

VER-BEURTEILUNG



Dienstliche Beurteilung der Richter

Für die Besetzung der Richterämter und die Beförderung maßgebend ist das Leistungsprinzip; dies muß auch so bleiben. Dem Leistungsprinzip Geltung verschaffen kann nur ein Beurteilungssystem. Nur über die Beurteilung vollzieht sich die Bestenauslese; nur sie stellt eine Rangfolge für die Beförderung auf.

Die Beurteilung hat zwei Funktionen zu erfüllen: Sie soll dem Dienstvorgesetzten eine an objektiven Kriterien orientierte Auswahlentscheidung ermöglichen. Insofern liegt in ihr ein wesentliches Personalführungs- und -steuerungsinstrument. Die Beurteilung soll aber auch dem Betroffenen Klarheit darüber verschaffen, wie es um seine beruflichen Aufstiegschancen steht.

Ist diese Aufgabenstellung durch das bisherige System befriedigend geregelt? Wird die Wirklichkeit den an die Beurteilung gestellten Erwartungen gerecht?

Beurteilungsrichtlinien

Wie auch in den anderen Bereichen erfassen die Beurteilungsrichtlinien der ordentli-

chen Gerichtsbarkeit im wesentlichen drei Fragestellungen: **1. Wann wird beurteilt (Regel- und Anlaßbeurteilung)?** **2. Was wird beurteilt (Beurteilungsmerkmale)?** **3. Durch wen, aufgrund welcher Erkenntnisse und in welchem Verfahren wird beurteilt?**

Die Fragestellung zu Ziffer 1 enthält kaum besonderen „Zündstoff“: Wer, um seine Leistungsentwicklung im Falle einer späteren Bewerbung besser darstellen zu können, die vierjährige Zeitspanne bei der Regelbeurteilung für zu lang hält oder sich benachteiligt fühlt, weil er mit 50 nicht mehr beurteilt wird, mag den Dienstvorgesetzten durch Bewerbungen auf ein Amt, das er letztlich nicht anstrebt, zu den benötigten Beurteilungen veranlassen.

Wer – zu Ziffer 2 – die vom obersten Dienstherrn aufgezeigten Merkmale überdenkt und seine eigene Beurteilung daraufhin kritisch prüft, wird kaum zu dem Ergebnis kommen können, daß Beurteilungen die persönliche und sachliche Unabhängigkeit

**Aktueller
als jedes Buch:
Rechtsstand
1.10.1996**

Landesrecht Nordrhein-Westfalen

- **Ca. 250 Gesetze und Verordnungen zum Landesrecht NRW per Tastendruck (Über 3.000 Buchseiten)**
- **Mit ergänzenden Rechtsgrundlagen aus dem Bundesrecht**

PC-Rechtsbibliothek Bundesrecht per CD-ROM

- **Über 25.000 Seiten Gesetze, Verordnungen und Richtlinien des Bundesrechts jetzt per PC**
- **Mit einzigartigem Suchsystem – schnell, einfach und zielgenau**

TESTGUTSCHEIN

Absender (Stempel reicht):

Name:

Firma/Abt.:

Straße:

PLZ, Ort:

Abtrennen und absenden an

MBO Verlag
Abt. Institut für Informationsmanagement
Feldstiege 100

48161 Münster

oder am schnellsten
per Telefax (0 25 33) 93 00 15

Ja, ich möchte kostenfrei und unverbindlich vier Wochen lang testen:

- ☐ **Landesrecht Nordrhein-Westfalen**
☐ per Disketten (3,5 Zoll, 1,44 MB) ☐ per CD-ROM
 Bei späterem Kauf: 86,- DM
 Updates* bis auf Widerruf je 68,- DM
- ☐ **PC-Rechtsbibliothek Bundesrecht per CD-ROM**
 Bei späterem Kauf: 294,- DM
 Updates* bis auf Widerruf je 145,- DM

Alle Preise zuzügl. 15 % MwSt. u. Versandkosten.

***Immer aktuell:** Update-Service 2–3mal jährlich, jederzeit schriftlich kündbar.

Garantie: Der Test ist für Sie kostenfrei und unverbindlich. Wenn Sie LEXsoft nicht nutzen möchten, teilen Sie uns dies einfach mit. Ein Formular dafür liegt der Sendung bei. Eine Rechnung erhalten Sie also nur, wenn Sie das Programm über die Testzeit hinaus nutzen.

ZB 11

Datum

Unterschrift

des Richters **nicht** tangieren. Andererseits: Ist es wirklich wünschens- und erstrebenswert, daß gerade für diesen sensiblen Bereich Effizienz, Substanz und Akzeptanz der richterlichen Tätigkeit – ohnehin Gegenstand ständiger Kritik der Betroffenen, der Rechtsmittelinstanzen und interessierter Dritter – ausgerechnet bei der Beurteilung durch den Dienstvorgesetzten außen vor bleiben sollen?

Schließlich: Auch eine Vervielfältigung der einzelnen Beurteilungsmerkmale wird im konkreten Fall kaum dazu führen, daß sich daraus wie aus einer Checkliste das Gesamturteil von selbst ablesen läßt. Zum Schwur kommt es vielmehr bei der abschließenden Gesamt- und Eignungsbewertung. Da kann auf wundersame Weise ein „Merkmalseinser“ zu einer grauen Maus mutieren, während sein Mitkonkurrent in höchste Sphären entschwebt.

Die entscheidenden Weichen werden im Beurteilungsverfahren – **Fragestellung zu Ziffer 3** – gestellt, zu dem sich die ministeriellen Anweisungen auf wenige dürre Worte beschränken. Hier gibt es im Hinblick auf Verwaltungsübungen, die wie Relikte aus längst vergangenen Zeiten anmuten, deutliche Regelungsdefizite.

Beurteilungshilfen

So heißt es zwar in den Richtlinien, daß die Beurteilung entscheidend auf dem eigenen Eindruck des zur Beurteilung berufenen Dienstvorgesetzten beruhen muß und Voraussetzung dafür ist, daß er die von ihm zu beurteilenden Richter selbst näher kennenlernt. Daß dies an großen Amts- und Landgerichten und insbesondere an den Oberlandesgerichten umsetzbar wäre, ist aber Augenwischerei. Es bedarf keiner Frage, daß der Dienstvorgesetzte überfordert wäre, sich die für die Beurteilung erforderlichen Erkenntnisse selbst zu verschaffen. Somit ist er auf Beurteilungshilfen angewiesen. Wie viele und welche Beurteilungshilfen herangezogen werden können oder sollen, ist jedoch offen. Zudem brauchen die Beurteilungshilfen dem Betroffenen nicht offengelegt zu werden, soweit sie nicht schriftlich erfolgen. Für den Betroffenen kann sich daraus die Situation ergeben, daß er nur vermuten kann, wer für oder gegen ihn „gezeugt“ hat. Wird ihm das offengelegt und geht er der Quelle nach, tappt er weiter im dunkeln. Denn der als Beurteilungshilfe eingeschaltete Informant will, auf die Grundlage der kolportierten Meinungsäußerungen angesprochen, das so nicht gesagt und gemeint haben und versichert, sich nur positiv geäußert zu haben. Noch grotesker wird die Situation, wenn der Betreffende zwar eine schriftliche Beurteilungshilfe abgibt, der Dienstvorgesetzte aber, auf seine abweichende Beurteilung angesprochen, auf die von demselben Beurteilungshelfer abgegebenen mündlichen Äußerungen verweist, der diese naturgemäß dem Betroffenen gegenüber in Abrede stellt.

Folge dieser abstrusen Situation kann doch nicht sein, die Devise auszugeben, bloß keine schriftlichen Beurteilungshilfen mehr abzugeben oder die Beurteilungshilfen nicht zu benennen. Damit würde die Beurteilungspraxis zur Geheimjustiz entarten, ganz zu schweigen von dem un guten Gefühl des durch eine solche Praxis Betroffenen, es könnten nicht objektivierbare Dinge wie Sympathie, Wohlverhalten und Stromlinienförmigkeit mitgespielt haben.

Um die Gefahren einseitiger Optik als Folge mehr oder weniger blinden Vertrauens auf eine einsame „Beurteilungshilfe“ zu minimieren, könnte es sich anbieten, möglichst viele und weitgefächerte Beurteilungshilfen in Anspruch zu nehmen. Je mehr Beurteilungshilfen aus verschiedener Warte eingeholt werden, desto zuverlässiger und objektiver sollte das Gesamtbild werden. Das setzt allerdings voraus, daß sich der einzelne auch insoweit einer beurteilenden Kritik seiner Tätigkeit von innen – Rechtsmittelinstanzen, Kollegen – wie auch von außen – Anwalt- und Staatsanwaltschaft – zu stellen bereit ist (und hierauf gegebenenfalls auch verzichten kann).

Diejenigen, auf deren Beurteilungshilfen ausschlaggebend abgestellt wird, sollten veranlaßt werden, ihre Stellungnahme schriftlich abzugeben. Nur dann ist – auch aus der Sicht der Betroffenen – gewährleistet, daß sie Wort für Wort überdacht haben und dies auch dem Betroffenen gegenüber begründen können. Sie sollten sich ihrer Verantwortung bewußt sein und wissen, daß sie dazu auch stehen müssen.

Offenheit und Durchsichtigkeit mögen bisweilen unbequem erscheinen. Die sich daraus – durchaus auch für den Betroffenen – ergebenden Härten haben aber gegenüber der Praxis, wie sie gegenwärtig Betroffenen zugemutet wird, keinen ausschlaggebenden Stellenwert. Das Interesse des Dienstvorgesetzten an möglichst reibungsloser Personalsteuerung ist kein Selbstzweck.

Beurteilungsspiegel und Mitwirkung des Präsidialrats

Vielfach wird übersehen, daß es bei der Beurteilung, insbesondere der Anlaßbeurteilung, nicht nur darum geht, den Betroffenen absolut und als Richter zu bewerten. So werden ihm nicht Qualitäten zu- oder aberkannt. Aufgabe der Beurteilung ist es vielmehr, seine Fähigkeiten und Leistungen mit denjenigen der anderen zu vergleichen und sie unter diesem Aspekt einzustufen. Nur so ist eine Auswahlentscheidung möglich. Ein derartiger Vergleich setzt aber Kenntnisse darüber voraus, wie sich das allgemeine Leistungsbild, in das der Betroffene eingeordnet werden soll, tatsächlich darstellt. Der Beurteilende wie auch der Betroffene sind ohne Kenntnis des Beurteilungsspektrums oder auch des Mitbewerberfeldes außerstande, den Stellenwert einer konkret abgegebenen Beurteilung zu ermessen. So müßte selbstverständlich sein und ist es

Aus dem Inhalt

Zeugnisse

Beurteilung der Richter	1
Interview mit dem	
Präsidialratsvorsitzenden	4
AV und RV und Definitionen	6/7
Beurteilung der Staatsanwälte	7
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	8
Aus der Arbeit des Vorstandes	10
Aus der StA-Kommission	14
Aus den Bezirksgruppen	15
Bericht aus der ZPO-Kommission	16
Jahressteuergesetz 1996	17
Das ideale Richterbild	18

ROBEN
SEIT 1880
L. Eggert

Mundsburger Damm 4
Postfach 7632 08
22071 Hamburg
Tel. (0 40) 2 20 18 87
Fax (0 40) 2 27 34 22

elegante
Einzelanfertigung
nach Ihren Maßen,
preiswert und gut.

Bitte fordern Sie unser Angebot
mit Mustern an.

Impressum

Herausgeber:

Geschäftsführender Vorstand des
Deutschen Richterbundes,
Landesverband Nordrhein-Westfalen,
Martin-Luther-Straße 11, 59065 Hamm,
Tel. (02381) 29814; Fax (02381) 22568

Redaktion:

Werner Batzke (RAG), Margret Dichter (RinLG);
Wolfgang Fey (RAG) (verantwortlich);
Dr. Gisela Gold-Plühl (OSTAin); Erwin Golumbeck (StA);
Lydia Niewerth (RinAG); Edwin Pütz (R); Elke Radtke
(RinLG); Klaus Rupperecht (RAG); Reinhard Schaffer
(RAG); Gisela Wohlgermuth (RinOLG);

Verlag, Herstellung und Anzeigenverwaltung:

VVA Vereinigte Verlagsanstalten GmbH,
Hoherweg 278, 40231 Düsseldorf, Tel. (0211) 7357-0,
Anzeigenverwaltung: (0211) 7357-168
Anzeigenverkauf: (0211) 7357-187 Holger Löwe
Vertrieb: (0211) 7357-155
Zur Zeit ist die Anzeigenpreisliste Nr. 13
vom 1. Oktober 1995 gültig

Bezugsbedingungen:

Der Verkaufspreis ist durch den Mitgliedsbeitrag
abgegolten. Bezugspreis für Nichtmitglieder
jährlich 23,- DM.

Konto des Landesverbandes NW des Deutschen
Richterbundes: Sparkasse Hamm (BLZ 41050095)
Konto-Nr. 7 0227 – auch für Beitragszahlungen

Zuschriften erbeten an:

Geschäftsstelle des Landesverbandes,
Martin-Luther-Straße 11, 59065 Hamm, oder
Wolfgang Fey, Henri-Dunant-Straße 31, 40474
Düsseldorf.

Titelbild: Karikatur von Dirk Heider, Köln

Dieser Ausgabe liegt eine Beilage des BUND, Ratingen bei.
Wir bitten Sie um freundliche Beachtung

wohl auch, daß die verantwortlichen Beurteilenden, nämlich die 3 OLG-Präsidenten, die 19 LG-Präsidenten und die 4 AG-Präsidenten, über einen Beurteilungsspiegel verfügen.

Einbezogen werden müßten aber auch die als maßgebliche Beurteilungshelfer beteiligten Richterinnen und Richter. Wie sollen sie sonst beurteilen können, wo der Betroffene eingestuft werden kann? Es kann doch nicht nur die eigene individuelle Perspektive den Ausschlag geben!

Schwierig wird es in der Sphäre des Betroffenen. Das Geheimhaltungsinteresse des/der Mitbewerber ist ein nicht minder wichtiges Gut. Es darf ja nicht so sein, daß

man, etwa per Computer, den Leistungsstand aller anderen Kollegen/Bewerber abfragen kann, nur damit man sich selbst richtig einzustufen vermag.

Das könnte anders aussehen, wenn ein Vertretungsorgan der Richter/innen mit entsprechenden Geheimhaltungspflichten eingebunden und Mitbestimmungsorgan würde. Ihm könnte und müßte der Beurteilungsspiegel ebenfalls zugänglich gemacht werden. Das könnte die Betroffenen beruhigen, die derzeit dem, was mit ihnen geschieht, mehr oder weniger wehrlos ausgesetzt sind. Die in den Beurteilungsrichtlinien vorgesehene Möglichkeit der Remonstration ist praktisch ohne Wert und hat im Grunde nur Alibifunktion.

Beurteilungsfragen an den Vorsitzenden des Präsidialrates

RiStA: Herr Marten, Sie sind in zwei Funktionen mit dienstlichen Beurteilungen der Richter befaßt. Als Präsident des LG Düsseldorf nehmen Sie selbst Beurteilungen vor, als Vorsitzender des Präsidialrats sehen Sie Beurteilungen aus dem gesamten Land, die den Stellungnahmen dieses Gremiums zu Beförderungsvorschlägen des JM zugrunde gelegt werden. Der Zeitpunkt für die Regelbeurteilungen für Planrichter steht bevor, aber auch für Proberichter stellen sich regelmäßig Fragen zu ihren Beurteilungen. Wir sind deshalb sehr dankbar, daß Sie uns für Fragen zum Verständnis des Verfahrens und des Inhalts von Beurteilungen zur Verfügung stehen.



Marten: Lassen Sie mich kurz vorab noch etwas zu der Regelbeurteilung selbst sagen. Sie ist für Planrichter vorgesehen, die das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Sinn und Zweck der Regelbeurteilung ist es, eine Vergleichbarkeit des Leistungsstandes der zu beurteilenden Richter herzustellen, und zwar gemessen in bestimmten Zeitabständen, die für alle gleich sind, demnächst wieder im Januar 1997. Für den Präsidialrat ist die Regelbeurteilung vor allem bei der Leistungsentwicklung von Bedeutung, auf die ich später noch eingehen möchte.

RiStA: Zunächst zum Verfahren: Wer ist für Richter am Amtsgericht, Richter am Landgericht und Richter am Oberlandesgericht für die Beurteilungen zuständig?

Marten: Nach Ziffer II 1 der Beurt.AV erfolgt die dienstliche Beurteilung durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten und den höheren Dienstvorgesetzten (= sog.

Außer der genannten Beurt.AV sind mir sonstige allgemeine Übungen bzw. Richtlinien oder Absprachen unter den Präsidenten nicht bekannt, meines Wissens gibt es sie auch nicht.

RiStA: Nach der Beurt.AV soll sich die Beurteilung zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung äußern und ein zutreffendes Bild von der Gesamtpersönlichkeit des Richters geben. Welche Merkmale sind es, über die Äußerungen in der dienstlichen Beurteilung enthalten sein müssen?

Marten: Auch hier gibt die Beurt.AV unmittelbar Auskunft. Sie enthält eine Reihe von Merkmalen, die Gegenstand

einer Beurteilung sein sollen, nämlich allgemeine Fähigkeiten, fachliche Fähigkeiten, charakterliche Veranlagung, körperliches Leistungsvermögen und soziales Verhalten. Die Beurt.AV sieht darüber hinaus eine Reihe von Einzelmerkmalen vor, zu der sich der Dienstvorgesetzte insbesondere äußern soll.

Die Eignung findet Eingang in die Beurteilung nur bei sogenannten Anlaßbeurteilungen, also bei Bewerbungen um ein Richteramt. Ferner nimmt der Dienstvorgesetzte bei der Beurteilung von Proberichtern in der Regel dazu Stellung, ob der Richter/die Richterin für eine spätere Anstellung auf Lebenszeit geeignet ist.

RiStA: Worauf sollte der Beurteilte hinsichtlich Vollständigkeit der Beurteilung achten, welche Bedeutung hat es, wenn zu einzelnen Punkten nicht Stellung genommen wird oder kommt das nicht vor?

Marten: Er sollte schon darauf achten, daß die in der Beurt.AV erwähnten Einzelmerkmale auch in seiner Beurteilung zum Ausdruck kommen. Meistens geschieht dies auch, jedoch kommt es schon gelegentlich vor, daß sich in einer Beurteilung nicht alle Merkmale vollständig wiederfinden. Ich würde dem allerdings nur dann Bedeutung beimessen, wenn in einer Beurteilung ein positives Merkmal fehlt, das in einer früheren Beurteilung des Richters bereits enthalten war, z. B. zur Arbeitsbereitschaft, also dazu, ob der Richter fleißig arbeitet, nichts mehr gesagt wird. Dann sollte der Richter mit seinem Dienstvorgesetzten darüber sprechen, warum dieses Merkmal jetzt fehlt.

RiStA: Die Beurt.AV bestimmt ausdrücklich, daß die wahrheitsgemäße Darstellung durch keinerlei Rücksichten eine Beeinträchtigung erleiden dürfe. Allerdings enthalten die Beurteilungen in der Regel – wie Arbeitszeugnisse – keine negativen Wendungen, deshalb muß man sie auslegen. RiStA hat dazu in den vergangenen Jahren immer wieder Beispiele für positiv klingende, letztlich aber negative Bewertungen gebracht, z. B. „bemüht sich“. Können Sie uns einige weitere Beispiele für solche Formulierungen nennen?

Marten: Ich würde nicht sagen, daß solche Formulierungen wie „er bemüht sich“ immer negativ gemeint sind, sie können es aber sein, vor allem dann, wenn der Dienstvorgesetzte damit zum Ausdruck bringen will, daß der Richter Probleme mit der Bewältigung seines Dezernats hat. Das so unverblümt kritisch in die Beurteilung hineinzuschreiben, kann sich negativ auf die Arbeitsbereitschaft des Richters auswirken, ich meine, in den meisten Fällen kann man eine solche Kritik vermeiden.

Gelegentlich finden sich Formulierungen in Beurteilungen wie z. B. seine Fähigkeiten und Leistungen dürften schon „erheblich überdurchschnittlich sein“ oder ähnliches. Der Präsidialrat akzeptiert aber eine derartige einschränkende Formulierung bei einem Vergleich mit Beurteilungen von

Mitbewerbern nicht. Er liest diese Beurteilung so, als sei die Einschränkung nicht vorhanden.

RiStA: Die Beurteilung ist mit einer Gesamtwertung abzuschließen (hervorragend, erheblich über dem Durchschnitt, überdurchschnittlich, durchschnittlich, unterdurchschnittlich). Gibt es Übersichten darüber, welche Bewertungen überwiegend oder mit welchem Prozentsatz erreicht werden? Gibt es hier Unterschiede etwa zwischen Proberichtern/Planrichtern, zwischen Landgerichten/Amtsgerichten, zwischen den OLG-Bezirken oder nach LG-Bezirken? Es gibt ja vergleichende Übersichten zumindest zu dem bei der Erprobung erreichten Noten, die auf Unterschiede zwischen den OLG-Bezirken hindeuten.

Marten: Lassen Sie mich noch ergänzend sagen, daß es innerhalb der von Ihnen dargestellten Gesamtbewertung – mit Ausnahme der Note „hervorragend“ – Notenstufen gibt, die durch die Zusätze „untere Grenze“ bzw. „obere Grenze“ gekennzeichnet werden. In der Praxis ist dies inzwischen allgemein üblich geworden, so daß ein Bewerber, der mit der Note „überdurchschnittlich“ – obere Grenze – beurteilt wird, als leistungsstärker anzusehen ist als ein Mitbewerber mit der Note „überdurchschnittlich“ im Mittelwert. Eine solche Notenstufe kann häufig entscheidend sein bei der Besetzung einer Richterstelle.

Nun zu Ihrer Frage: Mir sind Übersichten der von Ihnen erwähnten Art nicht bekannt. Es gibt bei der Bewertung der Leistungen von Probe- und Planrichtern keine Unterschiede, vielmehr muß sich ein Proberichter, der erstmals beurteilt wird, an dem Maßstab messen lassen, der für erfahrene Planrichter im Eingangsamt Anwendung findet. Das führt zwangsläufig dazu, daß die Gesamtbewertung der Proberichter zunächst auch entsprechend niedriger ausfällt als bei älteren Planrichtern. Man kann auch nicht sagen, daß es generelle Unterschiede bei der Beurteilung von Richtern am LG gegenüber den Richtern am AG gibt, auch nicht zwischen den einzelnen LG- und OLG-Bezirken. Wenn man allerdings längere Zeit im Präsidialrat mitarbeitet – ich bin jetzt fast 6 Jahre dabei –, dann stellt man schon gelegentlich fest, daß die Beurteilungsmaßstäbe nicht überall gleich sein können. Denn schließlich bewertet jeder Dienstvorgesetzte die Fähigkeiten und Leistungen eines Richters im Rahmen eines – auch subjektiv geprägten – Beurteilungsspielraums. Ich möchte aber betonen, daß der Präsidialrat bisher mit keinem Fall zu tun hatte, in dem er die Auffassung vertreten hat, es sei deshalb zu einer ungerechten Besetzung einer Beförderungsstelle gekommen.

RiStA: Die dienstliche Beurteilung ist für den Kollegen/die Kollegin Grundlage der Einschätzung der eigenen beruflichen Zukunft. Deshalb ist es besonders wichtig zu wissen, welche Faktoren Bedeutung für die Beförderung haben. Spielt dort der Inhalt der Beurtei-

lung neben der Gesamtbewertung überhaupt eine Rolle? Wenn ja, welche Punkte sind es?

Marten: Der Inhalt einer Beurteilung ist in mehrfacher Hinsicht von Bedeutung. Der Präsidialrat ist zwar ebensowenig wie die Ernennungsbehörde selbst befugt, eine Beurteilung darauf zu überprüfen, ob die Gesamtbewertung des Dienstvorgesetzten zutreffend ist. Allerdings achtet der Präsidialrat darauf, daß die Abschlußnote – und zwar sowohl die Bewertung der Fähigkeiten und Leistungen, als auch bei Bewerbungen die Eignungsbewertung – im Vergleich zum Beurteilungsinhalt schlüssig ist. Dies wäre beispielsweise nicht der Fall, wenn der Dienstvorgesetzte in seiner Abschlußnote gegenüber der letzten Beurteilung des Richters nach oben oder unten abweicht, den Beurteilungsinhalt aber unverändert läßt. Gleiches gilt dann, wenn Leistungs- und Eignungsnote nicht miteinander korrespondieren, ohne daß dies in der Beurteilung begründet wird. Im übrigen spielt der Inhalt einer Beurteilung eine Rolle vor allem natürlich bei Beförderungen, in denen Verwaltungserfahrungen von Bedeutung sind, z. B. wenn es um die Besetzung von Behördenleiterstellen oder deren Vertreter geht, oder aber wenn die Vielfältigkeit des richterlichen Einsatzes wesentlich ist. So ist es beispielsweise erforderlich, daß ein Bewerber um eine Vorsitzendenstelle bei dem Landgericht über ausreichende Erfahrungen als Planrichter im Straf- und Zivilbereich verfügen muß und dies auch in der Beurteilung zum Ausdruck kommt.

RiStA: Welche Rolle spielt die Entwicklung der Leistungsbeurteilungen?

Marten: Zunächst achtet der Präsidialrat darauf, daß die Leistungsentwicklung kontinuierlich verläuft. Größere Leistungssprünge in verhältnismäßig kurzen Zeitabständen verbieten sich in der Regel, sie müßten im Einzelfall näher begründet werden.

Im übrigen gibt es seit dem Inkrafttreten des sog. Frauenförderungsgesetzes unterschiedliche Ansichten zwischen dem Justizministerium und dem Präsidialrat zur

Bewertung der Leistungsentwicklung. Nach Auffassung des JMin ist die Leistungsentwicklung kein echtes Leistungskriterium, sondern ein sogenanntes Hilfskriterium, wie z. B. das höhere Lebens- oder Dienstalter des Richters. Im Falle einer Frauenförderung bleibe deshalb die Leistungsentwicklung unberücksichtigt, weil die Frauen bei gleicher aktueller Beurteilung kraft Gesetzes grundsätzlich vor ihren männlichen Mitbewerbern befördert werden müssen, sofern nicht nach der Öffnungsklausel des § 25 Abs. 5 LBG in der Person des männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, z. B. deutlich höheres Dienst- und/oder Lebensalter oder soziale Gesichtspunkte. Das JMin berücksichtigt das höhere Dienst- und Lebensalter der Öffnungsklausel nur, wenn dieser gegenüber einer weiblichen Mitbewerberin kumulativ mindestens vier dienst- und lebensälter ist. Dabei bleiben Bundeswehr- und Zivildienstzeiten außer Betracht! Der Präsidialrat hat sich natürlich gegen diese stringende Regelung ausgesprochen. Er vertritt ferner den Standpunkt, daß die Leistungsentwicklung ein echtes Leistungskriterium ist. Das bedeutet, daß ein Richter, der seit mehreren Jahren eine bestimmte Note hat, gegenüber z. B. einer Mitbewerberin, die erstmals diese Note erhält, als der Leistungsstärkere anzusehen ist, so daß der Richter mit der besseren Leistungsentwicklung nach den Regeln der Bestenauslese vorrangig zu fördern ist.

RiStA: Falls es Unterschiede hinsichtlich der im Durchschnitt erreichten Gesamtbewertung zwischen den OLG-Bezirken gibt, werden diese bei Stellungnahmen des Präsidialrates zu den Beförderungsvorschlägen berücksichtigt?

Marten: Unterschiede in der Gesamtbewertung zwischen den OLG-Bezirken hat es in der Vergangenheit gelegentlich bei abschließenden Beurteilungen der OLG-Präsidenten im Anschluß an eine Erprobung gegeben. Dies kann sich aber allenfalls bei bezirksübergreifenden Bewerbungen auswirken, in der Praxis hat der Präsidialrat aber bisher in einer Einzelpersonalie zu einer solchen unterschiedlichen Bewertung keine Stellungnahme abgeben müssen.

URLAUB '96

Genießen Sie das andere Mallorca, in unseren
Finca's, Bauernhöfen, Villen u. Ferienhäusern.

Músico Balaguer, 51 B
07004 Palma de Mallorca
Tel: & Fax: 00 34 (71) 75 25 75
Mobil Tel: 00 34 (08) 63 06 98

RiStA: Jetzt noch ein paar Fragen, die besonders Amtsrichter interessieren. Was genau besagt das sogenannte Amtsrichterprivileg? Bedeutet es, daß erprobte Richter am Landgericht sich auf Stellen, für die das Amtsrichterprivileg gilt, nicht bewerben können? Oder heißt es nur, daß für R2-Stellen beim Amtsgericht eine Erprobung nicht erforderlich ist? Können sich auf diese Stellen dann auch erprobte Richter am Amtsgericht und Landgericht oder nicht erprobte Richter am Landgericht bewerben?

Marten: Wenn ich gerade erwähnte, daß es bei der Beurteilung von Richtern am AG und Richtern am LG keine generellen Unterschiede gäbe, so möchte ich dies hier ein wenig einschränken. Bedingt durch den unterschiedlichen Arbeitsanfall und eine darauf beruhende andere Arbeitsweise ist es erfahrungsgemäß etwas schwieriger für einen Amtsrichter, eine Spitzennote zu erreichen als für einen Richter am LG, vor allem dann, wenn der Richter in seinem Berufsleben überwiegend nur ein bestimmtes Fachherzernat – z. B. als Strafrichter oder Familienrichter – verwaltet hat. Deshalb plädiere ich dafür, daß die Präsidenten der Gerichte dem Richter Gelegenheit geben, möglichst viele Dezernate des Gerichts kennenzulernen, um die Chance zu erhalten, vielfältige Erfahrungen zu sammeln und auch entsprechend beurteilt zu werden.

Um zu verhindern, daß amtsrichterliche Beförderungsstellen häufig Richtern am LG übertragen werden, gibt es bereits seit vielen Jahren in Absprache mit dem Justizministerium und dem Präsidentsrat als ständige Verwaltungsbeförderung das Amtsrichterprivileg. Das bedeutet, daß grundsätzlich die Beförderungsstellen bei den Amtsgerichten nur solchen Richtern offen stehen, die als Amtsrichter tätig sind oder dies jedenfalls über lange Zeiträume waren. Ein Richter am LG, der diese Voraussetzungen nicht erfüllt, kann – ob erprobt oder nicht – eine solche Beförderungsstelle nur erhalten, wenn sich kein für dieses Amt geeigneter Amtsrichter beworben hat.

Im übrigen ist die Erprobung nur vorgesehen für Beförderungen bei dem LG und dem OLG, nicht jedoch für amtsrichterliche Beförderungsstellen. Allerdings kann eine erfolgreiche Erprobung für einen Amtsrichter, der eine Beförderungsstelle bei einem Amtsgericht anstrebt, unter dem von mir dargelegten Gesichtspunkt der Vielfältigkeit durchaus von Vorteil sein.

Dienstliche Beurteilung der Richter und Staatsanwälte

Nach der AV des Justizministers NW vom 20. 1. 1972 sind die auf Lebenszeit ernannten Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, sofern sie nicht das 50. Lebensjahr erreicht haben, alle vier Jahre zu beurteilen. Turnusmäßig erfolgt die nächste Regelbeurteilung im Januar 1997.

Zur Information druckt RiStA einen Auszug aus den einschlägigen Bestimmungen der AV in der Fassung vom 8. 11. 1974 – JMBL NW S. 278 – nochmals ab:

AV des JM vom 20. Januar 1972 (200 – I C jetzt B 155) – JMBL NW, S. 38

Aufgrund der §§ 4 Abs. 1 LRiG, 104 Abs. 1 BG 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 Geschäftsbezirks 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.

II.

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

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 DRiG 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, Justiz, 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. Die 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.

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.

*

Auszug aus der RV des JM vom 8. 10. 1973 2000 I C. 155

1. In Abschnitt III der o. g. A V ist bestimmt, daß von den dort vorgesehenen Gesamtwertungen abweichende Bezeichnungen nicht zulässig sind. Dies gilt auch für die Erteilung von Zwischennoten.

In den dienstlichen Beurteilungen in bezug auf die Gesamtwertung der Eignung Fähigkeiten und Leistungen des Beurteilten werden 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 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 „oder jede Einschränkung“ (als Mittelwert) bestehen keine Bedenken.

Definitionen

Das JMin in Niedersachsen hat in seiner AV v. 13. 11. 1996 (abgedruckt in Nds. Rpfl. S. 370) die einzelnen Beurteilungskriterien definiert und nachahmenswert erläutert, um Auslegungsschwierigkeiten zu verhindern und Zeugnisse erklärbarer zu machen. RiStA druckt einige Definitionen und Erläuterungen beispielhaft ab.

Befähigung ist die Summe der Fähigkeiten, die sich aus den persönlichen Anlagen sowie den erworbenen Kenntnissen und Erfahrungen ergibt, die beruflich relevant und relativ konstant sind.

Leistung ist die praktische Umsetzung der Befähigung in Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse.

Eignung ist die aus Befähigung und Leistung abzuleitende Qualifikation für ein ausgeübtes oder angestrebtes Amt.

Fachkenntnisse

(Umfang, Differenziertheit und Einsatz der für den wahrgenommenen Aufgabenbereich erforderlichen Kenntnisse des materiellen und des Verfahrensrechts sowie der notwendigen, beispielsweise sozialwissenschaftlichen, technischen und wirtschaftlichen Ergänzungen)

Erläuterungen:

Gemeint sind die Kenntnisse der Normen des materiellen Rechts, des Verfahrensrechts, der Rechtsprechung und der Methodik. Hinzu kommen ergänzende Kenntnisse, die in einzel-

nen Aufgabenbereichen vorteilhaft sind, beispielsweise psychologische, medizinische, kriminologische, soziologische, technische und wirtschaftliche Teilkenntnisse. Erfaßt wird auch die Bereitschaft, die Rechtskenntnisse ständig zu aktualisieren und zu erweitern.

Urteilsvermögen und Entschlußkraft

(Fähigkeit und Bereitschaft, aus Sachverhalten unter Einsatz des fachlichen Wissens und mit Verständnis für soziale, wirtschaftliche und technische Zusammenhänge folgerichtig und problembewußt abwägend Schlußfolgerungen zu ziehen und sich zum richtigen Zeitpunkt eigenverantwortlich zu entscheiden)

Erläuterungen:

Hier ist zum einen die Fähigkeit angesprochen, Sachverhalte zu bewerten. Ein Indiz für gerechte Bewertungen ist das offene, vorurteilsfreie Abwägen aller relevanten Interessen, das nach den Erfahrungs- und Denkgesetzen nachvollziehbar sein muß. Integraler Bestandteil allen Wertens ist soziales Verständnis, d. h. die einfühlsame Einbeziehung der realen Lebensumstände, der persönlichen Eigenheiten und zwischenmenschlichen Beziehungen der Beteiligten. Die richterliche Unabhängigkeit verbietet allerdings eine inhaltliche Betrachtung der einzelnen Schlußfolgerungen.

Zum anderen müssen Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte die Kraft zur zeitgerechten Entscheidung aufbringen und sollen sich nicht in Ausweich-

strategien üben, die alle Beteiligten nur belasten. Ausweichende Verurteilungen, überzogene Bemühungen um Vergleichsabschlüsse und Geständnisse oder Rechtsmittelverzicht sind unangebracht. Entschlußkraft ist allerdings nicht mit Schneidigkeit zu verwechseln.

Eine gute Entscheidung muß mitunter reifen, soll jedenfalls die Beteiligten nicht unvorbereitet treffen.

Belastbarkeit

(Fähigkeit und Bereitschaft, auch bei großer innerer und/oder äußerer Belastung – ggf. auch durch familiäre Pflichten – in Qualität und Quantität anforderungsgerechte Leistungen zu erbringen und sich engagiert einzusetzen)

Erläuterungen:

Die Belastbarkeit hat neben der physischen auch eine psychische Komponente. Unter psychischer Belastbarkeit sind Streß- und Frustrationstoleranz zu verstehen, d. h. die Fähigkeit und Bereitschaft, trotz größeren äußeren Drucks (Arbeitsanfall, Zeitnot, familiäre Belastung, öffentliche Angriffe und dergl.) oder trotz erheblicher Enttäuschungen (z. B. Ärger über bestimmte Verfahrensbeteiligte, Offenlegen eigener Fehler, Überdruß an einer bestimmten Arbeitsmaterie, Ausbleiben einer Beförderung oder sonstiger Anerkennung) in Qualität und Quantität anforderungsgerechte Leistungen zu erbringen. Die Belastbarkeit ist unabhängig von Voll- oder Teilzeitarbeit zu beurteilen.

der Beurteilende gehalten, die Fähigkeiten und Leistungen mehrerer zu vergleichen, was im Sinne der Bestenauslese wichtig ist. Im Gegensatz zu Anlaßbeurteilungen, z. B. bei Bewerbungen, bei denen die Leistung und Eignung für das angestrebte Amt beurteilt werden, enthält die Regelbeurteilung nur eine Leistungsbewertung. Maßstab dafür sollen die in dem ausgeübten Amt zu erwartenden und durchschnittlich erbrachten Leistungen sein, die möglichst konkret darzustellen sind.

Die „zusammenfassende Würdigung der Fähigkeiten und Leistungen“ (III Nr. 5 BeurAV in Verb. mit der RV des JM vom 8. 10. 1973) zwingt den Beurteilenden zur Notengebung mit elf Möglichkeiten. Diese Notengebung ist zwar problematisch, aber wegen der Vergleichbarkeit wohl nicht zu vermeiden.

Diese „Noten“ sind das Entscheidende für die berufliche Zukunft der Beurteilten. Eine gute Beurteilung zeichnet sich dadurch aus, daß sich aus den Ausführungen über die Fähigkeiten und Leistungen die „Note“ zwanglos ergibt.

OStA Guntram Lauer, Esser

Dienstliche Beurteilung der Staatsanwälte

Gemeinsame Grundlage für die Beurteilung sowohl der Richter als auch der Staatsanwälte ist die AV des Justizministers vom 20. Januar 1972 (BeurAV). In den Abschnitten I bis IV sind zwar nur die Richter angesprochen, aber unter V. wird bestimmt, daß die Vorschriften auf die Staatsanwälte entsprechend anzuwenden sind. Dieser Abschnitt enthält noch den Zusatz, daß bei den Staatsanwälten insbesondere auch die fachlichen Fähigkeiten und Leistungen beim Auftreten in der Hauptverhandlung beurteilt werden sollen. Auf den ersten Blick sieht es so aus, als ob außer dieser Besonderheit die gleichen Grundsätze für Richter und Staatsanwälte gelten würden. Das ist aber aus rechtlichen Gründen nicht der Fall. Die richterlichen „Dienstvorgesetzten“ müssen bei der Beurteilung Rücksicht auf die richterliche Unabhängigkeit nehmen, was zu großen Schwierigkeiten führen kann.

Die Leitenden Oberstaatsanwälte (unmittelbare Dienstvorgesetzte) und die Generalstaatsanwälte (höhere Dienstvorgesetzte) unterliegen nicht dieser Einschränkung. Sie dürfen und sollen anhand möglichst vieler objektiver Kriterien ein vollständiges und zutreffendes Gesamtbild der Persönlichkeit des Beurteilten darstellen, wobei die in der BeurAV angeführten Merkmale zu beachten sind.

Eine in der Praxis nicht zu erfüllende Forderung ist, daß die Beurteilung

„entscheidend auf dem eigenen Eindruck des zur Beurteilung berufenen Dienstvorgesetzten beruhen“ muß. Die Leitenden Oberstaatsanwälte bei kleineren und mittleren Behörden sind vielleicht noch in der Lage, die zu Beurteilenden selbst näher kennenzulernen. Bei großen Behörden und im Bereich der Generalstaatsanwaltschaften ist dies illusorisch. Wichtig ist deshalb, auf welche Weise der Dienstvorgesetzte sich die Erkenntnisse für die Beurteilung verschafft. Wenn dies überwiegend oder gar ausschließlich aufgrund der Verfahren geschieht, die nach Beschwerde oder aus sonstigen Gründen vorgelegt werden müssen, ist dies völlig unzureichend. Die nur in geringer Zahl und aufgrund besonderer Umstände vorgelegten Verfahren lassen keine verlässlichen Rückschlüsse auf die Fähigkeiten und Leistungen der meist unter starkem Arbeitsdruck stehenden Dezernenten zu.

Eine Hilfe zum „Kennenlernen“ können Gespräche mit den Abteilungsleitern und vielleicht auch Beurteilungshelfern oder -hinweise durch diese sein. Dadurch kann der Dienstvorgesetzte auf die Fähigkeiten und das Leistungsvermögen der zu Beurteilenden hingewiesen und in die Lage versetzt werden, sich selbst ein Bild zu machen.

Die Regelbeurteilung im Turnus von vier Jahren soll den Leistungsstand und die Leistungsentwicklung darstellen. Dabei ist

KNEIPP-KUR-SANATORIUM
Müller
Seehaldenstraße 8
88662 Überlingen/B'see
Ruhige Lage · Beihilfefähig
Kassenzulassung · Arzt und
Anwendungen im Hause
Prospekt:
Tel. (07551) 61001-2
Fax (07551) 62963

KALOS Akten- und Dokumentenkästen
Größe 32 x 22,5 x 15 cm, Seiten- oder Vorderwand herabklappbar, aus 1,7 mm stabiler Pappe mit schwarzem Kalanderpapier bezogen. Originalverpackt zu 10 oder 20 Stück, Dk 10,90 pro Kasten. Sonderanfertigungen sind möglich!
Lederwarenfabrik Kuno Preß KG - KALOS
Möller Str. 12, Postf. 1446, 95104 Rehau, Tel. 09283/12 14, Fax 09283/34 01

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Unter diesen Stichworten soll ein besonderes Problem angesprochen werden, das – statistisch gesehen – hauptsächlich Frauen, die aus familienbedingten Gründen beruflich nicht vollzeitig tätig sein können, im Zusammenhang mit Beförderungen betrifft. Welche Möglichkeiten bestehen für diese Richterinnen und Staatsanwältinnen, sich beruflich zu qualifizieren? Wie können ihre Möglichkeiten zu beruflichem Aufstieg verbessert werden?

Grundsätzliche Voraussetzung für die Übertragung einer Beförderungsstelle – mit Ausnahme bei den Amtsgerichten – ist in NRW eine Erprobung bei einem Oberlandesgericht, beim Oberverwaltungsgericht oder einer Generalstaatsanwaltschaft bzw. einer Ersatzerprobung beim Bundesverfassungsgericht, bei einem obersten Bundesgericht, bei der Bundesanwaltschaft bei einem obersten Bundesgericht, bei dem Bundesjustizministerium oder dem Justizministerium des Landes NW (AV d. JM vom 19. Januar 1972 [2010 – I B. 61] – JMBI. NW S. 37).

Ein derartiger Einsatz, der mit hohem Zeitaufwand und der Notwendigkeit von Flexibilität und oftmals auch Mobilität verbunden ist, scheitert in manchen Fällen an bestehenden Familienpflichten. Es wurde und wird nach Wegen gesucht, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen und auch teileitbeschäftigten Kräften eine Gelegenheit zur Abordnung zu geben.

Eine familienfreundliche Alternative für das Erprobungsverfahren bietet die Teilerprobung, die bei dem Oberverwaltungsgericht, den Oberlandesgerichten und Generalstaatsanwaltschaften möglich ist. Nach anfänglichem Mißtrauen, es könnte etwa ein Vorteil für die Teilnehmerinnen

eintreten, dürften sich Zweifel und Widerstände im Kollegenkreis weitgehend gelegt haben. Frauen mit Doppelbelastung durch Beruf und Familie können nur Teile ihrer Zeit für ihre dienstlichen Aufgaben einsetzen, auch für sie hat ein Tag bekanntlich nur 24 Stunden.

Im Gegensatz zu den Richterinnen haben allerdings die Staatsanwältinnen von der Möglichkeit der Teilerprobung in der Vergangenheit keinen Gebrauch gemacht. Den Gründen für dieses unterschiedliche Verhalten kann jedoch an dieser Stelle nicht nachgegangen werden.

Auch das Justizministerium ist bestrebt, Hürden beim Aufstieg für Frauen mit Familienpflichten zu beseitigen. Das JM spricht sich ausdrücklich für eine Erprobung auf halber Stelle aus, um den Frauenanteil in Beförderungssämtern, ggf. in Teilzeit, zu erhöhen. Es wurden erste Schritte unternommen, um diese Absicht in die Tat umzusetzen. Seit Beginn dieses Jahres können gegebenenfalls zu Ersatzerprobungszwecken Referate geteilt werden. Dazu soll bei jeder Vakanz geprüft werden, ob das wieder zu besetzende Referat teilbar, d. h. für den Einsatz und damit ggf. auch für die (gleichzeitige) Erprobung von zwei Teilerprobungsstellen geeignet ist. Eine erste Prüfung in der Strafrechtsabteilung ist bereits positiv ausgefallen.

Es wäre von Interesse zu erfahren, wie groß die Nachfrage an derartigen Stellen ist. Unverbindliche Anfragen zum Thema „Abordnung an das Justizministerium“ sowie „(Teilzeit-)Ersatzerprobung“ können Sie an die Gleichstellungsbeauftragte, die Unterzeichnete, Tel.: (02 11) 87 92-3 70, richten.

RinAG, Barbara Helfert

Rede von BJM Prof. Dr. Edzard Schmidt-Jortzig*

Entschlackung zum „Schlanken Staat“

Die Bundesregierung hat im März 1996 – einen Beschluß des Sachverständigenrates „Schlanker Staat“ aufgreifend – im Wege einer Geschäftsordnungsänderung die Selbstverpflichtung der Ressorts deutlich verschärft, die von ihnen vorgelegten Gesetzentwürfe einer Kosten-Nutzen-Analyse zu unterziehen und diese transparent zu machen. Spektakuläre und grundsätzliche Erfolge beim Regelungsabbau werden freilich auch mit diesem Instrumentarium nicht zu erreichen sein. Ich sage aber ganz offen: Ich bin schon über den Wegfall oder das Unterbleiben jeder einzelnen Vorschrift froh, die den Wirtschaftsstandort Deutschland unnötig belastet.

Die Überreglementierung kann in vielen Fällen ohnehin nicht mehr nur auf nationaler Ebene bekämpft werden. Monatlich überspült eine Normen-Flutwelle aus Brüssel die nationalen Behörden und Bürger und verpflichtet – praktisch ohne Spielraum – auch den Deutschen Bundestag zur Umsetzung von EG-Richtlinien. Deshalb gewinnen zunehmend Deregulierungsanstrengungen auf europäischer Ebene an Bedeutung. Erfreulicherweise gibt es hier erfolgversprechende Ansätze.

Die staatliche Verschlinkungsaktion hat unterschiedliche Aspekte. Neben den Ansätzen bei der Aufgabenkritik und den Instrumentarien zur Begrenzung der

Normierungstätigkeit müssen die vorhandenen und notwendigen Regelwerke bedarfsgerechter, praktikabler und bürgerfreundlicher werden. Auch in meinem Geschäftsbereich stehen weitere Reformen zur Verschlinkung des Staates an.

Es sind dies insbesondere

- eine Vereinheitlichung und Vereinfachung des Mietrechts oder des Handelsrechts;
- das Gesetz zur Neuordnung des Eheschließungsrechts und das Kinderunterhaltsgesetz, die die bisherige Rechtslage vereinfachen und auch vereinheitlichen; und
- die Reform des Schiedsverfahrensrechts, die Verfahren innerhalb der Zivilprozeßordnung vereinfachen wird.

Ziel dieser Neuerungen ist immer auch eine Entlastung der Justiz, denn der „Schlanke Staat“ verlangt einfache und straffe gerichtliche Verfahren.

*vom 19. Juni 1996 (Auszug) entnommen: „recht“ 4/96.

BAD NEUENAHN

Hausprospekte kostenlos anfordern
Beihilfefähig, Kassen, Privat

Kurklinik Klement, Tel. (0 26 41) 2 50 81
53474 Bad Neuenahr, Mittelstraße 87

■ Buchbesprechung

Deutscher Richterbund (Hrsg.)
Handbuch der Justiz 1996

Die Träger und Organe der Rechtsprechenden Gewalt in der Bundesrepublik Deutschland. Herausgegeben vom Deutschen Richterbund, Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.

Gesamtbearbeitung: Peter Marqua, Geschäftsführer des DRB.

23. Jhg. 1996. XIV, 704 Seiten. Gebunden. Subskriptionspreis bis 15. 11. 1996 98,- DM danach 128,- DM. Sonderpreis für Mitglieder des DRB 98,- DM.

R. v. Decker's Verlag, Hüthig GmbH, Heidelberg, ISBN 3-7685-0496-4

Das Handbuch der Justiz gibt einen vollständigen Überblick über die Strukturen und die personelle Besetzung aller Gerichtszweige und Staatsanwaltschaften sowie der Justizministerien in Bund und Ländern. Erstmals macht das Handbuch auch Angaben zum Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften. Damit wird einem aus dem Kreis der Benutzer verstärkt geäußerten Anliegen Rechnung getragen.

Die Richter, Staatsanwälte und übrigen Beamten werden in übersichtlicher Weise mit Vor- und Nachnamen, Dienststellung, Dienstalter und Geburtsdatum aufgeführt. Enthalten sind die aktuellen Postanschriften aller Gerichte und Staatsanwaltschaften, nebst Telefon- und Faxnummern. Das Handbuch informiert des weiteren über die Verbände der Richter und Staatsanwälte. Außerdem listet es sämtliche Amts- und Landgerichte mit Nennung des jeweils zuständigen höheren Instanzgerichts auf.

ultramara
niflawal

Dolmetscher- und
Übersetzungsdienst
Jürgen Heymann
staatl. anerkl. Übersetzer

Münsterstraße 37, 59065 Hamm (Westfalen)
Telefon (0 23 81) 3 82 99, Telefax (0 23 81) 3 82 90
außerhalb der Geschäftszeiten:
(0 25 95) 2 37 75, (0 23 81) 67 30 09 oder (01 72) 6 35 47 86

Alle Sprachen

Im westfälischen Raum können wir Ihnen auch kurzfristig zur Verfügung stehen: eine(r) unserer Mitarbeiter/innen befindet sich auch in Ihrer Nähe.

BACH DOLMETSCHERDIENST INSBESONDERE FÜR OSTEUROPÄISCHE SPRACHEN

NADA-MARIJA BACH-STROLIGA

Dolmetscherin und Übersetzerin mit staatlicher Anerkennung

Allgemein vereidigte Dolmetscherin für die kroatische und serbische Sprache (LG Bochum, Dortmund und Hagen).

44135 DORTMUND
Ostwall 1
44003 DORTMUND-ZENTRALE
Postfach 100313
Tel.: (02 31) 52 67 71 + 57 55 81
Fax/Modem: (02 31) 52 92 75
Mobil: (01 71) 8 31 41 81

Ermächtigte Übersetzerin für den Bezirk des OLG Hamm für die kroatische, mazedonische, slowenische und serbische Sprache

59519 MÖHNESEE-KÖRBECKE
Graureiherweg 17
Tel.: (0 29 24) 97 12-0
Fax + Tel. (0 29 24) 24 43

58579 SCHALKSMÜHLE, Am Hohlweg 3
Tel.: (0 23 55) 40 00 44-45
Fax: 0 23 55) 38 08

Sparen Sie die Kosten für die Anreise, rufen Sie das Büro an, das in Ihrer Nähe liegt!

GESUNDEN durch HEILFASTEN • KLINIK VON WECKBECKER



KLINIK Dr. von WECKBECKER, Rupprechtstraße 20
97769 Bad Brückenau, Telefon (0 97 41) 8 30, Fax 8 3113



**PRIVAT
SANATORIUM
DR. KELLNER**



... wenn Sie alles unter einem Dach wünschen!

Genießen Sie **** Sternekompfort in einem persönlich geführtem Haus mit stilvoller Atmosphäre im Südschwarzwald. Dreiländereck D-F-CH.

Volle Beihilfefähigkeit nach § 6 (2) a BVO.

In Ergänzung der klassischen Medizin. Methoden aus dem Naturheilverfahren. Fachärzteam.

Großes Thermalhallenbad (150 m² 32°C) u. Kneipp-Badeabtlg. mit eigenem Anschluß an die Original-Thermal-Römerquelle.

Feinste Hotelküche mit Diät-Gütescheiben: Vollwert-, Reduktionskost, Heilfasten.

Medizinisches Aufbautraining mit kompletter physikalischer Abteilung. Revitalisierung mit Sauerstoff. Frischthymus und Aslan. Biologische Ganzheitskosmetik.

Gerne machen wir Ihnen ein ausführliches Angebot für beihilfefähige Kuren oder attraktive Wochenarrangements. Rufen Sie uns doch einfach an: Telefon (0 76 32) 75 10.

Zentrum für ärztliche Naturheilverfahren
Privatsanatorium Kellner GmbH
Hochwaldstraße 7, Postfach 2 60
79402 Badenweiler

Makler für die Region Marche (Mittelitalien)

Bauernhäuser zum Renovieren ab 60 Mio. Lire
Landhäuser, Villen, Palazzi, u.v.m.
Unser Spezialgebiet ist die Region Marche, wir haben aber auch im übrigen Italien einige Immobilien im Angebot.

Beratung bei Innen- und Außenarchitektur,
Renovierung etc. und auf Wunsch Unterstützung
bei allen sonstigen Angelegenheiten.

DEUTSCH-ITALIENISCHE IMMOBILIENAGENTUR

MARGRIT NEUBAUER • FLÜGGENSTRASSE 10 • 80639 MÜNCHEN
TELEFON 0 89/178 48 43 • FUNKTEL. 0172/3 69 38 42 • FAX 089/17 61 47

MIGRÄNE – Wir haben etwas dagegen!

Aktivieren Sie Ihre Selbstheilungskräfte
mit unserer kombinierten Heilfastentherapie.

– Endlich eine Perspektive –

Ohne Medikamente – mit klassischen Naturheilverweisen –
einen neuen Anfang wagen!

PROSPEKT ANFORDERN

Für Rechtsanwälte / Richter / Verwaltungsbeamte

• PRAKTIKER-REPORT •

Probe frei

für alle, die sich einmal monatlich ins Bild setzen wollen!

Wir nehmen Ihnen die (unrationelle) Arbeit ab, Fachzeitschriften zu sichten, interessante Passagen herauszufinden oder gar herauszuschreiben. Wir liefern Ihnen 1 x mtl. in Kurzform alles, was Sie wissen sollten (mit weiterführenden Quellenangaben). Auch über die neueste Gesetzgebung, über Steuerfragen u.a.m. referieren wir.

Für Referendare geben wir eine entspr. Zeitschriften-Auswertung seit 15 Jahren heraus.

Fragen Sie Ihren Referendar!

Monatsbetrag: 10,90 DM (keine Zusatzkosten f. Versand, MWSt. usw.).

JURISTISCHER VERLAG BERGER

Postfach 23 03 20, 45071 Essen
Tel. (02 01) 4 28 88 – Fax (02 01) 41 31 50

Aus der Arbeit des Vorstandes

Nachlese zur LVV in Hagen

Der Geschäftsführende Vorstand befaßte sich am 26. August 1996 in Hamm mit der letzten Landesvertreter-Versammlung in Hagen und legte aufgrund des gelungenen Ablaufes fest, auch 1997 wieder eintägig Anfang Juni zu tagen. Dann stehen Neuwahlen zum Geschäftsführenden Vorstand an.

Neben dem Sicherheitskonzept, dem der Haupttrichterrat zugestimmt hat, und der Stellungnahme zu dem CDU-Anliegen auf mehr Opferschutz, waren Hauptthemen die PC-Aufrüstung in den Justizbehörden und die dabei anstehenden Fragen nach der Auswirkung auf den Personalbestand. Die Personalsituation bei weiterhin steigenden Eingangszahlen bei den Staatsanwaltschaften und den Gerichten wird auch Gegenstand der Statements sein, die die Vertreter des Richterbundes bei der Landtags-Anhörung vor dem Ausschuß für Stellenpläne am 23. 10. 1996 abgeben werden.

Erfreulich ist zwar einerseits, daß die Stellenbesetzungssperre im Bereich der Justiz teilweise gelockert worden ist. Die Entsperrung von 30 Richterstellen und 20 StA-Stellen bedeutet jedoch nur einen Tropfen auf den heißen Stein. Denn aufgrund der Haushaltssperre sind derart viele Stellen verwaist, daß die generelle Arbeitsüberlastung mit Quoten zwischen 25 und 30 % auch mit diesen in den nächsten Tagen erfolgenden Neueinstellungen nur weiter wachsen kann.

Rechtskunde-Unterricht, Assessoren-Tagungen und andere Fortbildungsmaßnahmen bleiben vom Rotstift gestrichen. Bedauerlich ist zudem, daß die Initiative für die Stellen-Entsperrung wieder einmal von außen kam. Der Druck der Öffentlichkeit bedingte, daß diese Stellen zur Durchführung von Haftsachen gedacht sind. Oder haben die Entlassungsbeschlüsse der Oberlandesgerichte hier Einsicht bewirkt, die mehrfach die Haftfortsetzung von Strafverfolgten nach mehr als sechs Monaten als nicht rechtsstaatlich erklärten? Ein „schlanker Staat“ ist nicht zu erzielen, wenn die dürre Justitia an Überarbeitung eingeht!

Änderung bei den arbeitsfreien Tagen

Aufgrund der Tarifrunden-Ergebnisse im öffentlichen Dienst werden zudem die Bestimmungen für Beamte und Richter angeglichen.

Nach der 13. VO zur Änderung der AZVO für Beamte im Land NW vom 30. 7. 1996 (GVBl. 1996/244) gibt es rückwirkend zum 1. Juli 1996 nur noch einen statt

bisher zwei arbeitsfreie Tage nach § 2a AZVO. Die Neuregelung bestimmt, daß dieser Tag das ganze Jahr über genommen werden kann, also auch dann, wenn dies für das erste Halbjahr versäumt worden ist.

Als Ausgleich für den Wegfall des zweiten arbeitsfreien Tages im Jahr ist geregelt, daß an den Tagen vor Neujahr und vor dem ersten Weihnachtsfeiertag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung erfolgt. Bis auf den Kritikpunkt, den der Richterbund dem Justizministerium gegenüber vorgebracht hat, daß für eine rückwirkende Änderung einer VO kein Raum sei, wird man im Hinblick auf die Lage auf dem Arbeitsmarkt mit den Neuerungen leben können.

Wichtiger erscheint, daß im Land NW die Justiz – vorerst – von direkten Personalkürzungen über die Auswirkungen der Wiederbesetzungssperre und die allgemeine derzeitige Haushaltssperre hinaus verschont bleibt.

● Der bayerischen Justiz droht für dieses Jahr ein Verlust von über 100 Stellen;

● in Niedersachsen sollen 1995 und 1996 274 Stellen im Justizbereich eingespart werden;

● in Baden-Württemberg sollen von 1997 bis 2002 insgesamt 700 Stellen (einschl. Strafvollzug) gestrichen werden.

Der Deutsche Richterbund (Bonn) hat bereits in einer Presseerklärung vom Anfang dieses Jahres die hier beispielhaft aufgezeigte Entwicklung als fatal bezeichnet. Wegen erheblicher Personalfehlbestände ist schon heute in einigen Bereichen eine sachgerechte Bearbeitung aller anfallenden Aufgaben kaum mehr zu gewährleisten. Die Möglichkeiten, durch Umverteilung des Verfahrensaufkommens innerhalb der Justiz „Ressourcen freizusetzen“, sind weitgehend ausgeschöpft. Die Politik wird sich entscheiden müssen: Entweder stellt sie in dem Umfang Personal und Sachmittel zur Verfügung, wie die Justiz sie zur sachgerechten, zeitnahen Bewältigung der ihr übertragenen Aufgaben benötigt, oder sie lagert in dem Maße Zuständigkeiten aus der Justiz aus, wie sie ihr andere, neue Aufgaben überträgt. Darüber hinaus wird es auch unvermeidlich sein, materielle Rechtsansprüche einzuschränken.

Dem durch Personalmangel begünstigten schleichenden Verlust an Effektivität und Autorität der Rechtspflege muß in jedem Fall Einhalt geboten werden. Dies um so mehr, als der Anteil des Justizetats an den Gesamtausgaben der Länder (im Jahre 1995) nur 3,3 % beträgt und dabei die durch die Justiz erwirtschafteten, teilweise erheb-

lichen Einnahmen nicht einmal berücksichtigt sind.

Von daher steht JM Dr. Behrens im Wort, Personalkürzungen bei der Justiz erst nach konkreten Ergebnissen der laufenden Arbeitsablaufuntersuchungen ins Auge zu fassen.

Aufgrund des großflächig begonnenen PC-Einsatzes in den Geschäftsstellen sind nämlich auch in NRW bereits langfristige Stelleneinsparungen beschlossen. So sollen bis zum Jahre 2003 im Kanzlei- und Protokolldienst 1100 Stellen eingespart werden. Weitere 1175 Stellen bei den Staatsanwaltschaften und Gerichten stehen bis zum Jahre 2005 zur Disposition (k.w. = künftig wegfallend). Mit der Einführung der vernetzten EDV-Anlagen sieht das Ministerium hierfür keinen Bedarf mehr, wobei der Abbau schrittweise nach der Installation der Service-Einheiten und der PC-Vernetzung durchgeführt werden soll.

Es ist davor zu warnen, durch Aufgabenverschiebung und neue Arbeitszeit-Vorgaben die Arbeitsbelastung zu erhöhen. Die Erledigungszahlen belegen bereits Akkordleistungen. Der JM wird daher auch daran gemessen, inwieweit er die sozialen Pflichten gegenüber seinen Mitarbeitern wahrnimmt, insbesondere die Fürsorgepflicht beachtet, die Arbeitsbelastungsschraube nicht zu überdrehen.

NATURPARK CILENTO

Südtalien, Landgut mit gutem Service, deutschspr., sehr schöner Meerblick, Ital.-Sprachkurse, schöne FE-Häuser an feinem Sandstrand, ideal für Natur-, Kultur-, Bike-, Badeurlaub

Tel.: (02 03) 33 34 27 · Fax: (02 03) 34 43 44

Nachtrag zu Heft 100, Seite 10:

In einem Einstellungsbescheid der Staatsanwaltschaft S. fand sich unter anderem folgender Passus:

Der Beschuldigte hat sich auch nicht dadurch einer falschen Verdächtigung strafbar gemacht, indem er der Polizei mitgeteilt hat, daß Sie im Keller eine Hanfplantage angelegt hätten. Eine Strafbarkeit nach § 164 Abs. 1 StGB setzt nämlich voraus, daß der Anzeigenerstatter wider besseres Wissen bei der Anzeigenerstattung handelt. Wie Sie selbst in Ihrer Anzeige angeben, war Herr Hoffmann irrtümlich davon überzeugt, daß Ihre sechs Dracheneichen Hanfpflanzen wären. Somit handelte Herr Hoffmann nicht wider besseres Wissen, sondern lediglich irrtümlich. Ein solches Verhalten ist nicht nach § 164 Abs. 1 StGB strafbar.

Auch der Einsatz von Dezernenten der Staatsanwaltschaft ist nach Stunden zu bemessen!

Das Beste, das Sie wohl je bei Gericht getragen haben.

ROBE Elite

Merino-Schurwolle mit dem IWS-Qualitätssiegel.

COOL WOOL

Elite (A) für Rechtsanwälte mit Schweizer Satinbesatz
Elite (S) für Richter/Staatsanw. mit Krefelder Samtbesatz.
zum gleichen Preis ab Hersteller: Netto DM 376,- Br. incl. MwSt. DM 432,40.

376,-

Bevor Sie eine Robe kaufen, sollten Sie die Vorzüge der neuen Elite kennenlernen:

FLECK Feinste Merino-Schurwolle, ausgezeichnet mit dem Qualitätssiegel des internationalen Wollsektors. Ausgerüstet mit einem Spezial-Fleckenschutz, der Ihnen häufiges Reinigen erspart. Die Robe Elite ist besonders LEICHT und ATMUNGSAKTIV. DAS BESTE, das Sie wohl je bei Gericht getragen haben.

Verlangen Sie Ihr persönliches Muster in Ihrer Konfektionsgröße für 14 Tage zur Ansicht. Kostenlos und unverbindlich!

NATTERER 73716 ESSLINGEN Postfach 5066 Tel. & Fax 0711/3166980

VORSORGE MUSS NICHT TEUER SEIN

Justiz-Versicherungskasse

Lebensversicherungsverein auf Gegenseitigkeit

Als SELBSTHILFEEINRICHTUNG

der Angehörigen des JUSTIZ- und STRAFVOLLZUGSDIENSTES bieten wir Ihnen für Sie und Ihren Partner zu anerkannt günstigen Tarifen und Bedingungen Versicherungen an bis zur Höchstsumme von **DM 15.000,-**

- zur Bildung eines Kapitals
- auf den Todes- und Erbensfall

Weitere Punkte, die für uns sprechen:

- Schon nach einem Jahr bei Fälligkeit hoher Gewinnzuschlag
- Außerdem hohe Beteiligung an den Überschüssen
- Sofortiger Versicherungsschutz
- nach Zahlung des 1. Beitrages –
- Grundsätzlich kein ärztliches Zeugnis
- Das Vertrauen unserer Mitglieder mit über 14.000 abgeschlossenen Versicherungen

Wir würden uns freuen, auch Sie als Mitglied unserer berufsständischen Gemeinschaft begrüßen zu dürfen. Weitere Auskünfte erteilt Ihnen unsere Geschäftsstelle in Köln.

Anschrift: Drosselweg 44, 50735 Köln, Fax (02 21) 7126163
Telefon (02 21) 71 44 77 oder 71 47 23

Billiges **GELDFÜR BEAMTE** auf Lebenszeit
Auch für Beamte, deren Ernennung auf Lebenszeit bevorsteht, und DO-Angestellte auf Lebenszeit.

NEU!
Mittelfristige Darlehen
ohne Neuabschluss einer Lebensversicherung
keine Bearbeitungsgebühr
geringe Ratenbelastung
anfangl. effektiver Jahreszins 8,24 %

MASELBANK
Seit 30 Jahren im Dienste der Deutschen Beamtenschaft tätig.

Heerstr. 18/20 - 14052 Berlin 19
Postanschrift: 14004 Berlin
Telefon (030) 300 683 - 0

- SPEZIALBANK -

Bitte fordern Sie unsere Informationsschrift an. Das ist für Sie kostenlos und völlig unverbindlich.

Spezialkredite ab 10.000,- DM

für Beamte, Arbeitnehmer im öffentl. Dienst, LZ bis 20 Jahre fest, ab 7,1% – effekt. Jahreszins ab 7,79%, z. B. für einen 30jährigen kosten 30 DM mtl. 283,85 DM (inkl. Zins und Tilgung)

*Nebenkredite bis 20.000,- DM möglich.

*Für Hausbesitzer 20.000,- DM ohne Grundbucheintragung möglich, z. B. Zinssatz 5%, effektiv 5,11% **166,- DM mtl.**

*Hypotheken ab 6,35%, Ausz. 100%, effektiv p. a. 6,65%, 13 Jahre fest, z. B. 100.000,- DM kosten mtl. 740,83 DM.

Nachrangige Finanzierungen – Zwischenkredite – **Zinssatz 5% fest bis zur Zuteilung, effekt. 5,11%, z.B. 50.000,- DM kosten mtl. 416,66 DM.**

Telefon (05 51) 9 98 98 44

vermittelt gutfinanz Kapitalbeschaffung GmbH, Kopernikusstraße 15, 37079 Göttingen

Supergünstige Festzinskredite an Beamte a.L.

Darlehen zu 7,1% Festzinsgarantie, über die gesamte Laufzeit. Effektiver Jahreszins ab 7,7%, z. B. Beamter, 40 Jahre, 20 Jahre Laufzeit bei 60.000 DM, mtl. ca. 560,- DM, bei 80.000 DM, ca. 750,- DM. Rate jeweils inkl. Zins- und Lebensvers.-Prämie. Kürzere Laufzeit bei Gewinnanteilverrechnung max. bis 150.000 DM ohne Sicherheitsleistung; stille Gehaltsabrechnung genügt uns. Versicherungshypothek, 5,9%, 100% Auszahlung, 5 Jahre fest, anfänglicher effektiver Jahreszins 6,1%, Finanzierung bis 100%. Schutzfreie Eurokredite bis 200.000 DM mit Tilgungsversicherung supergünstig an Beamte, sonstige Angestellte und Arbeiter. Sprechen Sie vertrauensvoll mit uns.

Ja! Ganz einfach Angebot anfordern! Mein Wunsch: _____ DM.
Name: _____ Vorname: _____
Ort: _____ Straße: _____
Postleitzahl: BtZ 545 100 67 Wir wählen für Sie die günstigste Möglichkeit aus.

AK-Finanz Kapitalvermittlungs-GmbH, Bismarckstr. 85, Fußgängerzone, 67059 Ludwigshafen, Telefon: (06 21) 51 10 31, Telefax: (06 21) 51 94 88. Bundesweiter unverbindlicher Beratungsservice. Info per Post/Tel.

ORIGINAL FAZE LESEPULTE

Bitte fordern Sie unseren Prospekt über Steh- und Leseputte an:
Edition Faze · Marktstraße 15 · D-73252 Oberlenningen
Tel.: 0 70 26/8 11 00 · Fax: 0 70 26/34 00



Intensivheilverfahren im

Sanatorium Refugium
75323 Wildbad/Schwarzwald
Telefon (07081) 2091

Unter ärztlicher Leitung – Beihilfefähig – alle gesetzlichen Krankenkassen
Neues Haus, schönste, ruhige Lage im Park, 8 Min. Fußweg zur Stadt oder kostenlose Fahrmöglichkeit. Moderne Zimmer mit Bad, WC, Balkon, Telefon, Lift, Abstellplätze.

Im Haus: Schwimmbad, Bäderabteilung, Sauna, Gymnastik, Parafango, Massagen, Vollwertkost, Diäten.
Heilbehandlung bei: Gelenkerkrankungen, Verschleißerscheinungen, Bandscheibenleiden, Rheuma, Durchblutungs- und Kreislaufstörungen, Blutdruckabweichungen, Herzbeschwerden, Bronchitis, Drüsenstörungen, Übergewicht, nervöse Erschöpfung, Krebsnachbehandlung, Managerkrankheit, Altersbeschwerden.

Wir gratulieren zum Geburtstag November/Dezember

- 1.11. Raoul Traeger (75 J.)
- 2.11. Reinhard Kelkel (75 J.)
- 4.11. Johannes Höning (77 J.)
- 5.11. Johannes Gottesmann (80 J.)
- 6.11. Dr. Alfred Dickersbach (65 J.)
- 8.11. Karl-Heinz Guenther (75 J.)
- 9.11. Dr. Dirk Iteel Rogge (65 J.)
Dr. Dieter Crevecoeur (60 J.)
Heribert Fessler (60 J.)
- 12.11. Albert Wißborn (60 J.)
- 13.11. Friedhelm Fissahn (60 J.)
- 16.11. Elisabeth Hahn (60 J.)
- 18.11. Ludwig Schiller (60 J.)
- 22.11. Josef Schmitz (84 J.)
Heinrich Schuebeler (77 J.)
Friedrich Solzbach (60 J.)
- 25.11. Rudolf Schmitt (85 J.)
- 26.11. Ulrich Feuerabend (65 J.)
- 28.11. Bruno Kremer (70 J.)
Hans-Joachim Hellemann (69 J.)
- 29.11. Rainer Schott (60 J.)
- 30.11. Dr. Fritz Jürgen Dreher (60 J.)
- 2.12. Kurt Kozian (70 J.)
- 4.12. Ferdinande Breuning (65 J.)
- 5.12. Hans Albers (84 J.)
- 6.12. Wilhelm Böttcher (82 J.)
- 8.12. Franz Maas (76 J.)
- 9.12. Christian Uliczka (65 J.)
- 11.12. Hermann Krauss (75 J.)
- 13.12. Franz Juenemann (77 J.)
- 16.12. Dr. Bernhard Juettner (65 J.)
- 18.12. Franz Pater (65 J.)
- 19.12. Dr. Hans-Joachim Rutsch (65 J.)
- 20.12. Armin Draber (65 J.)
- 23.12. Paul Contzen (87 J.)
- 24.12. Guenter Koch (65 J.)
- 25.12. Dr. Heinz-Dieter Laum (65 J.)
Karl Hafner (60 J.)
Juergen Unterhinninghofen (60 J.)
- 27.12. Hans Dillig (81 J.)
- 29.12. Johannes Heringer (65 J.)
Wolfgang Worm (77 J.)
- 30.12. Herbert Weltrich (78 J.)
Hans-Henning Buchholz (60 J.)
- 31.12. Peter Rohs (60 J.)

Rolle in der Justiz als Dienstleistungsbetrieb verstehen –

6. – kooperativ im Umgang mit den Verfahrensbeteiligten sein, keineswegs überheblich, besserwisserisch und arrogant, auch mal bereit, das eigene Auftreten kritisch zu hinterfragen –.

D. Eigene Feldbetrachtung

Läßt man die diversen aufgezeigten Richtertypen und die in diesem Zusammenhang entwickelten Vorstellungen revue passieren, so erscheinen die unter B geäußerten Befürchtungen wohl unbegründet: Der stromlinienförmige Typus Nr. 5 – „der technokratische Diener aller Herren“ –, vor dem man sich „fürchten“ muß, kommt auch bei der Untersuchung am schlechtesten weg. Es verwundert auch nicht, daß der Typus Nr. 3 – „der standesbewußte, traditionelle Richter“, dem auch der Minister so entschieden eine Absage erteilt, nicht auf Gegenliebe stößt. Besserwisseri und Standesdünkel sind nicht nur bei Richtern unerfreuliche Eigenschaften.

Etwas schlecht weg kommt eigentlich der Bonvivant, Typus Nr. 4 – „der juristisch gut organisierte Lebensmanager“ –. Vorausgesetzt, die Arbeit wird ordnungsgemäß erledigt, ist er derjenige, der es schafft, seine Arbeit so einzuteilen, daß weder dienstlich Betroffene noch sein Privatleben Schaden nehmen, doch gewiß ein Lebenskünstler. Daß er eine positive Lebenseinstellung ausstrahlt und auch andere leben läßt, ist für die Motivation von Mitarbeitern eine wichtige – in der Justiz nicht selten vernachlässigte – Eigenschaft!

Übrig bleiben der Typus Nr. 1 – „der Fachmann und juristische Spezialist“ – und der Typus Nr. 2 – „der unabhängige Richter und Einzelkämpfer“ –, wobei nicht beängstigend, aber durchaus interessant erscheint, daß sowohl die Organisationsuntersuchung von Soeffner u. a. als auch die vom Minister geäußerten Vorstellungen den Typus Nr. 2 für den besseren Richter/Richterin halten.

Denn im internen Verständnis der Justiz, wie es sich in den Beurteilungsrichtlinien und – dies vor allem – in der Beurteilungs- und Beförderungspraxis widerspiegelt, sieht das bisher noch völlig anders aus. Da wird nämlich der als „Fachmann und juristischer Spezialist“ bezeichnete Formaljurist – möglichst noch gut gewürzt mit einem gewissen technokratischen Touch – ganz eindeutig favorisiert. Darauf, ob er die

angestrebte Position optimal ausfüllt, wird kaum geachtet. Dem Einwand, die unterschiedlichen Aufgabenstellungen innerhalb der Justiz verlangten eine auf die angestrebte Position abgestimmte Beurteilung, wird entgegengehalten, das Richterbild müsse einheitlich sein, dem müsse die Beurteilungspraxis entsprechen.

Hier besteht also durchaus noch zusätzlicher Untersuchungsbedarf. Einzelrichter oder Mitglied eines Spruchkörpers aus mehreren Richtern zu sein, setzt unterschiedliches Kommunikationsverhalten und Befähigung voraus. Schon am Amtsgericht muß der Richter, der Betreuungssachen bearbeitet, über andere Eigenschaften verfügen als ein Zivilrichter. Ganz zu schweigen von den Anforderungen, die der Massenbetrieb und der ständige Umgang mit Menschen an einen Zivilrichter am Amtsgericht im Gegensatz zu einem Richter am Oberlandesgericht stellt, der sich in komplexe Sach- und Rechtsfragen vertiefen und sich verstärkt mit der Rechtsprechung auseinandersetzen muß. Zivilrecht, Familienrecht und Strafrecht haben sich so weit auseinander entwickelt, daß es sinnvoll erscheint und auf Dauer wohl unumgänglich ist, den unterschiedlichen Anforderungsprofilen auch in der Beurteilungspraxis Rechnung zu tragen. Nur die Justiz kommt auch die „Idee“, einen in einem zivilrechtlichen Spezialgebiet und am Schreibtisch bewährten Richter mit der Folge zu befördern, daß ihm der Vorsitz in schwierigsten erstinstanzlichen Strafverhandlungen zufällt.

E. Resümee

Die Organisationsuntersuchung Soeffner u. a. und die Vorstellungen des Ministers lassen Angriffe auf die richterliche Unabhängigkeit nicht erkennen und geben damit zu diesbezüglichen Befürchtungen keinen Anlaß. Die von ihnen ausgehenden Denkanstöße sollten vielmehr durchaus aufgegriffen, müssen aber wohl noch fortentwickelt werden. Gemessen an der Vielzahl der richterlichen Ausgaben kommt eine Anpassung des Anforderungsprofils an die jeweilige Aufgabenstellung in Betracht. Gibt es und muß es ein Richterbild geben, das alle Bereiche abdeckt und überall als der Idealfall gilt?

Darüber sollte zumindest nochmals vorurteilslos nachgedacht werden?

RinOLG Gisela Wohlgemuth
Düsseldorf

