mißstände der derzeitigen Praxis einerseits und Alternativen andererseits aufgezeigt werden:

1. Störend erscheint eine Beurteilungspraxis, die auf Empfehlungen des Dienstvorgesetzten zurückgeht, z. B. Hilfsrichter ja nicht zu gut zu beurteilen oder frisch beförderte Richter erst einmal eine Note herunterzusetzen, weil sie ja noch nicht den Leistungsstand der länger beförderten einnahmen. Leicht entsteht der Verdacht einer dirigistischen Weichenstellung, bei der eben bei einigen Betroffenen dann doch nicht so verfahren wird und Vorsprünge vorprogrammiert sind. Eine angemessene, die Behandlung aller Betroffenen berücksichtigende Behandlung ließe sich genauso und akzeptierbar dadurch erreichen, daß die Leistungskriterien verobjektiviert und Beurteilungsspiegel unter denjenigen, die Beurteilungshilfen erstellen, ausgetauscht und erörtert würden.

2. Gerade wegen der in ihrer Wertigkeit kaum zu überschätzenden Bedeutung der Leistungsberichte ist eine Praxis geradezu unerträglich, die den Betroffenen eine Kenntnisnahme vor der Abfassung der Beurteilung des Dienstvorgesetzten verwehrt. Jedenfalls muß eine Empfehlung des Dienstvorgesetzten an Vorsitzende so anmuten, „die Beurteilungsbeiträge, die sie anläßlich einer Bewerbung oder der Regelbeurteilung ihrer Besitzer erstellen und die nicht Bestandteil der Personalakten werden, vertraulich zu behandeln und den Betroffenen nicht bekannt zu geben“. Welche anerkennenswerten übergeordneten Gesichtspunkte rechtfertigen es denn, das Ergebnis des Leistungsberichts durch den Vorsitzenden des Spruchkörpers — mag dieser schriftlich oder mündlich erstattet sein — dem Betroffenen vorzuenthalten, so daß er keine Gelegenheit hat, sich hierzu vor der Beurteilung zu äußern? Der Grundsatz rechtlichen Gehörs sollte im richterlichen Bereich sakrosankt sein.

3. Eine Beurteilung ist um so eher überzeugend und hinnehmbar, je mehr man ihr ein Bemühen um eine gründliche und umfassende Bewertung der richterlichen Arbeit und Persönlichkeit anmerkt.

Wie Papsthart (DRiZ 92/297, 298) hervorhebt, stören nicht nur die der Exekutive die Auswahl erleichternden „vorsortierten Qualifikationsprädikate“ (z. B. übertrifft die Anforderungen erheblich), deren „Raster von vornherein durch erhebliche Unschärfenrelationen gekennzeichnet ist“; unbefriedigend erscheint auch die „Bandbreite subjektiver Schattierungen“ der verschiedenen Verfasser, die „mitunter mehr über die Urheber selbst als über die Bewerber aussagen“.

Nicht selten beschränkt sich die Beurteilungspraxis auch auf eine mehr oder weniger kritiklose — auch mehr oder weniger unüberprüfte (?) — Übernahme der sogen. Leistungsberichte der Kammer- oder Senatsvorsitzenden, sofern diese nicht zu positiv ausgefallen sind und deshalb, weil sie nicht in die Gesamtkonzeption passen, „relativiert“ werden müssen. Zu einer Überhör bei Sitzungen und zur Durchsicht einer einigermaßen repräsentativen Anzahl von nicht „ausgewählten“ Akten kommt es schon aus Zeitgründen nur selten.

Die überproportionale Wertigkeit der Leistungsberichte wird noch dadurch weiter in Frage gestellt, daß den „Hilfsbeurteilern“ keine oder keine hinrei-

chend repräsentativen Erkenntnisse über das Gesamtleistungsbild aller zu Beurteilenden zur Verfügung stehen. Über solche Erkenntnisse verfügt zwar der Dienstvorgesetzte. Aber wie soll er ohne eigene (bessere) Erkenntnisse und Einschätzungsmöglichkeiten einen ihm vorgegebenen Leistungsbericht ins „rechte“ Lot bringen können?

4. Ein wesentlicher Umstand ist schließlich auch die mangelnde Transparenz der Beurteilung selbst.

Daß sich Beurteilungen häufig in schönfärberischen Leerformeln erschöpfen und ihr Aussagegehalt nur und erst durch Ermittlung von Auslassungen zu erschließen ist, beruht nur zum Teil auf den vom Dienstvorgesetzten beklagten Beschränkungen, die ihm durch die Garantie richterlicher Unabhängigkeit auferlegt sind. Oft liegt der Verdacht nahe, daß einer vorgegebenen Benotung nur ein Formulartext untergeschoben wird, weil es eben an objektiven und konkreten Fundamenten fehlt.

Kann der Betroffene schon aus den Beurteilungsaussagen den konkreten Stellenwert seiner Benotung nicht ableiten, so wird die Einschätzung der Bewertung dadurch vollends verschleiert, daß den Beurteilten ein sogen. „Beurteilungsspiegel“ nach wie vor vorenthalten wird. Einzig und allein der beurteilende Dienstvorgesetzte selbst kann deshalb einschätzen, welcher Aussagegehalt der — im Zweifel „überdurchschnittlichen“ — Benotung im Einzelfall zukommt und ob der Beurteilte danach Aussichten auf eine Beförderungsstelle hat.

IV.

Fazit: Beurteilung im Interesse des Leistungsprinzips ja, jedoch erscheint die Praxis erheblich verbesserungsbedürftig. Das Beurteilungswesen darf nicht als Machtinstrument der Justizverwaltung mißverstanden werden, sondern ist ausschließlich notwendiges Übel zur Bestenauslese. Die Auslese sollte von subjektiven Einschätzungen befreit und auf eine möglichst breite durchsichtige und objektivierbare Basis gestellt werden. Hierzu bedarf es einer Wertigkeitsskala von Beurteilungsfaktoren, die allein auf Leistung abstellen und unabhängig davon sind, was ein einzelner Beurteilender als richterliche Eigenschaft höher oder minder einschätzt. Eine Gleichbehandlung ist nur gewährleistet, wenn es Vergleichsmöglichkeiten gibt, z. B. Beurteilungsspiegel oder einen Meinungsaustausch mehrerer Beurteiler. Die Verantwortung sollte keinesfalls bei einem einzelnen Vorsitzenden liegen, sondern auf den Schultern eines Ausschusses oder sonstigen Gremiums mehrerer Richter. Auch sonst sollte der Grundsatz gelten: Je mehr Beurteilungsmaterial, desto höherer Einzelfallgerechtigkeit!

AUFRUF

Die Arbeitsgruppe Prozeßverschleppung (Störungen im Strafverfahren) bittet noch einmal alle Betroffenen um Mitarbeit und Meldung von Problemfällen.

Es geht um Fragen der Prozeßverschleppung als Verteidiger-Strategie, aber auch um hausgemachte Probleme und gesetzliche Schwierigkeiten; also z. B. die Nicht-Anerkennung der richterlichen Überzeugung durch Obergerichte, Möglichkeiten zur Übergehung von Beweisangeboten zu Strafzumessungserwägungen; Schaffung von abschnittsweiser Vernehmung zu Tatkomplexen; Anerkennung von Vernehmungen des beauftragten Richters als gerichtliche Unterbrechungshandlung für die 10-Tage-Frist und Unreichbarkeitskriterien für die Ladung von Auslandszeugen. Melden Sie bitte weitere Problemstellungen der Geschäftsstelle des Richterbundes NW (Adr. S. 2 im Heft).

Das Thema ist vorgesehen als Tagesordnungspunkt der Landesvertreter-Versammlung vom 25. Juni 1993 in Münster. (Termin vormerken!)

Dienstliche Beurteilung der Richter und Staatsanwälte

Alle vier Jahre sind nach der AV des Justizministers NW vom 20. Januar 1972 die auf Lebenszeit angestellten Richter und Staatsanwälte, sofern sie nicht das 50. Lebensjahr vollendet haben, dienstlich zu beurteilen. Die nächste Regelbeurteilung erfolgt im Januar 1993. Aus diesem Anlaß druckt RiStA die bereits in Heft 5/1980 abgedruckten und kommentierten einschlägigen Bestimmungen nochmals ab. Die Diskussion über die Notwendigkeit und den Inhalt der Beurteilung hat auch in letzter Zeit nicht aufgehört, wie sich zur Zeit in den neuen Bundesländern zeigt.

AV des JM vom 20. Januar 1972¹⁾ (200 — I C [jetzt B] 155) — JMBL NW, S. 38

Aufgrund der §§ 4 Abs. 1 LRiG, 104 Abs. 1 LBG wird bestimmt:

I.

1. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Richter sind dienstlich zu beurteilen

a) vor Ablauf der Probezeit und bei jeder Bewerbung um ein Richteramt;

b) vor und nach einer länger als drei Monate dauernden Abordnung, bei Versetzungen und nach Beendigung einer Erprobung;

c) in regelmäßigen Zeitabständen.

2. Die Erteilung eines Beschäftigungsauftrages bei einem anderen Gericht innerhalb des Geschäftsbereichs des unmittelbaren Dienstvorgesetzten gilt nicht als Abordnung oder Versetzung im Sinne von Nr. 1 b.

3. Eine dienstliche Beurteilung in regelmäßigen Zeitabständen erfolgt

a) nach der Anstellung alle 4 Jahre, erstmalig im Januar 1973;

b) vor der Anstellung nach 6 und 18 Monaten seit der Einstellung in den Justizdienst und alsdann alle 2 Jahre.

4. Eine regelmäßige dienstliche Beurteilung erfolgt nicht für Präsidenten der oberen Landesgerichte und für Richter, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Die regelmäßige Beurteilung entfällt ferner während der Dauer der Erprobung eines Richters.

5. Richter auf Probe und kraft Auftrags sind, soweit erforderlich, ferner rechtzeitig vor Ablauf der in den §§ 22 Abs. 1, 2 und 4, 23 DRiG bestimmten Fristen zu beurteilen.

II.

1. Die dienstliche Beurteilung erfolgt durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten sowie den höheren Dienstvorgesetzten.

2. Für die Beurteilung ist der Vordruck Nr. 195 (Personal- und Befähigungsnachweisung) zu verwenden.

III.

1. Die Äußerung über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Richters bildet die Grundlage für Personalentscheidungen; ihr ist deshalb besondere Sorgfalt zu widmen. Es kommt darauf an, ein vollständiges und zutreffendes Gesamtbild von der

Persönlichkeit des Beurteilten zu erhalten. Die wahrheitsgemäße Darstellung darf durch keinerlei Rücksichten eine Beeinträchtigung erleiden.

2. Die Beurteilung muß entscheidend auf dem eigenen Eindruck des zur Beurteilung berufenen Dienstvorgesetzten beruhen. Voraussetzung dafür ist, daß der Dienstvorgesetzte die von ihm zu beurteilenden Richter selbst näher kennenlernt.

3. Bei der Beurteilung sind die sich aus den §§ 25, 26 des Deutschen Richtergesetzes ergebenden Beschränkungen zu beachten.

4. Der Dienstvorgesetzte soll sich in der Beurteilung mindestens zu folgenden Merkmalen äußern:

a) allgemeine Fähigkeiten, insbesondere Allgemeinbildung, Auffassungsgabe und geistige Regsamkeit, Denk- und Urteilsvermögen, Ausdrucksvermögen, soziales Verständnis, besondere Interessen und Erfahrungen;

b) fachliche Fähigkeiten, insbesondere allgemeine und besondere Rechtskenntnisse sowie die Fähigkeit zu ihrer Anwendung, Juris, Ordnen eines Sachverhalts, Entscheidungsbereitschaft, Verhandlungsführung, Vortrag im Kollegialgericht, Verhalten gegenüber Verfahrensbeteiligten;

c) charakterliche Veranlagung, insbesondere Pflichtbewußtsein, Arbeitsbereitschaft, Gründlichkeit;

d) körperliches Leistungsvermögen, insbesondere allgemeiner Gesundheitszustand, Belastungsfähigkeit;

e) soziales Verhalten, insbesondere gegenüber Kollegen und Mitarbeitern.

5. Die Beurteilung ist mit einer zusammenfassenden Würdigung der Fähigkeiten und Leistungen (hervorragend, erheblich über dem Durchschnitt, überdurchschnittlich, durchschnittlich, unterdurchschnittlich) abzuschließen; hiervon abweichende Gesamtwertungen sind nicht zulässig.

Bei der Beurteilung anläßlich der Bewerbung um ein Richteramt ist ferner die Eignung für das angestrebte Amt (hervorragend geeignet, besonders geeignet, geeignet, nicht geeignet) zu bewerten.

IV.

1. Vor der Aufnahme der dienstlichen Beurteilung in die Personalakten ist dem Richter Gelegenheit zur Kenntnisnahme zu geben. Zu diesem Zweck ist ihm eine Abschrift der Beurteilung mit dem Hinweis zuzuleiten, daß beabsichtigt ist, die Beurteilung nach Ablauf einer Woche seit dem Tag der Absendung zu seinen Personalakten zu nehmen. Dies gilt auch für die Beurteilung des höheren Dienstvorgesetzten. Eine etwaige Gegenäußerung des Richters ist gleichfalls zu den Personalakten zu nehmen.

2. Soweit zur Vorbereitung der Beurteilung schriftliche Stellungnahmen anderer Richter eingeholt worden sind, dürfen sie von dem Dienstvorgesetzten nur bis zur Aufnahme der Beurteilung sowie einer etwaigen Gegenäußerung in den Personalakten aufbewahrt werden.

3. Die Urschrift der dienstlichen Beurteilung ist zu den bei den oberen Landesgerichten geführten Personalakten zu nehmen.

4. Von allen Beurteilungen und Gegenäußerungen ist mir eine beglaubigte Abschrift vorzulegen. Die Vorlage hat in den Fällen des Abschnitts I Nr. 3 Buchstabe a spätestens bis zum 1. Mai des betreffenden Jahres, im übrigen unmittelbar nach Aufnahme der Beurteilung oder der Gegenäußerung in die Personalakten zu erfolgen.

V.

Die vorstehenden Vorschriften sind auf die dienstlichen Beurteilungen der Staatsanwälte entsprechend anzuwenden. Die Beurteilung der fachlichen Fähigkeiten und Leistungen soll sich insbesondere auch auf das Auftreten in der Hauptverhandlung erstrecken.

ROBEN
DIREKT VOM HERSTELLER!

Einmalig!!!
13 verschiedene
Top-Stoffqualitäten in
feinster Maßarbeit.

Einzelanfertigung
Bitte Angebot mit
Stoffproben anfordern.



Seit 1890
F. W. Jule Asmann

☎ (023 51) 224 92
Postfach 1130 · 5880 Lüdenscheid

Auszug aus der RV des JM vom 8. Oktober 1973 — 2000 I C. 155

1. In Abschnitt III Nr. 5 bzw. Nr. 4 der o. a. Allgemeinen Verfügungen ist bestimmt, daß von den dort vorgesehenen Gesamtwertungen abweichende Bezeichnungen nicht zulässig sind. Dies gilt auch für die Erteilung von Zwischennoten.

Nach meinen Feststellungen werden in den dienstlichen Beurteilungen in bezug auf die Gesamtbewertung der Eignung Fähigkeiten und Leistungen des Beurteilten vielfach Zusätze verwendet, die eine Differenzierung innerhalb des Rahmens einer Beurteilungsnote zum Ausdruck bringen sollen. Derartige Zusätze sind unzulässig, soweit sie zu Mißverständnissen führen können und ihr Aussagegehalt — auch für den beurteilten Richter oder Beamten — nicht klar erkennbar ist. Ich bitte daher, künftig bei der Fassung dienstlicher Beurteilungen von Bezeichnungen wie insbesondere „mindestens“, „überdurchschnittlich“, „merklich“ bzw. „deutlich“, „überdurchschnittlich“, „durchaus erheblich über dem Durchschnitt“, „schon erheblich über dem Durchschnitt“, „ganz erheblich über dem Durchschnitt“, „vorzugsweise“, „geeignet“ abzusehen. Gegen eine Verwendung von Bezeichnungen, die nach dem Sprachgebrauch eindeutig sind, wie „an der oberen (unteren) Grenze“ oder „ohne jede Einschränkung“ (als Mittelwert) bestehen keine Bedenken.

¹⁾ i. d. F. vom 8. November 1974 — JMBL NW S. 278.

Dienstliche Beurteilung der Staatsanwälte

Die Beurteilung ist Grundlage für Personalentscheidungen jeder Art, wie Beförderungen, aber auch für die Zuweisung von Sonderdezernaten oder für die Leitung von Arbeitsgemeinschaften.

Anders als bei der Richterbeurteilung, die den Kernbereich der richterlichen Unabhängigkeit zu wahren hat, ist es dem Dienstvorgesetzten des Staatsanwalts ohne diese Einschränkung erlaubt, den Kern der Leistungen anhand möglichst zahlreicher objektiver Kriterien zu bewerten. Es gilt der Grundsatz der Wahrhaftigkeit, das heißt, es kommt darauf an, ein vollständiges und zutreffendes Gesamtbild von der Persönlichkeit des Beurteilten zu erhalten.

Die von § 104 Landesbeamtengesetz in Verb. mit der im Heft abgedruckten V geforderte Äußerung über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung muß entscheidend auf dem eigenen Eindruck des zur Beurteilung berufenen Dienstvorgesetzten beruhen. Um diesen Erfordernissen zu genügen, müßten mindestens 100 bis 200 nicht ausgewählte Arbeiten des zu Beurteilenden überprüft und er in der Sitzung überhört werden. Schon aus Zeitgründen wird dies nicht möglich sein. Demzufolge werden oft die Verfahren zur Beurteilungsgrundlage, die im Beschwerdewege dem Dienstvorgesetzten vorgelegt werden müssen. Dabei wird die, die Beschwerde auslösende Entscheidung der totalen sachlichen Qualitätskontrolle unterzogen. Diese endet vielfach mit der Anweisung, in der einen oder anderen Art und Weise weiter zu verfahren.

Häufig bleibt dabei unberücksichtigt, daß der zu Beurteilende die Sachentscheidung getroffen hat, um der Aktenflut überhaupt Herr zu werden. Gründliches und fehlerfreies Arbeiten ist wegen der Vielzahl der Fälle und der damit verbundenen Überlastung oftmals nicht möglich. Es sei denn, ein Dezernent ist nervenstark genug, Akten „vor sich herzuschieben“, oder mutig genug, sich dem Beurteilenden zu offenbaren, womit er gleichzeitig das Risiko eingeht, daß später in seiner Beurteilung festgehalten wird, „der Beurteilte ist mit Fleiß und Erfolg bemüht, das Dezernat zu bewältigen“. Es versteht sich daher von selbst, daß unter diesem Aktenruck nur wenige Beamte in der Lage sind, sich um die eigene Karriere (sprich gute Beurteilung) zu kümmern.

Nach Nr. 5 der AV ist mit einer zusammenfassenden Würdigung der Fähigkeiten und Leistungen (hervorragend, erheblich über dem Durchschnitt, überdurchschnittlich, durchschnittlich,

unterdurchschnittlich) abzuschließen. Nach Nr. 1 der AV des JM vom 8. Oktober 1973 besteht jedoch gegen die Verwendung von Bezeichnungen, die im Sprachgebrauch eindeutig sind, wie „an der oberen (unteren) Grenze“ oder „ohne jede Einschränkung“ (als Mittelwert) keine Bedenken. Seitdem hat sich aus der 5-Noten-Skala eine solche von 11 Noten entwickelt. Oft ist der Beurteilte erst anhand dieser Gesamtnote in der Lage, den Aussagegehalt seiner Beurteilung zu erfassen. Häufig erschöpfen sich Beurteilungen in schönfärberischen Leerformeln, die auch mit Fleisch versehen werden sollten. Allseits bekannt ist, daß der Gehalt und Inhalt der Beurteilung nicht zuletzt auch von der Qualität des Beurteilenden selbst abhängt. Ein guter Vorgesetzter wird eher in der Lage sein, eine gute Arbeit eines Dezernenten zu erkennen, als ein unsicherer, der unter Umständen sein Urteil auch danach ausrichtet, wie der Ruf des zu Beurteilenden innerhalb der Behörde (z. B. zahlreiche Dienstaufsichtsverfahren) oder wie sein Ruf bei den Korrespondenzrichtern ist.

Fazit: Wenn schon totale, objektive, sachliche Beurteilung, dann sollte z. B.

in einem Zeugnis auch hervorgehoben werden, welche besonderen Leistungen (in besonders brisanten Verfahren) der Dezernent mit Bravour erbracht hat, in welchen Sonderabteilungen der Dezernent bisher Verwendung gefunden hat und daß er auch bereit ist, zusätzliche Aufgaben zu erfüllen. Denn auch hierdurch gewinnt der zu Beurteilende den Eindruck, daß seiner Person und seiner Arbeit die Beachtung entgegengebracht wird, die ihn befähigt, gut zu arbeiten, was sich letztlich in den Beurteilungen niederschlägt. Die Beurteilung ist demnach auch nicht nur für Personalentscheidungen, sondern auch für den Beurteilten wichtig, gibt sie doch die Motivation, so gut wie möglich zu arbeiten. Hieran sollte uns allen gelegen sein.

NEUE BÜCHER

Uli Stein „Aufmachen, Polizei“, 48 Seiten, die Spaß machen, 1992

Lappan Verlag GmbH, Oldenburg, ISBN 3-89082-433-1

Gerold Paulus „Recht viel Spaß“, 48 Seiten, die Spaß machen, 1992

Lappan Verlag GmbH, Oldenburg, ISBN 3-89082-431-5

Lisken/Denninger „Handbuch des Polizeirechts“,

925 Seiten, 187,— DM, Beck-Verlag München, ISBN 3-406-35625-7

JUSTIZ-VERSICHERUNGSKASSE
Lebensversicherungsverein auf Gegenseitigkeit
— Gegründet im Jahre 1904 in Berlin —



Als SELBSTHILFEEINRICHTUNG der Angehörigen des JUSTIZ- und STRAFVOLLZUGSDIENSTES bieten wir Ihnen für Sie und Ihren Ehegatten zu anerkannt **günstigen** Tarifen und Bedingungen Versicherungen an bis zur

Höchstsumme von 10 000,— DM

- a) zur Bildung eines Kapitals, z. B. für die Aussteuer oder Ausstattung der Kinder,
- b) auf den Todes- und Erbensfall,
- c) als Sterbegeldversicherung zum Schutz der Hinterbliebenen mit Beitragsbefreiung schon mit 60 Jahren.

Sofortiger Versicherungsschutz — also keine Wartezeit —, **keine** Aufnahmegebühr, grundsätzlich kein ärztliches Zeugnis und **hohe** Beteiligung an den Überschüssen der Kasse, die ausschließlich unseren Mitgliedern zugute kommen. Aufnahme möglich bis zum 60. Lebensjahr.

Weitere Auskünfte erteilt unsere Geschäftsstelle in 5000 Köln 60 — Drosselweg 44 — Tel. (0221) 714777 oder 714723.

Wir würden uns freuen, auch Sie **als Mitglied oder Vertrauensmann** für Ihre Dienststelle in unserer Gemeinschaft begrüßen zu können.

Das Kienbaum-Gutachten zur Organisation der Amtsgerichte

Der Gesamtvorstand des Landesverbandes konnte das Kienbaum-Gutachten zur Organisation der Amtsgerichte nach einem Einführungsreferat von Dr. Birmanns aus Zeitgründen nur kurz andiskutieren. Das Thema wird uns alle in nächster Zeit weiterbeschäftigen, so daß in RiStA Raum für eine größere Diskussion gegeben werden soll.

A. Einführung

Das Gericht der kleinen Leute „für Vermögensansprüche bis zu 300 Mark und für alle Streitsachen, die sich auf ein Miet-, Gesinde- oder Arbeitsverhältnis, auf das Verhältnis Reisender zu Wirten, Fuhrleuten, Schiffern und Handwerkern, auf Viehmängel, Wildschäden und Schwängerungen beziehen“ — das war das Amtsgericht nach dem Ausführungsgesetz zum GVG vom 21. 9. 1899. Daneben standen die Aufgaben auf dem Gebiet der freiwilligen Gerichtsbarkeit und der Strafgerichtsbarkeit mit Schöffengerichten als „wieder-aufgestandener Teil der altgermanischen Gaugerichtsverfassung“ (Hue de Grais, Handbuch der Verfassung und Verwaltung in Preußen und dem Deutschen Reiche, Berlin 1906). In den Augen mancher Outsider ist das Amtsgericht in seiner Einrichtung dieser juristische Tante-Emma-Laden der Jahrhundertwende geblieben mit einer altmodischen technischen Einrichtung in verstaubten, freudlosen und schlechtgelüfteten Zimmern, in denen mürrische „Bedienstete“ mit Ärmelschonern hinter riesigen Aktenregalen von den Rechtssuchenden nur mühsam gefunden werden. Der Insider weiß, daß dieses Bild nicht ganz, vielleicht sogar nur ein wenig stimmt. Das Amtsgericht ist in 90 Jahren zu einem bedeutenden juristischen Dienstleistungszweig entwickelt worden, das in einen museumsreifen Tante-Emma-Laden nicht hineinpaßt.

Hier setzt die Kienbaum Unternehmensberatung GmbH mit einem Gutachten zur Organisation der Amtsgerichte an, das im Auftrag des BJM im 2. Halbjahr 1991 vorgelegt wurde. Es ist geradezu erfrischend, die uns allzu wohlvertraute Gerichtsstruktur einmal mit den Augen von nichtjuristischen Fachleuten aus den Bereichen der Betriebswirtschaft und der Organisationswissenschaft sehen zu können: Gemessen an den Organisationsabläufen in großen Verwaltungen oder Industriebetrieben ist die Arbeitsteilung nach Meinung der Gutachter zwischen Richtern, Rechtspflegern, Geschäftsstellen, Kanzlei und Wachtmeisterei „extrem ausgeprägt“ und führt zu unnötig langer Verfahrensdauer mit großer Störanfälligkeit. Könnte man sich nicht alle Betei-

ligten räumlich aufeinander zugeordnet mit optimaler technischer Ausstattung in einem sinnvoll abgestimmten Service-Bereich vorstellen?

Die technische Ausstattung der untersuchten Amtsgerichte wird als „in weiten Bereichen“ mangelhaft beschrieben. Die Räume seien vielfach unterwertig, die Telefoneinrichtungen auf dem Stand der 50er Jahre, Telefax eine Wunschvorstellung wie der Anschluß an zentrale juristische Datenbanken. Mikroverfilmung sei ein Fremdwort und die elektronische Datenverarbeitung stecke in den Kinderschuhen. Die Insider werden sagen: Ganz so schlimm ist es nicht. In der Tat: Je höher die Instanz, um so besser ist die Ausstattung. Warum ist das so? In katholischen Gegenden würde man darauf verweisen, daß sich der Bischof beim Pontifikalamt von seinen Dienern zunächst selbst und dann erst die Gemeinde segnen läßt.

Es fehlt nicht an konsequenten Forderungen der Gutachter:

1. Es sind Service-Einheiten rund um den Arbeitsbereich des Richters/Rechtspflegers mit enger räumlicher und personeller Verzahnung zu bilden. Allerdings kann dann die herkömmliche für die Besoldung wichtige Abgrenzung der Tätigkeitsbereiche nicht aufrechterhalten werden, die entsprechenden Eingruppierungen der Mitarbeiter müßten geändert werden.

2. Die Nutzung der elektronischen Datenverarbeitung sollte nach dem Muster kommunaler Verwaltungen optimal ausgeschöpft werden. Einige zeitaufwendige Arbeitsabläufe würden „in der EDV verschwinden“. Dadurch werde Arbeitskraft besonders im mittleren und Kanzleidienst freigesetzt, die dem Richter/Rechtspfleger zugute kommen könnte. Zur optimalen Nutzung elektronischer Datenverarbeitung gehört selbstverständlich der Anschluß an externe Datenbanken zur Informationsbeschaffung; dabei sei darauf zu achten, daß der Richter in seiner Unabhängigkeit nicht durch tendenziös strukturierte Entscheidungsdatenbanken „gesteuert“ werde.

3. Die Ausstattung der Amtsgerichte ist sehr unbefriedigend. Sie muß verbessert werden.

Logo gesucht!

Der Deutsche Richterbund, Landesverband NW, ist durch das Titelbild von RiStA 4/1992 animiert worden, auch für uns ein Logo/Piktogramm zu finden, wie es Niedersachsen mit dem bunten Pfeil seit Jahren besitzt. Von daher wurde ein Ideenwettbewerb ausgeschrieben, der an die Zeichner/Karikaturisten unter den Ri + StA appelliert: Senden Sie Ihre Vorschläge bis 12. 1. 1993 an den Landesverband (Adresse S. 2 im Heft). Die ersten drei vom Geschäftsführenden Vorstand unter Ausschluß des Rechtsweges ausgewählten Entwürfe werden prämiert.

4. Qualifikation und Einsatzbereitschaft aller Mitarbeiter in den Gerichten bestimmen — wie allüberall — die Leistungsfähigkeit. Es sollten leistungsorientierte Vergütungskonzepte entwickelt werden, die der Vergütung nach Prüfungsergebnissen und Dienstalter vorzuziehen sind.

5. Die Gutachter schlagen die Schaffung eines modernen Gerichtsmanagements vor. Sie sprechen von der heute festzustellenden weitgehenden Ablehnung von Verantwortung für das Funktionieren der Gerichtsstruktur und der Gerichtsorganisation. Personal- und Budgetkompetenz sollten aus der Hierarchie des derzeitigen Betreuungsrechts von oben nach unten übertragen werden.

Zusammenfassend:

Die Sprache der Gutachter ist für manche Juristen neu und ungewohnt. Gleichwohl sieht man eigene Probleme genau beschrieben. Dabei muß beachtet werden, daß die Zahl der untersuchten Amtsgerichte verhältnismäßig klein war und die Gerichte in sich große Gegensätze erkennen ließen. Nicht alle Befunde der Gutachter lassen sich daher verallgemeinern.

Aber: Sollte in NRW eine Konzeption für eine neue Justizpolitik entwickelt werden, die mehr tun möchte, als ein altes Telefon mit Drehscheibe gegen ein neues Tastentelefon zu ersetzen, dann sollten die Amtsgerichte in ihrer fundamentalen Bedeutung für den Rechtsstaat mehr Beachtung finden.

Ein Zweites: Das Amtsgericht ist kein verkleinertes Landgericht. Das Amtsgericht braucht eine auf seine Aufgaben zugeschnittene eigenständige Struktur, die den vielfältigen Anliegen der rechtssuchenden Bürger maßgeschneidert angepaßt ist und laufend weiter angepaßt wird.

Ein Drittes: Es werden zahlreiche Bedenken gegen das neue Modell bedacht

werden müssen. Diese Bedenken sind selbstverständlich von allen Insidern zu erwarten, denen die gewachsenen Strukturen aus vielerlei Gründen angenehmer sind als die neuen. Nur: Auf die Insider kommt es nicht alleine an. Diejenigen, die auf die Dienstleistung des Amtsgerichts angewiesen sind, sind mit ihren unartikulierten Interessen wichtiger als die, die die Leistung erbringen sollen. Daher sollten der Landtag und die Landesregierung einmal mit Amtsgerichten verschiedener Größenordnungen versuchen, ob die Modellvorstellung tatsächlich realisierbar ist.

DAG Dr. Martin Birmanns, Aachen

B. Diskussion im Gesamtvorstand

Als eine wesentliche Feststellung wurde behauptet, daß im Gutachten zu 95% Fragen angesprochen sind, die in die Zuständigkeit nicht des Richterrates, sondern des Personals fallen. Das Gutachten lege aber die Befürchtung nahe, daß im Zuge der Umstrukturierung schließlich der Richterarbeitsplatz zur Disposition gestellt wird.

Abgesehen davon, daß

- in jedem Fall durch Veränderung der Arbeit der Geschäftsstelle und der Kanzlei auch der Richter betroffen ist,
- die Gutachter eine Untersuchung der Arbeitsabläufe im richterlichen Bereich ausdrücklich für erforderlich halten (S. 105),
- sie bereits jetzt auch das Verfahrensrecht zur Disposition stellen (S. 23),

wird bereits in dem Modellbeispiel der „Ablaufintegration“ bei einer Umterminierung klar, daß der Richterarbeitsplatz direkt betroffen ist. In Modell 5 ist nämlich vorgesehen, daß der Richter die Umterminierung versandreif vorbereitet und Geschäftsstelle und Kanzlei damit überhaupt nicht mehr befaßt werden (S. 122). Ob dies wirklich der angestrebten Verbesserung der Qualität der Arbeit und der Motivation der Mitarbeiter dient, darf bezweifelt werden.

Es ist ein wesentlicher Unterschied zwischen notwendiger Modernisierung, Erhöhung der Servicebereitschaft und Beschleunigung der Funktionsabläufe durch Einsatz moderner Techniken und bloßer Rationalisierung. Die Notwendigkeit, die Abläufe in der Justiz einem modernen Standard anzupassen, kann sicher nicht bezweifelt werden. Das Gutachten enthält hierzu wesentliche Anstöße. Wichtig ist dabei aber, die Besonderheiten der Justiz klar zu sehen und nicht rein betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte allein heranzuziehen. Man braucht nur an das automatisierte Mahnverfahren zu denken, mit für den Bürger kaum verständlichen Mahnbescheiden und vollständig fehlender Schlüssigkeitsprüfung (was dazu führt,

daß jedenfalls die Zinsforderung fast immer überhöht ist). Jedem, der sich ein wenig mit EDV beschäftigt hat, ist außerdem bekannt, daß eine solche Technik ein Eigenleben entwickelt und die Gefahr besteht, daß die Arbeitsabläufe der Technik angepaßt werden und nicht immer die Technik den Arbeitserfordernissen. Dies sind Gründe genug, warum sich die Richter nicht aus der Diskussion heraushalten dürfen, weil zum einen ihr Arbeitsplatz ganz konkret betroffen ist, zum anderen aber auch nach dem Inhalt des Gutachtens die naheliegende Gefahr besteht, daß nur betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte der Beseitigung von „Ineffizienz und Störungen im Ablauf“ (S. 23) zum Tragen kommen, und daß das in so schönem Fachchinesisch beschriebene Ziel einer Orientierung der Justiz an „gesellschaftlichen, teils auch an individuellen Nutzerzielen“, einer „Optimierung“ der „Rechtsgewährung“ an die „Gesellschaft oder den einzelnen“ (S. 36), durch „qualitativ hochstehende, nicht beeinflussbare Rechtsprechung“ (S. 37) aus den Augen verloren wird.

Es kann nicht geleugnet werden, daß sich an einzelnen Gerichten technikfeindliche Kulturen herausgebildet haben (s. Widerstand gegen Einsatz von Diktiergeräten in der Beweisaufnahme, S. 114). Auf der anderen Seite zeigt die Aufstellung, welche Bereiche der Amts-

Interessenten gesucht

Der Deutsche Richterbund und der Bund Deutscher Rechtspfleger führen gemeinsam vom 17. bis 19. März 1993 im Kommunikationszentrum ZAKK in Königswinter eine Tagung durch zum Thema „Betreuungsgesetz in der Bewährung“.

Interessenten für die 40 Tagungsplätze für Richter und Rechtspfleger können sich auf der Geschäftsstelle des Richterbundes NW (Adr. S. 2 im Heft) melden.

gerichte nach Auffassung der Verfasser der Studie mindestens DV-mäßig abgedeckt sein müßten (S. 118 ff.), daß hier betriebswirtschaftlich am Unternehmensmanagement orientierte Gutachter allein diese Gesichtspunkte berücksichtigen. Die Gefahren, die sich für die Unabhängigkeit der Richter und damit für die Qualität der Rechtsprechung aus einer solchen Datenbanksammlung mit Terminierungsübersicht pro Richter, pro Saal, Richterdatenbank mit Name und Dezernatszuordnung, Datenbank aller aktuell anhängigen Verfahren mit Aktenzeichen und zuständigem Richter, Personaldatenbank pp. ergeben, werden überhaupt nicht gesehen. Ein Dienstvorgesetzter könnte dann je-

Beamtendarlehen

Festzins 7,85% (Gesamte Laufzeit)

Für alle Beamten auf Lebenszeit über Lebensversicherung von 5.000,- DM bis 120.000,- DM, Auszahlung 96%,
effekt. Jahreszins 8,64%
 Laufzeit: 20 Jahre.
 Beispiel: 30jähriger Beamter a.L.

20.000,- mtl. DM	205,84
50.000,- mtl. DM	512,09
120.000,- mtl. DM	1.223,00

● **Sonderkonditionen auch an Arbeiter u. Angestellte des ö. D.**
 Sonderkredit zum Ausgleich Ihres Girokontos DM 8000,- mtl. DM 126,95, Laufzeit 84 Monate, Effektiver Jahreszins 8,92 %.

● günstige Hypotheken-Darlehen
 ● Fragen Sie nach unserem Pensions-Spar-Plan
 Persönliches Angebot oder telefonische Sofortberatung

Schirmer & Partner
 OHG Darlehensvermittlung · 2900 Oldenburg · Würzburger Str. 8
 Telefon 04 41/98 07 20 · Fax 04 41/98 07 219

Suchen Sie eine nebenberufliche Tätigkeit? Rufen Sie uns an!

Billiges GELD FÜR BEAMTE auf Lebenszeit

Auch für Beamte, deren Ernennung auf Lebenszeit bevorsteht, und DO-Angestellte auf Lebenszeit.

Kleinkredite

Zinssatz 0,5 % p.M.
 2 % Bearbeitungsgebühr
Beispiel:
 Kreditbetrag DM 10.000,-
 Laufzeit 72 Monate
 monatliche Rate DM 191,66
effektiver Jahreszins nur 11,9 %

Seit 25 Jahren im Dienste der Deutschen Beamtenschaft tätig.

Langfristige Darlehen

in Verbindung mit einer Tilgungsversicherung der **Stuttgarter Lebensversicherung**
Beispiel:
 Kreditbetrag DM 40.000,- Laufzeit 15 Jahre
 monatliche Rate DM 460,80 incl. DM 210,80
 Versicherungsbeitrag (Eintrittsalter 35 Jahre)
effektiver Jahreszins 8,1 %

MASEL BANK Olivaer Platz 1 · 1000 Berlin 15
Telefon (0 30) 8 83 70 28 — SPEZIALBANK —
 Bitte fordern Sie unsere Informationsschrift an. Das ist für Sie kostenlos und völlig unverbindlich.

derzeit taggenau mit einem Knopfdruck alle Daten über Erledigungszahlen, Erledigungsarten und Dauer der Verfahren für jeden Richter ausgeben lassen. Ein Dienstvorsetzter, der sich bei Beurteilungen vorwiegend an der Zahl der Erledigungen orientiert, hätte damit alle Daten jederzeit verfügbar. Auch für denjenigen, der die Menge der Erledigungen bisher nicht als Hauptkriterium angesehen hat, wird es schwer, sich solchen Zahlenwerken zu entziehen. Welche Gefahren sich daraus für die Qualität der Rechtsgewährung ergeben, wurde auf dem Deutschen Richtertag 1991 ausführlich erörtert.

Die Aussage, 95% des Gutachtens betreffen Fragen, die den Personalrat angehen, ist also so wohl nicht zutreffend. Jedenfalls ist die richterliche Tätigkeit in einem Maße betroffen, daß wir uns einmischen müssen. Der Landesverband hat eine Arbeitsgruppe gebildet, die versuchen wird, das Sinnvolle aus dem Gutachten herauszuarbeiten und die Besonderheiten der Justiz gegenüber „anderen Dienstleistungsunternehmen“ zur Geltung zu bringen.

LESERBRIEF

Pensen und Streitwerte

Im Anschluß an das in RiStA Nr. 4/92 veröffentlichte Interview mit dem Mitglied des Hauptrichterrates, VRLG Hans Robert Richthof, ist auf folgendes hinzuweisen:

Die geplante Erweiterung der Zuständigkeit der Amtsgerichte bis zum Streitwert von 8000 oder gar 10000 DM darf im Rahmen der notwendigen flankierenden Maßnahmen nicht dazu führen, die ohnehin pensenmäßig überlasteten Landgerichte (Pensen-Soll 125 — Pensen-Ist 180 und höher) von den für eine sach- und zeitgerechte Erledigung der zu bewältigenden Aufgaben notwendigen Richterkräften zu entblößen. Man hat den Eindruck, daß höheren Orts der durch eine Streitwerterhöhung eintretende Entlastungseffekt bei den erstinstanzlichen Zivilkammern der Landgerichte überschätzt wird. Bei meiner eigenen Kammer wären bei einer Zuständigkeitsgrenze von 10000 DM in der Zeit vom 1. 1. bis 30. 6. 1992 gerade 22,5% der eingegangenen Sachen in die Zuständigkeit des Amtsgerichts gefallen. In anderen Kammern mag der Entlastungseffekt größer oder auch kleiner sein. Man darf bei allem nicht vergessen, daß jeder Entlastung der Landgerichte durch den ständig fortschreitenden Geldwertschwund Grenzen gesetzt sind. Kurt Oder, VRLG, Düsseldorf

Die paar Mark — Nicht der Rede wert?

Genaugenommen 7,84 DM stellte mir mein Arzt in Rechnung für eine „ärztliche Bescheinigung“ nach GOÄ Nr. 14, die ich meinem Dienstherrn zum Nachweis meiner Dienstunfähigkeit einreichte. Die Rechnung legte ich der Beihilfestelle zwecks Regulierung ein. Diese teilte mir wenig später mit, „Aufwendungen für ärztliche Bescheinigungen nach GOÄ Nr. 14 zum Nachweis der Dienstunfähigkeit sind nicht beihilfefähig (vgl. Köhnen-Mohr, Beihilferecht, Anm. 2 — S.B 63 — zu § 4 BVO und die dort zitierte Entscheidung des OVG Münster)“. Also denke ich, ein Blick in die zitierte Entscheidung (Urteil vom 25. 1. 1984 — 12 A 2366/82) bringt Klarheit:

Die Kernsätze lauten:

„Der Kläger kann zu den Kosten der Dienstunfähigkeitsbescheinigung keine Beihilfe beanspruchen. Denn in der Beihilfe-VO des Landes NW ist die Berücksichtigung dieser Kosten nicht vorgesehen. In § 4 BVO NW werden die beihilfefähigen Aufwendungen in Krankheitsfällen abschließend aufgeführt. Die Aufzählung erwähnt die Kosten für eine Dienstunfähigkeitsbescheinigung nicht. Diese Kosten fallen auch nicht unter die nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BVO NW als beihilfefähig anerkannten Kosten für die ‚Begutachtung

bei Durchführung dieser Vorschriften‘. Denn eine Dienstunfähigkeitsbescheinigung wird nicht zur Durchführung ‚dieser Vorschriften‘, d. h. der Vorschriften der BVO NW, ausgestellt. Sie kann von dem Dienstherrn vielmehr nach § 79 Abs. 1 LBG NW verlangt werden.“

Das OVG Münster stellt weiter fest, der (Beihilfen)Verordnungsgeber war aufgrund der Fürsorgepflicht nicht gehalten, Kosten der Dienstunfähigkeitsbescheinigung als beihilfefähig anzuerkennen. Die Fürsorgepflicht gewährt dem Beamten keinen Anspruch auf Ersatz aller seiner Aufwendungen im Krankheitsfall. Zwar handelt es sich bei den Kosten der Dienstunfähigkeitsbescheinigung um Aufwendungen im Krankheitsfall (§ 4 BVO), jedoch werden sie nicht zur Wiedererlangung der Gesundheit iSv § 3 Abs. 1 Nr. 1 BVO aufgewandt. Denn die Ausstellung einer Dienstunfähigkeitsbescheinigung durch den Arzt stellt keine Heilungsmaßnahme dar.“

Es besteht also Handlungsbedarf für den Ordnungsgeber, die Beihilfegelung entsprechend zu ergänzen. Und solange — denke ich — sollte es genügen, dem Dienstherrn die Krankheit anzuzeigen und ihm mitzuteilen, daß der behandelnde Arzt über das Vorliegen einer Erkrankung von der Schweigepflicht entbunden wird.

Die Gesetzgebung ist männlich?!

„Bei der Formulierung ist besonders auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten“, so lautet § 39 der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes NW vom 16. 5. 1991, der die „Form und Sprache im dienstlichen Schriftverkehr regelt. Die Landesregierung scheint zumindest sprachlich die Frau entdeckt zu haben. Bei weiterer Durchsicht fällt jedoch auf, daß Frauen als Ministerinnen, nicht jedoch als Chefin der Staatskanzlei oder gar als Ministerpräsidentin — zumindest sprachlich — möglich sind, denn nur der „Ministerpräsident“ darf den Rotstift zur Zeichnung benutzen.

Überflüssige Anmerkungen einer verbesserlichen Emanze, wird vielleicht mancher Kollege denken. Es ist jedoch nicht zu leugnen, daß das Bewußtsein nicht zuletzt durch die Sprache verändert wird. Gesetze, das bedarf wohl keiner Erläuterung, betreffen Frauen und Männer gleichermaßen. Da reicht es eben nicht aus, wenn die weibliche Form bei der Gestaltung des Gesetzestextes Berücksichtigung findet. Kritisch bemerken viele Männer hierzu, es würde ohnehin viel zu viel Wind um nichts gemacht. Und ad absurdum wird das berechnete Anliegen nach sprachlicher Gleichbehandlung geführt, wenn es in Gesetzen und Verordnungen sinngemäß folgendermaßen heißt: „Soweit im vor-

stehenden die männliche Formulierung benutzt wird, gilt diese auch als weibliche Form“. Ein phantasievoller Umgang mit der deutschen Sprache ermöglicht durchaus die Schaffung lesbarer Gesetzestexte in einer Formulierung, die der sprachlichen Gleichbehandlung gerecht wird.

Und schon gar nicht reicht es aus, wenn die Gesetzgebung fast ausschließlich in den Händen der Männer liegt. Nahezu skandalös mutet es an, wenn nur Männer in den maßgebenden Gremien sitzen, die über Gesetze beraten, die in erster Linie Frauen betreffen — siehe § 218 StGB. Man hat den Eindruck, daß die Einschaltung der Frauenministerien als notwendiges Übel bei den gesetzgeberischen Beratungen der Männer angesehen wird und das Ziel eigentlich nur die Abschaffung dieser Ministerien sein könne. Letzterem kann aus der Sicht einer engagierten Frau nur zugestimmt werden — allerdings unter einer wichtigen Voraussetzung: daß in den maßgeblichen Fachressorts der Ministerien Frauen in ausreichender Zahl mitentscheiden. Nur so kann gewährleistet werden, daß die Gesetzgebung den Interessen von Frauen und Männern gleichermaßen gerecht wird. Die deutsche Sprache läßt da hoffen, heißt es doch „das“ Gesetz und das ist immerhin geschlechtsneutral!

Assessoren-Tagung in Kamen

Vom 7. bis 10. September 1992 fand in der Sportschule Kaiserau in Kamen ein vom Deutschen Richterbund, Landesverband NW, veranstaltetes Fortbildungsseminar für junge Richter/innen und Staatsanwälte/innen zum Thema „Ansprüche, Erwartungen und Enttäuschungen in der Wirklichkeit des Berufsalltags“ statt.

Als Gegenstand des Seminars war die Beschäftigung mit spezifischen Konflikten des Berufsalltags, wie sie von Berufsanfängern und jüngeren Kollegen erfahren werden, angekündigt. Das Seminar wurde geleitet von einem Psychologen, der aus Organisations- und Fortbildungszusammenhängen im Justizbereich viel Erfahrung mit der Arbeit am Gericht und ihren spezifischen Belastungen hat. Die Amtsdauer der elf Teilnehmer lag etwa bei 1 bis 1,5 Jahren.

Eine zu Beginn dieses Seminars durchgeführte Befragung zu den Erwartungen an das Seminar ergab, daß die Teilnehmer vor allem einen Erfahrungsaustausch mit anderen, jüngeren Kollegen und Tips zur Bewältigung der täglichen Arbeit erwarteten.

Insoweit war das Seminarthema ganz offensichtlich mißverstanden worden, da keiner der Teilnehmer besondere Probleme mit dem Richterberuf (mehr) hatte. Die Teilnehmer räumten zwar ein, gerade zu Anfang ihrer Richterzeit Probleme vor allem mit der „Aktenflut“ und mit der Arbeitsweise bei Gericht gehabt zu haben, diese Probleme seien

jedoch mittlerweile überwunden. Die Teilnehmer bekundeten übereinstimmend, inzwischen gut mit dem Arbeitsanfall zurechtzukommen und viel Freude an der Arbeit zu haben.

So stand bereits zu Anfang des Seminars fest, daß die Seminarankündigung nicht die richtige Zielgruppe, also Richter/innen bzw. Staatsanwälte/innen, die noch Probleme mit ihrem Beruf haben, erreicht hatte.

Das Seminar gestaltete sich deshalb für den das Seminar leitenden, sehr engagierten Psychologen ziemlich schwierig, da die Probleme, die aufgearbeitet werden sollten, bei den Teilnehmern des Seminars nicht (mehr) vorhanden waren.

Das Seminarprogramm wurde kurzfristig umgestellt. Anhand der von einigen Seminarteilnehmern geschilderten Tagesabläufe wurde erörtert, wie die einem Richter/in oder Staatsanwalt/in zum einen täglich, aber auch wöchentlich zur Verfügung stehende Zeit am sinnvollsten geplant und organisiert werden kann. Das Seminar ist so zwar nicht wie angekündigt abgehalten worden, war dann aber doch letztlich für die Teilnehmer eine Bereicherung.

Für zukünftige Seminare gleichen Themas sollte versucht werden, Richter/innen bzw. Staatsanwälte/innen zu motivieren, die ganz am Anfang ihrer Probezeit stehen, am besten noch vor der Erstbeurteilung.

Rin Elisabeth Hinkers, LG Kleve

■ PRESSENOTIZ

Kritik am Verfassungsgericht

„Zum Teil verfassungswidrig“

Das ist selten: Ein hoher Richter hat scharfe Kritik an seinen Kollegen geübt — allerdings erst beim Ausscheiden aus seinem Amt nach 16 Jahren.

Clemens Amelunxen, bislang Vorsitzender des zweiten Strafsenats am OLG Düsseldorf, warf dem Bundesverfassungsgericht gestern vor, es greife „in schwer erträglicher und teilweise verfassungswidriger Weise“ in die Entscheidungen der Oberlandesgerichte ein. Karlsruhe sei aber weder eine „Superrevisionsinstanz“ noch ein „oberster Disziplinarhof“, der den Gerichten Rechtsprechung beizubringen habe.

Konkreter Anlaß für Amelunxens Kritik waren Karlsruher Entscheidungen zur Aufhebung der Untersuchungshaft bei mehr als sechs Monaten Dauer wegen mangelnder Begründung. Wenn diese Praxis anhalte, so beanstandete der OLG-Richter, bliebe vor allem für Täter aus Kreisen des organisierten Verbrechens und der Bandenkriminalität „das Berufsrisiko lächerlich gering“.

entnommen: Rheinische Post vom 23. 9. 1992

BHW-ZUKUNFTSSICHERUNG

Ihr Sicherheitsnetz für heute und morgen.

Das BHW empfiehlt nur individuelle Lösungen, um Ihre Zukunft finanziell rundum abzusichern. Fordern Sie zur Information unseren Ratgeber „Zukunftssicherung“ bei Ihrem BHW-Berater an!

BHW-Bezirksdirektion Hamm
Caldenhofer Weg 27, 4700 Hamm 1
Telefon (0 23 81) 1 30 31

BHW
Bank · Bausparkasse · Versicherung
Immer eine Idee mehr.

Der Deutsche Richterbund

Der Deutsche Richterbund ist der mit Abstand größte Berufsverband der Richter und Staatsanwälte. Der Deutsche Richterbund ist Spitzenorganisation des öffentlichen Dienstes.

Er ist ein überparteilicher, unabhängiger Verband, der frei ist von Einflüssen und Rücksichtnahmen auf andere Berufsgruppen. Die dem DRB durch die Satzung vorgegebenen Ziele sind:

- die Förderung der Gesetzgebung, der Rechtspflege und der Rechtswissenschaft;
- die Wahrung der richterlichen Unabhängigkeit und der unparteiischen Rechtsprechung;
- die Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Richter und Staatsanwälte.

Deswegen setzt sich der DRB für die Sicherung und den Ausbau des freiheitlichen und sozialen Rechtsstaates, wie für die unmittelbaren beruflichen und sozialen Probleme der Richter und Staatsanwälte, ein.

Der Richterbund wirkt mit (durch seine Bundes- und Landesvertretung des Deutschen Richterbundes) bei der allgemeinen Gesetzgebung und vertritt die Interessen seiner Mitglieder gegenüber Dienstherren, Parlamenten und der Öffentlichkeit.

Hierbei fordert er u. a. die Sicherung

der richterlichen Unabhängigkeit und den weiteren Ausbau der Eigenverantwortlichkeit der Staatsanwälte, die Verbesserung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen der Richter und Staatsanwälte bis hin zu den Bereichen Arbeitsbedingungen, Aus- und Fortbildung.

Der DRB Landesverband Nordrhein-Westfalen gliedert sich in 20 Bezirksgruppen, entsprechend der 20 Landgerichtsbezirke des Landes Nordrhein-Westfalen. Ferner gehören dem DRB NW die Landesverbände des Richtervereins der Sozialgerichtsbarkeit, des Richterbundes der Arbeitsgerichtsbarkeit und des Bundes Deutscher Finanzrichter an.

Organe des Deutschen Richterbundes NW sind die Landesvertreterversammlung, der Gesamtvorstand und der Geschäftsführende Vorstand.

Die Geschäftsstelle hat ihren Sitz in: 4700 Hamm 1, Martin-Luther-Straße 11, Telefon (023 81) 298 14, Fax 225 68.

Der Unterstützung der Ziele dient die Verbandszeitschrift „Richter und Staatsanwalt in NRW“. Sie wird an alle Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in NRW — unabhängig von der Zugehörigkeit zum DRB — verteilt.

■ LETZTE MELDUNG

Der Graue

Nun ist er da, der Umweltschützer bei der Justiz. Und die Justizverwaltungs- und justizpolitischen Vorgaben sind eindeutig: eintönig grau und Anfeuern zur Mehrarbeit ist die Devise.

Ich spreche hier vom neuen Kalender 1993. Umweltschonendes Papier, daher etwas umfangreicher im Volumen, dezentere Grünton auf dem Umschlag.

Aber drinnen! Wer bisher den Vorgaben entsprechend 16 Verhandlungen für den frühen ersten Termin auf die Zeilen jedes Termintages setzte, findet nun 18 Zeilen vor! Absicht? Oder bedeutet die Zahlenreihe am Rande Entlastung in Vorwegnahme der Veränderungen durch die angekündigte Streitwertverschiebung? Denn die Numerierung beginnt mit 7 und endet bereits bei 20. Danach kommen Zeilen ohne Nummer!

Wo sind die Ausführungsverordnung, die offiziellen Dienstanweisungen für die Handhabung dieses Kalenders? Die Versäumnisse liegen ganz eindeutig im Justizministerium! Oder steckt wieder einmal der Finanzminister dahinter? Denn der neue Kalender ist bestimmt teurer im Preis und das soll wohl durch Mehrarbeit ausgeglichen werden.

■ PRESSEERKLÄRUNG¹⁾

Recht muß verteidigt werden

Der DRB ist zutiefst erschrocken und entsetzt über die Ausschreitungen in Rostock gegen Asylsuchende, über den Umfang und die Intensität, mit der hier Gewalt gegen Menschen und Sachen eingesetzt wird.

Der in den Ausschreitungen zum Ausdruck kommenden Mißachtung der Regeln menschlichen Zusammenlebens muß jetzt mit allen zu Gebote stehenden rechtsstaatlichen Mitteln konsequent und nachhaltig begegnet werden, wenn nicht der Rechtsstaat auf Dauer Schaden nehmen soll.

Der DRB erinnert daran, daß jeder in diesem Staat, und damit auch der Asylsuchende, nach unserem Grundgesetz das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit hat. Es ist daher eine nicht relativierbare Aufgabe der staatlichen Organe, auch diejenigen zu schützen, die bei uns — berechtigt oder nicht — Schutz gesucht haben.

Angesichts der Vielzahl und des Ausmaßes der gewalttätigen Ausschreitungen in der jüngsten Vergangenheit, kann die danach immer wieder gehörte ent-

schuldige Erklärung, man habe die Lage falsch beurteilt und das Gewaltpotential unterschätzt, nicht mehr akzeptiert werden. Wie nicht nur die Geschehnisse in Rostock zeigen, ist von einer nicht unerheblichen Zahl von gewaltbereiten Straftätern und einer leider großen Gruppe von Mitläufern und Sympathisanten auszugehen. Auf dieses Potential haben sich die Ordnungskräfte einzurichten.

Mit Unverständnis registriert der DRB Stellungnahmen aus dem politischen Raum, die angesichts der Rostocker Ausschreitungen allein und in erster Linie eine Änderung des Asylrechts einfordern oder anmahnen. Erste und vorrangigste Aufgabe ist es jetzt, die unserer Rechtsordnung zugrunde liegenden Werte zu verdeutlichen, weitere Gewalttaten durch vorbeugende Maßnahmen zu unterbinden und damit die Ordnung des friedlichen Zusammenlebens, und zwar auch mit den Asylsuchenden, wiederherzustellen.

¹⁾ Nr. 2 vom 25. August 1992

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach annähernd 13jähriger Berufstätigkeit als Richter (am Amtsgericht) bin ich zu der Erkenntnis gelangt, daß es doch sinnvoll ist, berufsständisch organisiert zu sein — eine Erkenntnis, die spät kommt, aber nicht zu spät. So möchte ich hiermit dem Richterbund beitreten und bitte um Aufnahme.

Sollte es der Ausfüllung eines Aufnahmeformulars o. ä. bedürfen oder sollten Sie anderweitig näherer Angaben bedürfen, bitte ich um Mitteilung. Auch bitte ich um Information über Organisationsstruktur des Landesverbandes, Höhe des Mitgliederbeitrages und Zahlbarkeit desselben.

Mit Dank und frdl. Gruß
Richter

Anm. der Red.

Der jährliche, steuerlich absetzbare Mitgliedsbeitrag von 200,— DM umfaßt den Bezug der Deutschen Richterzeitung. Interessenten erhalten von der obigen Geschäftsstelle ein Werbeheft mit den Richterbund-Zielen und weitere Informationen.