

# rista

RICHTER UND STAATSANWALT IN NRW



4/15

EIN FRAUENHEFT

## SO SCHADET DER PERSONALMANGEL ...

### ... BEI DER PERSONALGEWINNUNG

Die Justiz gewinnt ihr Personal im Verfahren der Bestenauslese. Die besten Examina garantieren nicht immer gute Justizjuristen, aber eine Senkung des Standards gibt zu denken.

Weil immer weniger Abschlusskandidaten mit Spitzennoten sich die hohe Arbeitsbelastung und die schlechte Entlohnung antun möchten, sinken die Bewerberzahlen. Im Bezirk des Oberlandesgerichts Hamm wurden als Resultat die Anforderungen an die Examensnoten bei den Bewerbern gesenkt.

Bestimmt werden auch hier noch erstklassige Kolleginnen und Kollegen gewonnen werden, die wir alle begrüßen. Die Tendenz ist aber bedenklich. Die Bürger können sich nicht sicher sein, dass die Besten eines Jahrgangs bereit sind, unterbezahlt und überlastet in der Rechtspflege zu dienen. So können die Bürger davon ausgehen, dass ihr Anliegen einer erstklassigen Rechtspflege nicht so leicht erfüllt werden kann, wie dies bei einer angemessenen Personalausstattung möglich wäre.

#### HERAUSGEBER:

Der Vorstand des Bundes der Richter und Staatsanwälte in NRW,  
Landesverband NRW des Deutschen Richterbundes  
Martin-Luther-Str. 11, 59065 Hamm, Tel. (02381) 29814; Fax (02381) 22568  
E-Mail: info@drb-nrw.de, Internet: www.drb-nrw.de

#### REDAKTION:

E-Mail: rista@drb-nrw.de

Nadine Rheker (RinAG) (verantwortlich); Wolfgang Fey (RAG a. D.) ; Dr. Einhard Franke (DAG a. D.); Dr. Gisela Gold-Pfuhl (OStAin a. D.) Jürgen Hagmann (RAG a. D.); Stephanie Kerkering (StAin); Harald Kloos (RAG); Lars Mückner (RAG); Eva-Marie Refflinghaus (RinLG); Antonietta Rubino (RinLG).

#### GESAMTHERSTELLUNG UND ANZEIGENVERWALTUNG

Gebrüder Wilke GmbH, Druckerei und Verlag  
Oberallener Weg 1 · 59069 Hamm

Telefon (0 23 85) 4 62 90 - 0  
Telefax (0 23 85) 4 62 90 - 90  
E-Mail info@wilke-gmbh.de

#### BEZUGSBEDINGUNGEN:

Der Verkaufspreis ist durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten.  
Bezugspreis für Nichtmitglieder jährlich 20,- € plus Versandkosten.  
Konto des Landesverbandes NRW des Deutschen Richterbundes:  
Sparkasse Hamm (BIC: WELADED1HAM),  
IBAN-Nr. DE58 4105 0095 0000 0702 27 – auch für Beitragszahlungen  
Gläubiger-ID: DE64ZZZ00000532220

Die Formulierungen „Richter“ und „Staatsanwalt“ bezeichnen in rista geschlechtsunabhängig den Beruf.  
Namentlich gekennzeichnete Berichte entsprechen nicht immer der Meinung der Redaktion.

Titelbild von RinAG Inken Arps, Ratingen

## INHALT

EDITORIAL	3
DRB INTERN	4
Aus der Vorstandsarbeit	4
BERUF AKTUELL	5
Pebb\$y alt vor Pebb\$y neu	5
TITELTHEMA	6
Die Arbeitsgruppe „Frauen in der Justiz“	6
Interview mit PrinOLG Anne-José Paulsen	8
Interview mit Generalstaatsanwältin Elisabeth Auchter-Mainz	10
Nachgefragt: Wie und wo stehen die Frauen?	14
GLOSSE	16
Ich will einen Männerbeauftragten	16
DRB VOR ORT	18
Von Wuppertal nach Leipzig	18
LESERBRIEF	19
Die Angst der Politiker – und die Folgen	19
KULTUR	20
Musikalische Soirée im OLG Düsseldorf	20
RECHT HEUTE	20
Justiz im Dialog	20
EUROPA	21
Europarecht und nationale Richter	21
GLOSSE	23
Reformstillstand in der Justiz	23



**Versehentlich ist die Urheberin des  
Titelbildes in Heft 3 nicht korrekt benannt:  
Es ist RinAG Inken Arps, Ratingen, bei der  
sich die Redaktion entschuldigt.**

**KORREKTUR**

## FRAUEN IN DER JUSTIZ – (K)EIN THEMA?

## Liebe Leserin, lieber Leser,

in den letzten Jahrzehnten hat sich in der Justiz und damit auch bei unseren Arbeitsbedingungen parallel zu den Veränderungen in der gesamten Gesellschaft vieles deutlich gewandelt. Diese Veränderungen sind weder eindeutig gut noch eindeutig schlecht zu nennen, eine jedoch ist wirklich nur zu begrüßen, nämlich dass die Berufstätigkeit von Richterinnen und Staatsanwältinnen in nahezu gleichem Proporz wie die ihrer männlichen Kollegen selbstverständlich geworden ist.

Viele erinnern sich – wie ich – noch an andere Zeiten. Als ich im Jahr 1980 meinen Dienst begann, gab es deutlich weniger junge Richterinnen, in der älteren Generation waren sie nur sporadisch vertreten, in Beförderungsstellen gar eine Rarität, genau wie bei der Staatsanwaltschaft auch. Es war gang und gäbe, dass ältere Richterinnen und Staatsanwältinnen von ihren – teilweise unschönen und diskriminierenden – Erlebnissen berichteten, als „Ausnahmeerscheinungen“ betrachtet zu werden. Die damaligen Verwaltungen, aber auch Kollegen waren ihnen gelegentlich mit offenem Misstrauen begegnet, ihre Leistungsfähigkeit – insbesondere falls sie Mütter waren – wurde vielfach angezweifelt. Viele von ihnen, die ihren Beruf liebten, sind kinderlos geblieben, zumal die Betreuungsmöglichkeiten – fast unvorstellbar – deutlich schlechter waren als heute. Aber wir Frauen wollten zeigen, dass wir es trotzdem schaffen konnten.

Im Lauf der Zeit wurde es zur – sehr herausfordernden – Selbstverständlichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Die Einstellungsquoten von Frauen im höheren Dienst der Justiz liegen teilweise bei zwei Dritteln und darüber. Bei den Amtsgerichten dominieren von der Zahl gesehen schon die Richterinnen. Erziehungsurlaub und Teilzeittätigkeit – als Möglichkeit natürlich auch für Väter vorgesehen – sind Allgemeingut.

Und dennoch sind Frauenquote und Frauenförderung als Themen nach wie vor aktuell und ungeheuer wichtig. Die Tätigkeit jüngerer Frauen in unserem Berufsstand muss auch weiterhin Gegenstand vielfältiger Überlegungen auf allen Ebenen sein, weil es immer noch üblich ist, die Betreuung der Kinder weitestgehend den Müttern zu überlassen, die sich gleichzeitig in ihrem Beruf bewähren sollen. Ein wichtiges Anliegen zur Kompensation für die von ihnen getragene Doppelbelastung ist also die Frage ihrer angemessenen Förderung im Ausgleich für Zeiten, in denen sie ihren Beruf nicht oder nur in Teilzeit ausüben können. Thema ist aber auch, wie die Arbeit in einer funktionierenden Justiz, die mit ihrer hohen Belastung auf tüchtige und engagierte Richter und Staatsanwälte (egal welchen Geschlechts) angewiesen ist, mit den Belangen der Familien vereinbar ist, die ihrerseits den Fortbestand unserer Gesellschaft sichern.

Gegenstand notwendiger Erörterungen ist ferner die Gestaltung des Arbeitsalltags, wie z. B. die Praktikabilität von Teilzeitarbeit in bestimmten Einsatzbereichen der Justiz, in denen stärkere Präsenz erforderlich ist, oder die Belastung durch zusätzliche Vertretungen, die in Vollzeit

tätige Kolleginnen und Kollegen gelegentlich erbringen müssen, auch wenn sie vielleicht selbst Kinder haben. Von Konflikten wird auch im Zusammenhang mit der Gestaltung von Sitzungstätigkeit berichtet, wenn sie bis weit in die Nachmittage geht.

Nach meiner Ansicht stellt sich die individuelle berufliche Förderung im Einklang mit Auszeiten als durchaus befriedigend zu meisternde Herausforderung dar. Hier sind im Lauf der letzten Jahre bereits gute Lösungen gefunden worden, die – auch angesichts der ohnehin steigenden Lebensarbeitszeit – denjenigen, die aus Gründen der Familienplanung zeitweise aus dem Berufsleben aussteigen oder Teilzeittätigkeiten annehmen, gute Bewährungs- und Aufstiegschancen auch in einem späteren Lebensalter ermöglichen. Demgegenüber können, wie immer wieder berichtet wird, die praktischen Fragen um den Zuschnitt des Dezernats oder die Gestaltung des beruflichen Alltags tatsächlich problematischer sein, wenn z. B. die Tätigkeit einer Teilzeittkraft in einem Spruchkörper mit absehbar langen Sitzungen in Rede steht oder es um die Vertretung von Sitzungs- oder Eildiensttätigkeit am Nachmittag bei den Staatsanwaltschaften geht. Diese Themen betreffen alle Beteiligten, die Teilzeit- wie die Vollzeitkräfte. In die Lösung sind wir letztlich alle eingebunden, auch wenn wir keine Personalverantwortung tragen, weil es um das grundsätzliche – und nebenbei völlig geschlechtsunabhängige – Thema des Miteinander-Umgehens, der Kollegialität auf beiden Seiten geht. Hier hilft nur das offene Wort für eine verlässliche Absprache, das Verständnis für die Belange sämtlicher Beteiligten und die gegenseitige Rücksichtnahme aller – die der Vollzeit- auf die Teilzeitkräfte, in gleichem Maß aber auch umgekehrt, um den Erfordernissen der Justiz gerecht zu werden und so weit wie möglich einen befriedigenden Arbeitsalltag für uns alle zu gewährleisten.

Wenn die Rahmenbedingungen seitens der Justizverwaltung geschaffen sind, das gegenseitige Verständnis geweckt ist und wir alle die „Frauenfrage“ nicht mehr stellen müssen, wenn vielleicht eines Tages nicht fast ausschließlich die Mütter, sondern auch die Väter mehr für Erziehungsaufgaben freigestellt werden wollen – ja dann sind Frauen in der Justiz kein Thema mehr. Wir sollten gemeinsam daran arbeiten, das möglichst bald zu erreichen.

Ihre

Margarete Reske



Margarete Reske  
stellv. Landesvorsitzende



## AUS DER VORSTANDSARBEIT

# DAUERBAUSTELLENVERWALTUNG

Die Tagesordnungen der Sitzung des Geschäftsführenden und des Gesamt-Vorstands am 15./16.06.2015 in Kamen-Kaiserau wurden erneut von den Themen PebbSy, Besoldung und elektronischer Rechtsverkehr bestimmt. Detlef Heinrich, VPrLG Essen, berichtete von den Bemühungen des DRB, mit der Bundesarbeitsgruppe PebbSy noch Verbesserungen durchzusetzen. Die Bundespensenkommission wurde um Prüfung gebeten, in der Kommission und in den Länderarbeitsgruppen auch Mitglieder des Richterbundes einzusetzen. Einer Antwort wird entgegen gesehen. Hoffnung setzt der DRB auf ein Nachverhandeln um Zuschläge auf die Basiszahlen und darauf, dass insgesamt die Länderbasiszahlen erfolgreich hinterfragt werden können. Die Argumentationskraft des

PebbSy-Gutachtens ist insbesondere im Bereich der Familiensachen zu hinterfragen. Hier wurde im Verlauf der Untersuchung eine Änderung vorgenommen und eine andere als die ursprünglich ermittelte Bezugsmenge zugrunde gelegt. Auch für die OLGe und die Staatsanwaltschaften besteht Hoffnung, weil anscheinend spezifische Unterschiede nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Außerdem ergebe sich für die Registersachen ein Problem aus dem Aufschreibungszeitraum. Das Hauptgeschäft in diesem Bereich findet in den Monaten August, September und Dezember statt, die von der Aktion nicht erfasst wurden.

All das wurde der Pensenkommission schriftlich vorgetragen. Die Umsetzung der neuen Zahlen soll nach den Vorstellungen des JM möglichst zum 01.01.2016 erfolgen.

Hinsichtlich der Besoldung stellt der DRB-Bund gerade Berechnungen nach den Vorgaben des BVerfG für alle Bundesländer an. Weil es extrem aufwendig ist, das gesamte notwendige Zahlenmaterial zu bekommen, ist unklar, wann erste Ergebnisse vorliegen. Der DRB NRW hat das Finanzministerium gebeten, die dortigen Berechnungen mitzuteilen. Die Antwort steht noch aus. Zu beiden Problemfeldern wird der DRB NRW die Mitglieder in Schnellbriefen auf dem Laufenden halten.

Zum elektronischen Rechtsverkehr berichtete ROLG Dr. Joachim Unger aus der entsprechenden Arbeitsgruppe. Neu ist die Information, dass es bereits einen Masterplan für die Bereitstellung von Mitteln für die Ausstattung mit Hardware gibt, sodass nahezu jeder auch ein mobiles Lesegerät erhalten wird. Die Programmierung geht derzeit voran, wenn auch nur langsam. Zu der Real-Erprobung der elektronischen Akte in den EHUG-Verfahren in Bonn liegen noch keine ausreichenden Erfahrungswerte vor, weil noch nicht der volle Funktionsrahmen zur Verfügung steht. Ein neuer Termin der Arbeitsgruppe findet im November 2015 statt.

Darüber hinaus standen die weitere Vorbereitung der LVV 2016 in Mönchengladbach und des Martin-Gauger-Preises auf dem Programm.

Abschließend gibt es erneut Zuwachs zu melden: 3.770 lautet die aktuelle Mitgliederzahl.

## MARTIN-GAUGER-PREIS 2015

### „AUF DER FLUCHT“

lautet in diesem Jahr das Thema des Schülerwettbewerbs des DRB NRW, der im Gedenken an den Staatsanwalt, der als einziger namentlich bekannter Jurist den Eid auf Adolf Hitler verweigerte, veranstaltet wird.



Heute befinden sich so viele Menschen auf der Flucht wie nie zuvor nach dem Zweiten Weltkrieg. Die zahlreichen Krisenherde und die schwierige wirtschaftliche Lage führen dazu, dass Millionen Familien ihre Heimat verlassen und Schutz in anderen Ländern suchen. Auch Kinder finden sich von heute auf morgen in einem anderen Kulturkreis wieder. Dort werden sie nicht immer willkommen geheißen, weil sich die Empfängerstaaten teilweise überfordert fühlen.

Die Staatengemeinschaft hat mit der Genfer Flüchtlingskonvention Mindeststandards zum Umgang mit Flüchtlingen gesetzt. Den Industrieländern wird nicht selten der Vorwurf gemacht,

sich abzuschotten und die Flüchtlinge ihrem Schicksal zu überlassen.

Auch Martin Gauger war ein Flüchtling, als er im Jahr 1940 durch den Rhein schwamm, um dem nationalsozialistischen Regime zu entkommen.

Deswegen fragt der DRB NRW: Was muss geschehen, dass ein Mensch seine Heimat verlässt? Was bedeutet es für Kinder, auf der Flucht zu sein? Welche Hilfe leistet die deutsche Gesellschaft? Welche Rechte haben Flüchtlinge?

Die besten Antworten auf diese und alle anderen Fragen, die den Schülern zum Wettbewerbsthema einfallen, werden am 04.12.2015 im OLG Düsseldorf feierlich ausgezeichnet.

#### Anmeldung und Einsendung der Beiträge an:

Bund der Richter und Staatsanwälte in NRW e. V., Martin-Luther-Straße 11, 59065 Hamm

**Tel. 02381/29814**

**Fax 02381/22568**

E-Mail: martin-gauger-preis@drb-nrw.de

**Anmeldeschluss: 02.10.2015**

**Abgabetermin: 13.11.2015**

Noch Fragen?

www.martin-gauger-preis.de

## PEBB\$Y ALT VOR PEBB\$Y NEU

Die dem Rechtsausschuss im Juni 2015 durch das JM NRW mitgeteilten Zahlen stellen die Gesamtbelastung der Justiz in der ordentlichen Gerichtsbarkeit und der Staatsanwaltschaft (also ohne Fachgerichtsbarkeiten) nach dem Jahresergebnis 2014 dar. Dabei ist aus der Sicht der in der Justiz arbeitenden Menschen das Augenmerk auf die pv-Statistik („personalverwendungsbasiert“), nicht auf die Stellenstatistik („stellenbasiert“) zu legen. Die Stellenstatistik beschreibt das Verhältnis von Arbeitsmenge zu theoretisch maximal einstellbarem Personal. Aber bildlich gesprochen: Wenn ich einen Schreibtisch habe, ist noch lange nicht sichergestellt, dass sich dort jemand hinsetzt und arbeitet. Die Personalverwendungsstatistik bildet demgegenüber das Verhältnis von Arbeitsmenge und Anzahl der Kolleg-inn-en ab, die tatsächlich in den Sitzungssälen und an den Schreibtischen gesessen und gearbeitet haben.

Natürlich verweist die Politik in der Regel auf die Stellenstatistik. Das ist in zweierlei Hinsicht richtig: Ohne Stelle kann der Mitarbeiter nicht bezahlt werden, und, wären immer alle Stellen besetzt, würde es auch gar so schlecht nicht aussehen mit der Belastung in der Justiz.

Aber bei allem Idealismus: Allein für Gotteslohn wird niemand Richter, Staatsanwalt, Rechtspfleger oder Wachtmeister. Schließlich müssen Steuern und die Kostendämpfungspauschale erwirtschaftet werden. Und den arbeitenden Menschen interessiert herzlich wenig, wie viele Kolleg-inn-en

ihm theoretisch helfen könnten, wenn diese Hilfe tatsächlich nicht da ist.

Während im Justizministerium lange (auch lange vor JM Kutschaty) das Wort von „100 % Pebb\$y“ vermieden wurde, die Personallage war immer „auskömmlich“ (was wohl einen assoziativen Klang zu „bekömmlich“ haben sollte, aber einen Zustand der Unverdaulichkeit beschrieb), scheint sich doch ein Umdenken nicht nur abzuzeichnen, sondern auch umzusetzen. Zum Jahreswechsel 2013/2014 hat sich JM Kutschaty im Hinblick auf die Pebb\$y-Nacherhebung in *rista* ausdrücklich zu seiner Verantwortung bekannt und klargestellt, dass sein Ziel eine Belastung auf der Basis von 100 % Pebb\$y ist!

Zudem sind im Jahr 2014 neue Stellen für Richter und Staatsanwälte geschaffen worden. Zwar mit Abstand nicht so viele, wie erforderlich – 40 statt 600. Aber das ist immerhin ein Anfang, der nun im Nachtragshaushalt fortgesetzt wurde. Dort wurden 22 neue Richterstellen in der Verwaltungsgerichtsbarkeit geschaffen.

Sobald die neuen Pebb\$y-Zahlen umgesetzt sind und die ersten validen Ergebnisse über die Belastung auch unter den neuen Basiszahlen vorliegen, werden wir den Justizminister an sein Versprechen, 100 % Pebb\$y erreichen zu wollen, erinnern und von ihm eine Perspektive einfordern. Dabei mag ihm entgegen kommen, dass der Geschäftsanfall der letzten Jahre konstant leicht rückläufig war und

**Ordentliche Gerichtsbarkeit/Staatsanwaltschaften (Kap. 04 210)**  
**Jahr 2014**

Dienstzweig	Personalbedarf	stellenbasiert		personalverwendungsbasiert	
		kontingentierte Stellen	Belastungsquote	Personalverwendung	Belastungsquote
<b>Richter</b>	3.701,98	3.597,75	102,90	3.343,39	110,73
<b>Staatsanwälte</b>	1.162,45	1.057,50	109,92	974,79	119,25
<b>Amtsanwälte</b>	450,00	328,00	137,20	277,85	161,96
<b>gehobener Dienst</b>	3.177,36	2.992,50	106,18	2.690,93	118,08
<b>mittlerer und Schreibdienst</b>	8.747,88	8.636,73	101,29	7.696,61	113,66
<b>einf. Dienst</b>	1.784,94	1.740,68	102,54	1.482,04	120,44

vielleicht auch künftig sein wird. Nur braucht es ein mittelfristiges Lösungskonzept. Nicht erst für die Juristengeneration, die jetzt gerade ihr erstes Staatsexamen macht!

In der Wartezeit können sich immerhin die Richter-innen „trösten“, dass es ihnen viel besser (genauer: Den anderen noch viel schlechter)

geht, den Staatsanwält-inn-en. Aber das funktioniert schon dann nicht mehr, wenn man bei 120 % effektiver Dauerüberlastung als Staatsanwältin/Staatsanwalt den Menschen gerecht werden will. Da helfen die ausgewiesenen 160 % Belastung der Amtsanwälte nur an besonders verregneten Tagen emotional weiter.

---

## DIE ARBEITSGRUPPE „FRAUEN IN DER JUSTIZ“

---

Der DRB NRW hat ein Gremium ins Leben gerufen, das den Arbeitsplatz der Frau in der Justiz untersucht. Wie steht es mit der Chancengleichheit bei Beförderungen und anderen Weiterentwicklungsmöglichkeiten, mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den sonstigen Rahmenbedingungen für weibliche Richter und Staatsanwälte?

Diesen Fragen widmen sich seit letztem Jahr Richterinnen und Staatsanwältinnen aus der Kölner Bezirksgruppe, die unterschiedliche Lebensmodelle (mit/ohne Kinder) und -phasen (Kinder ganz klein, Kinder bereits erwachsen, keine Kinder) repräsentieren. Mit ihren unterschiedlichen Erfahrungen und Sichtweisen arbeiteten sie in lebhafter Diskussion eine Reihe von Problemfeldern heraus und entwickelten Lösungsstrategien. Die Arbeitsgruppe hat festgestellt, dass die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung nach wie vor und auch bei Paaren, bei denen beide Partner im öffentlichen Dienst tätig sind, in der Regel durch die Frau übernommen wird. Als Schwerpunkt ihrer Arbeit identifizierte sie damit zwei Spannungsfelder: Die Auswirkungen eines zeitweisen Aussetzens wegen der Kindererziehung insbesondere hinsichtlich (Be-)Förderungsmöglichkeiten und die Arbeit in Teilzeit. Beides hat nicht nur großen Einfluss auf die dienstliche Tätigkeit und die berufliche Entwicklung derjenigen, die diese Möglichkeiten wahrnimmt, sondern betrifft unter organisatorischen Gesichtspunkten die gesamte Kollegenschaft. Die Möglichkeit eines Einsatzes in „Teilzeit“ ist im öffentlichen Dienst nahezu uneingeschränkt gegeben und rechtlich garantiert, die praktische Umsetzung trifft jedoch gerade im Bereich der Justiz auf ganz alltägliche Probleme im Konflikt mit dem Justizgewährungsanspruch des Bürgers und der Frage der kollegialen Arbeitsverteilung.

Im Hinblick auf berufliche Perspektiven kann sich eine längere Abwesenheit im Rahmen von Elternzeit oder die Teilzeittätigkeit über einen längeren

Zeitraum trotz der bestehenden Fördermaßnahmen noch nachteilig auswirken, wenn es um die Weiterqualifizierung oder die Frage einer späteren Erprobung und Beförderung geht. So ist z. B. der Einsatz in bestimmten Sonderzuständigkeiten, etwa in der Kapitalabteilung der StA, der für eine Beurteilung relevant werden könnte, mit einer Teilzeittätigkeit schwer zu vereinbaren.

Bei regelmäßiger Sonderbereitschaft rund um die Uhr kommt es dort häufig auch zu nächtlichen Einsätzen. Die Fälle werden später meistens vor der Großen Strafkammer oder dem Schwurgericht angeklagt, wo es viele, auch lange Sitzungstage gibt. Zu überlegen wäre, entsprechende Problemfelder in Bereichen der Sonderzuständigkeiten unter den Kollegen bekannt zu machen und so eine gewisse Transparenz des Personaleinsatzes und der dahinter bestehenden sachlichen Gegebenheiten zu schaffen. Dabei ist insgesamt durchaus zu berücksichtigen, dass zwar Vollzeitkräfte ohne Fehlzeiten in aller Regel weitergehende und vielfältigere dienstliche Erfahrungen sammeln können, die Tätigkeit eines Richters oder Staatsanwaltes aber auch besonders von der praktischen Lebenserfahrung profitiert, die die Kollegen in Teilzeit im Rahmen der Kinderbetreuung erwerben. Es sollte jedenfalls darauf geachtet werden, dass eine Förderung in fachspezifischer Hinsicht dadurch vorgenommen werden kann, dass die aus der Elternzeit zurückkehrenden Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit erhalten, zeitnah oder wenigstens zu einem späteren Zeitpunkt in Sonderabteilungen bzw. Sonderdezernaten eingesetzt zu werden. Es wäre u. U. seitens der Verwaltungen möglich, insoweit ein gewisses Kontingent an teilzeitauglichen Stellen in Sonderzuständigkeiten im Auge zu behalten oder auch zu schaffen. Dies könnte dann auch auf die dienstliche Beurteilung positive Auswirkung haben.

In letzter Zeit ist bereits die Verplanung während der Elternzeit ermöglicht worden. Mit Blick auf eine spätere Erprobung wäre es wünschenswert, die aufgezeigten Möglichkeiten der fachlichen Qualifikation zu schaffen, wobei diese Chance angesichts der insgesamt zu erwartenden Engpässe in der Erprobung durch die Einstellungswelle der letzten Jahre sorgfältig unter allen Kollegen abzuwägen sein wird.

Inzwischen ist auch bei der StA eine Erprobung in „Teilzeit“ möglich. Derzeit gibt es allerdings bei der StA Köln noch keine Beförderungsstelle im Teilzeitmodus, sodass die Erprobung allein hier noch nicht weiterführt. Vielleicht könnten die Verwaltungen entsprechende Möglichkeiten durch Umgestaltung der örtlichen Strukturen schaffen. Beim LG Köln ist die Wahrnehmung eines Beförderungsamtes in Teilzeit schon länger möglich. Im Bereich des AG Köln sind ebenfalls Beförderungsstellen in Teilzeit besetzt; 10 % der Arbeitskraft entfallen auf Verwaltungsaufgaben, der restliche Anteil wird mit einem entsprechenden Rechtsprechungspensum aufgefüllt.

Der Einsatz von Teilzeitkräften birgt auch organisatorische Schwierigkeiten, z. B. im Bereich von Bereitschaftsdiensten. Nötige Einsätze am Abend, Wochenende oder gar rund um die Uhr bringen Kollisionen mit Aufgaben der Kinderbetreuung mit sich. Teilzeitkräfte aus den Bereitschaftsdiensten auszuklammern, ist aber keine Option. Der Dienst kann in diesem Umfang nicht durch die Vollzeitkräfte abgefangen werden. Außerdem darf den Teilzeitkräften diese Tätigkeit mit Rücksicht auf ihre dienstliche Beurteilung (Ausschärfung) nicht vorenthalten bleiben. Es gibt Modelle, die Teilzeitkräfte zu den normalen Bereitschaftszeiten bei entsprechender Vorankündigung und damit gegebener Planungsmöglichkeit einzusetzen, sie allerdings mit Rücksicht auf den Teilzeitanteil weniger oft einzuteilen.

Schwierigkeiten treten auch bei der Wahrnehmung von ganztägigen Sitzungsdiensten auf, sei es als beisitzende Richterin in einer Großen Strafkammer oder als Sitzungsvertreterin der StA. Trotz kollegialer Rücksichtnahmen stoßen betroffene Eltern an die Grenzen ihrer Planungsmöglichkeit. Wünschenswert wäre insgesamt eine Entschärfung der Situation gerade im Bereich der großen Strafkammern, etwa durch die Zuordnung von zwei Teilzeitkräften mit jeweils halber Arbeitskraft zu zwei Vollzeitkräften. Diese rechnerisch richtige Aufstockung der Kammern auf die ohnehin vorgesehenen, jedenfalls aber notwendigen drei Vollzeitstellen dürfte angesichts der allgemeinen Personalknappheit aber schwer umzusetzen sein. Zu diskutieren wäre auch

die Möglichkeit, Sitzungen zu kürzen und ggf. auf eine Kernzeit von sechs Stunden zu reduzieren.

Andererseits darf eine Teilzeittätigkeit nicht als „Halbtagsstelle“ verstanden werden, bei der man zur Mittagszeit unabhängig von der gerade anstehenden prozessualen Lage bzw. Dringlichkeit zu treffender Entscheidungen auf der Beendigung des Arbeitstages bestehen kann. Es gibt Tätigkeiten, die typischerweise nicht „teilbar“ sind und daher nur im selben Umfang wie von einer Vollzeitskraft ausgeübt werden können. Der Verwaltungsaufwand eines Dezernates, die Wahrnehmung von Dienstgesprächen und auch Fortbildungen dauern für die Teilzeitkräfte genauso lange wie für die in Vollzeit tätigen Kollegen, werden aber in aller Regel bei der Pensenzuteilung nicht gesondert berücksichtigt. Von den in Teilzeit tätigen Kollegen ist sicherlich für diese Aufgaben die nötige Flexibilität und Planungsbereitschaft zu fordern, andererseits fördert es den kollegialen Umgang in besonderer Weise, wenn Termine teilzeitverträglich gesetzt werden, eine Dienstbesprechung z. B. nicht in den späten Nachmittag, sondern in den Vormittag gelegt wird.

Konflikte können sich daraus ergeben, wenn – wie üblich – die Kollegin in Teilzeit einen festen Wochentag nicht im Dienstgebäude verbringt. Die an einem solchen Tag anfallenden Eilsachen müssen u. U. trotzdem bearbeitet werden. Dies kann zu einer Mehrbelastung der anwesenden Vollzeit-Kollegen führen, die dafür jedoch weder entlastet werden, noch eine Berücksichtigung im Pensum erhalten.

Von allen Beteiligten ist hinsichtlich der Teilzeittätigkeit mehr Flexibilität und vor allem Kommunikation zu verlangen: der Einsatz der Kollegen, die in Teilzeit tätig sind, muss abgestimmt werden auf die Möglichkeit, die übertragene Aufgabe mit den familiären Betreuungspflichten zu vereinbaren.

All das sollte bei der Personalplanung frühzeitig bedacht werden. Wichtig ist dabei der ehrliche Austausch zwischen den Personaldezernenten und den betroffenen Kolleginnen. Die Perspektiven für die nächsten Jahre sollten stets aktualisiert und offen besprochen werden können, insbesondere auch was besondere Interessen und dienstliche Verwendungen wie Einsatz in Sonderdezernaten, Abordnungen zum GBA/BGH, Tagungsleitungen, Vortragstätigkeit oder Laufbahnwechsel angeht. Auch die Vergabe solcher Stellen bzw. Aufgaben sollte so transparent wie möglich gestaltet werden, z. B. durch Interessenabfragen innerhalb der jeweiligen Behörde und Übersenden der Ausschreibungen per E-Mail, wie dies z. B. beim AG Köln bereits der Fall ist.

Hinsichtlich der Gesamtbe- und Überlastung in der Kollegenschaft sind die Möglichkeiten, über Turnussysteme die Verteilung von Neuverfahren zu steuern und von krankheitsbedingt dauerhaft nicht besetzten Dezernaten abzuleiten und auf alle umzuverteilen derzeit in der praktischen Erprobung. Allerdings geht damit eine schleichende Erhöhung der allgemeinen Pensen einher. Aus einer vorübergehenden Vertretung wird faktisch eine dauerhafte Ableitung, denn eine Erhöhung des vertretenen Dezernates im Turnus nach Ende der Dauervertretung ist bislang nicht in der Diskussion. Eine praktikable Lösung für den Bereich der StA, in dem sich die Frage des gesetzlichen Richters nicht stellt, könnte ein Job-Sharing-Modell sein, in dem zwei Personen mit Teilzeittätigkeit gemeinsam für ein Dezernat eingesetzt werden und sich individuell abstimmen, auch in Bezug auf die Wahrnehmung des Eildienstes. Das Modell könnte auch bei den Gerichten ausprobiert werden. Das auf den Einzelnen entfallende (Teil-)Dezernat und die gegenseitige Vertretung werden grundsätzlich festgelegt, wobei diese Vertretung nicht allein die normale Abwesenheit wie z. B. Urlaub oder Krankheit betrifft. Für die Ferienzeiten könnten „Ferienpläne“ in der Geschäftsverteilung, wie dies zu den Zeiten der Gerichtsferien üblich war, festgelegt werden.

Ein so verstandenes Stellenteilen leitet die Verantwortung auf die Betroffenen ab und entspricht mehr den Interessen der Teilzeitkräfte, die keiner „Fremdbestimmung“ mehr unterliegen. Auch die Gestaltung einer „4-Tage-Woche“ für die Einzelnen wäre kein Problem mehr.

Das Credo also lautet: Absprache ist alles. Sie darf aber weder Kontrolle sein noch als solche verstanden werden. Je offener alle Beteiligten miteinander umgehen, desto besser gelingt eine individuelle Planung. Die Verwaltung kann den Wünschen der Beteiligten entgegenkommen, muss angesichts der gesetzlichen Vorgaben aber kein „Wunschkonzert“ spielen. Das gelegentlich recht ausgeprägte Anspruchsdenken muss zurückgeschraubt werden.

Die Arbeit ist noch nicht abgeschlossen; noch bis Ende des Jahres 2015 wird weiter an der Ausarbeitung von Vorschlägen gearbeitet.

Anregungen aus der Leserschaft sind herzlich willkommen bei: VRinOLG Margarete Reske (margarete.reske@olg-koeln.nrw.de).

## INTERVIEW MIT PrinOLG ANNE-JOSÉ PAULSEN

### FRAUEN NACH VORNE



Anne-José Paulsen

**Anne José Paulsen:** Aber Herr Franke, Dichter und Denker – egal welchen Geschlechts – sind mir stets willkommen ...

**Anders als in der Wirtschaft haben Frauen in der Justiz heute Spitzenpositionen inne – hat sich „Frauenpower“ hier erfolgreich durchgesetzt?**

Ich empfinde es als schöne Normalität, dass mittlerweile Kolleginnen auf allen Ebenen der Justiz tätig sind. Man kann sagen, dass Frauen inzwischen nach Eignung, Befähigung und Interesse in Rechtsprechung und Justizverwaltung Fuß gefasst haben. Neun Senate des OLG Düsseldorf haben zum Beispiel weibliche Vorsitzende. In unserem Bezirk haben wir zwischenzeitlich zwei Landgerichts- und eine Amtsgerichtspräsidentin.

**Erfolgreiche Frauen in der Justiz – das ist der Themenschwerpunkt der nächsten rista-Ausgabe. Entschuldigen Sie, dass die Redaktion mich als Mann ins OLG Düsseldorf zu Ihnen ...**

**Nur mit Charme und guten Noten wird man nicht Rudel-Chefin. Was ist Ihr Erfolgsgeheimnis?**



Ich bin das Ergebnis einer klugen Personalentwicklung, die allerdings Männer betrieben haben (lacht). Ich habe an mir selbst erfahren, wie gut eine solche Begleitung tut. Das führe ich weiter: Kolleginnen und gleichermaßen Kollegen auf ihrem Weg zu begleiten. Nicht jeder ist für alle Aufgaben gleichermaßen geeignet, aber wenn sie oder er den für sich optimalen Platz findet, ist das auch gut für die Justiz.

**Haben es Frauen in der Karrierekonkurrenz schwerer als Männer?**

In der Justiz wüsste ich das nicht. Dabei gilt es allerdings, den grundlegenden Unterschied im Auge zu behalten: Frauen tragen in der Regel auch heute noch eine andere familiäre Belastung als Männer. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein großer Pluspunkt der Justiz bei der Berufswahl junger Frauen.

**Wie plant man als junge Richterin oder Staatsanwältin eine Justizkarriere – haben Sie Tipps?**

Die junge Kollegin sollte alles daran setzen, eine richtig gute Richterin/Staatsanwältin zu werden, dabei offen sein für unterschiedliche Aufgaben, bereit, auch einmal etwas Anderes zu machen. Nur so kann sie herausfinden, was ihr besonders liegt. Nicht jede findet zum Beispiel Gefallen an Verwaltungsaufgaben.

**Gibt es überhaupt genug Frauen, die Verantwortung übernehmen wollen? Fördern Sie gezielt weiblichen Führungsnachwuchs?**

Es gibt genügend weiblichen Führungsnachwuchs, die Einstellungsquote bei Frauen ist höher als bei Männern. Wir fördern Frauen insofern, als dass wir auch in der Justizverwaltung Teilzeitplätze bereitstellen, wenn sich Frauen in der Familienphase befinden.

**Was unterscheidet eine Leitwölfin vom Leitwolf – sehen Sie signifikante Unterschiede im Führungsstil?**

Die sehe ich nicht. Der Führungsstil ist von der Person abhängig. Hier spielt natürlich die Sozialisation mit hinein. Entscheidend ist aber die Qualität guter Führung, Verantwortungsbewusstsein, auch mal Demut.

**Vor allem an den Amtsgerichten sind Frauen in der Überzahl – es herrschen bald Zustände wie an den Grundschulen. Was tun Sie für den Artenschutz männlicher Amtsrichter?**

Gut durchgemischte Kollegien bei den Gerichten gefallen mir am besten. Zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten suche ich ständig gute männliche

Richter. Verhältnisse wie an manchen Grundschulen wollen wir vermeiden.

**Born to lead oder altdeutsch: Wollten Sie schon immer Chefpräsidentin werden?**

Familiär war ich nicht vorbelastet, ich wusste nur, dass ich Richterin werden wollte. Ich hatte damals keine Ahnung, was ein Chefpräsident ist.

**Ihr Job fordert vermutlich die ganze Frau. Anders gefragt: Sagt Ihnen der Name Cilena noch etwas?**

(lacht) Ich ziehe Annabelle vor, eine mittelfeste Kartoffel, die sich auch schön überbacken lässt. Ich koche gerne, auf dem Markt einkaufen ist für mich Entspannung. Natürlich komme ich nicht jeden Tag zum Kochen, drei bis vier Abendtermine sind eher die Regel. Aber ich versuche, mir wenigstens die Wochenenden frei zu halten.

**Die meisten Menschen hören am liebsten sich selbst reden – fällt Ihnen Zuhören schwer?**

Wenn ich nicht gerne reden würde, würden Sie von mir nicht so viel erfahren. Aber gerade in meiner Position muss ich zuhören. Bevor ich rede, muss ich wissen, was los ist. Das ist im Grunde gute richterliche Schule: Wir entscheiden, nachdem wir zugehört und das Gesagte überdacht haben. Das schließt die Bereitschaft ein, mir auch Dinge sagen zu lassen, die man nicht so gerne hört. Ich bin dankbar für Mitarbeiter, die so viel Vertrauen haben, dass sie offen mit mir reden.

**Pleiten, Pech und Pannen kommen beim OLG Düsseldorf natürlich nicht vor. Trotzdem: Wie reagieren Sie, wenn was schief läuft?**

Bei uns gelten im Grunde die Brandschutzregeln: Oberste Pflicht ist: Ruhe bewahren, keine Hektik erzeugen. Dann den Fehler suchen. Wenn man fündig geworden ist, macht man zumindest diesen nicht nochmal. Wo viele Menschen in einem so großen Apparat zusammenwirken, passieren Fehler. Schuldzuweisungen führen zu nichts.

**Wenn Sie einen Wunsch frei hätten, verraten Sie ihn unseren Leserinnen, den Lesern natürlich auch?**

Bei so schönem Wetter möchte ich gerne nach Hause!

**Vielen Dank für das Gespräch**

Das Interview führte DAG a. D. Dr. Einhard Franke um 16 Uhr am ersten warmen Junitag

## INTERVIEW MIT FRAU AUCHTER-MAINZ, GENERALSTAATSANWÄLTIN, KÖLN

# ACHTSAME FRAUFÖRDERUNG IN DER JUSTIZ



Elisabeth Auchter-Mainz

**Frau Auchter-Mainz, Sie sind schon lange in leitender Position bei der Staatsanwaltschaft tätig. Wie hat sich die Tätigkeit von Frauen in der Justiz verändert?**

**Elisabeth Auchter-Mainz:** Die Justiz war seit jeher eine „Männerdomäne“. In den Anfängen meiner Dienstzeit habe ich dies noch mit Deutlichkeit erlebt. Die Gerichte und Behörden waren im höheren Dienst nicht ausschließlich, aber ganz überwiegend mit männlichen Kollegen

besetzt. Kolleginnen waren selten. Und dies prägte auch das Bild in der Öffentlichkeit. Ich habe als Richterin bei dem LG Offenburg begonnen und dort in den ersten Wochen eine für mich prägende Begebenheit erlebt: Ich hatte eine umfangreiche Zeugenvernehmung in einem Zivilverfahren in meinem Dienstzimmer vorbereitet und durchgeführt. Die Vernehmung war zu Ende, und ich hörte, wie die Zeugin ihren Rechtsanwalt halblaut fragte: „Gehen wir jetzt zum Richter?“

Seit dieser Erfahrung freue ich mich über jede Frau, die sich für die Justiz entscheidet. Denn es ist wichtig, dass es selbstverständlich wird, dass in Gerichten und Staatsanwaltschaften Männer und Frauen gleichberechtigt miteinander arbeiten. Inzwischen haben wir – insbesondere bei den jüngeren Jahrgängen – einen hohen Frauenanteil!

**Sind Ihnen bei der vermehrten Einstellung von Frauen in der Justiz in den letzten Jahren strukturelle Änderungen aufgefallen? Gibt es dazu Unterschiede zwischen der Tätigkeit in der StA und bei den Gerichten?**

Ich sehe natürlich die damit einhergehenden notwendigen strukturellen Änderungen in den Gerichten und Staatsanwaltschaften, aber ich glaube, dass diese „in den Griff“ zu bekommen sind. Justiz muss lernen, neue Wege zu gehen. Und es darf nicht sein, dass die Einstellung junger, fachlich sehr guter und hochmotivierter Kolleginnen in den Gerichten und Behörden als ein „Problem“ angesehen wird. Vor Jahrzehnten hat bei Dienstantritt eines jungen Richters oder Staatsanwalts auch niemand gesagt: „Schon wieder ein Mann!“

Ja, ich sehe erhebliche Unterschiede:

Die Gerichte sind in ihrer Tätigkeit weitgehend autonom. Die StA hingegen hat drei große

Aufgabenbereiche, die alle in Abläufen und Zeiten bestimmten Vorgaben von außen unterliegen:

Im Ermittlungsverfahren erfolgt diese Zusammenarbeit in erster Linie mit der Polizei oder anderen Ermittlungsbehörden. Präsenz, Erreichbarkeit und Austausch innerhalb der Dienstzeiten sind dabei unerlässlich.

Die Hauptverhandlungstermine bestimmen die Gerichte – ein Staatsanwalt muss zwingend anwesend sein, idealerweise und in aller Regel ist das für die gesamte Hauptverhandlung dieselbe Kollegin / derselbe Kollege, die/der insoweit der Terminplanung des Gerichts unterworfen ist.

In der Vollstreckung – dies betrifft hauptsächlich Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, aber auch Staatsanwältinnen und Staatsanwälte – ist viel Publikumsverkehr während der Bürozeit zu bewältigen, in der Anträge auf Ratenzahlung, auf Ableistung sog. freier Arbeit mit den Betroffenen erörtert und geregelt werden müssen.

Aufgrund dieser strukturellen Unterschiede muss bei den Staatsanwaltschaften in Teilzeit anders reagiert werden als es bei den Gerichten möglich ist. Die Teilzeitkräfte müssen in die vorbeschriebenen Abläufe und Strukturen eingegliedert werden.

**Sehen Sie das Ziel der Frauenförderung bereits umgesetzt? Wo sehen Sie weiteren Förderungsbedarf?**

Es ist schon viel erreicht. Das Ziel der Frauenförderung sehe ich aber noch nicht ganz umgesetzt. Solange Neueinstellungen von Frauen nicht selbstverständlich sind, besteht weiterer Handlungsbedarf. Früher wurden nahezu ausschließlich Männer eingestellt und keiner hat sich daran gestoßen, die Justiz werde zu männlich – keiner hat dies auch nur formuliert.

**Betrifft die Beschäftigung in Teilzeit im StA-Dienst nach wie vor überwiegend die weiblichen Kollegen?**

Im Großen und Ganzen schon. Es muss deshalb diese Tätigkeitsform selbstverständlicher werden, und selbstverständlicher wird sie nur, wenn die Probleme in den Behörden nicht alleine bei den in Teilzeit tätigen Kolleginnen mit entsprechenden familiären Verpflichtungen gesucht werden. Ich wünsche mir, dass auch

junge Väter aus allen Berufen mehr Verantwortung und Flexibilität zeigen und z. B. eine Elternzeit von einem Jahr nehmen und evtl. in Teilzeit zurückkehren. Bei Männern ist aber immer noch die Sorge sehr groß, man werde dann im Kollegenkreis nicht mehr ernst genommen und im Hinblick auf die Karriere „abgehängt“.

Insgesamt würde sich dann die Aufgabe der Kindererziehung gerechter auf mehrere Schultern verteilen. Ich appelliere an alle jungen Frauen, darum zu kämpfen. Die Kindererziehung darf nicht ausschließlich Aufgabe der Frauen sein.

**Weiterqualifizierung/Ausschärfung für Erprobung und Beförderung werden auch unter Betrachtung von Lebensläufen mit Elternzeiten z. T. kritisch gesehen. Wie sehen Sie dies mit Blick auch auf den anstehenden Stau bei Erprobungen und Beförderungen? Welche Überlegungen oder Förderungs- oder Kompensationsmaßnahmen bestehen in Ihrem Bezirk?**

Alle müssen gefördert werden! Längere Elternzeiten oder andere Abwesenheiten müssen – so die neuere verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung – in den Beurteilungen im Wege der sog. Nachzeichnung berücksichtigt werden. In meinem Geschäftsbereich ist davon schon Gebrauch gemacht worden. Auch zu Beginn einer Elternzeit ist nach der geltenden Beurteilungs-AV regelmäßig zu beurteilen. Elternzeiten dürfen sich in keinem Fall beurteilungsmäßig negativ auswirken.

Ein „Aufholen“ der Elternzeit durch unmittelbar anschließende Tätigkeit in einem Sonderdezernat o. Ä. kann aus meiner Sicht jedoch nicht generell empfohlen werden. Das sollte von Fall zu Fall entschieden werden. Nach meiner Erfahrung gibt es Kolleginnen, die erst „wieder in die Arbeit reinkommen“ und testen müssen, ob ihr Zeitplan in Sachen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ passt. Und in dieser Phase fühlen sich die Kolleginnen vielfach in einer ihnen bekannten Materie sicherer. Aber das gilt nicht allgemein. Es kann auch Fälle geben, in denen der Einsatz in einer Sonderabteilung oder eine baldige Erprobung vorgesehen und umsetzbar sind.

Insgesamt möchte ich aus meiner Beobachtung von vielen Kolleginnen den Rat geben, den Zeitplan „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ nicht zu sehr „auf Kante zu nähen“.

Es sollte grundsätzlich Zeit für zusätzliche Einsätze oder Dienste (Bereitschaftsdienst/Haftdienst/Sitzungsdienst) eingeplant sein, d. h. es sollte durch Kinderbetreuung durch den Partner, durch Dritte

oder durch Netzwerke von jungen Müttern einmal wöchentlich oder zumindest in regelmäßigen größeren Abständen auch ein Nachmittag für dienstliche Verpflichtungen zur Verfügung stehen.

**Bei den Gerichten gibt es auch im Strafbereich Beförderungsstellen in Teilzeittätigkeit, bei der StA Köln unseres Wissens noch nicht. Wie stehen Sie zu dieser Möglichkeit?**

Bei der GStA Köln sind derzeit Beförderungsstellen in Teilzeit besetzt, ebenso bei der StA Aachen. Ich könnte mir dies auch bei jeder anderen Staatsanwaltschaft meines Bezirks vorstellen.

**Teilzeitarbeit kann z. B. bei Vertretungen im Bereitschafts- oder Sitzungsdienst am Nachmittag zu Problemen führen. Haben Sie Erkenntnisse oder Vorschläge zur Gestaltung der Bereitschaftsdienste unter Berücksichtigung der Teilzeittätigkeit?**

Einen „Königsweg“ weiß ich nicht. Auch hier gilt das bereits vorhin Gesagte. Je enger der Zeitplan der jeweils in Teilzeit tätigen Kollegin ist, umso größer ist das mögliche Konfliktpotenzial. Eine Kollegin, die die Möglichkeit hat, auch einmal in einer bis in den Nachmittag dauernden Hauptverhandlung vor der großen Strafkammer als Sitzungsvertreterin zu bleiben, ist in ihrer Einsatz- und Verwendungsbreite als Sitzungsvertreterin breiter aufgestellt, und – ich glaube – sie fühlt sich auch im Kollegenkreis „ebenbürtiger“.

Außerdem ist eine gute Behördenorganisation erforderlich. Sonderdienste müssen planbar sein. Eine Kollegin mit kleinen Kindern wird nicht kurzfristig zur Übernahme des Bereitschaftsdienstes in der Lage sein.

**Bei Teilzeitkräften treten häufig Schwierigkeiten in der Organisation der Über-Mittag-Betreuung der Kinder des betroffenen Sitzungsvertreters auf. Sehen Sie in diesem Bereich über Absprachen im Einzelfall hinausgehende Möglichkeiten einer generellen Regelung? Kann eine entsprechende Unterstützung in Peßby im Pensum Berücksichtigung finden?**

Die Möglichkeit einer generellen Regelung sehe ich nicht. Selbstverständlich wird der Sitzungsdienst dem einspringenden Sitzungsvertreter als solcher angerechnet und bei künftigen Sitzungseinteilungen berücksichtigt. Eine darüber hinausgehende Anrechnung auf das Pensum ist nicht möglich.

Ein Ansatz zur Schaffung noch unkomplizierterer Abläufe wäre vielleicht eine engere Abstimmung zwischen den Behördenleitungen der Staatsanwaltschaften und



Bundesweit für Sie da: Mit Direktbank und wachsendem Filialnetz.

## Für uns: der Abruf-Dispokredit<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Voraussetzung: Bezügekonto, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied

<sup>2)</sup> Kondition freibleibend, **effektiver Jahreszins 7,18 %**

Banken gibt es viele. Aber die BBBank ist die einzige bundesweit tätige genossenschaftliche Privatkundenbank, die Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes einzigartige Angebote macht. Zum Beispiel den flexiblen Abruf-Dispokredit<sup>1)</sup>.

 **dbb  
vorsorgewerk**  
günstig • fair • nah

• **6,99 % Sollzinssatz (veränderlich) p. a.<sup>2)</sup>**

**Beispiel:** Nettodarlehensbetrag: 10.000,- Euro;

Laufzeit: 12 Monate;

Sollzinssatz (veränderlich): 6,99 % p. a.;

**Effektiver Jahreszins: 7,18 %**

Den günstigen Abruf-Dispokredit bieten wir Ihnen in Abhängigkeit Ihrer Bonität bis zu einem Nettodarlehensbetrag in Höhe von 75.000,- Euro und für eine Laufzeit von bis zu 4 Jahren an (Verlängerung möglich).

### Mehr Informationen? Gerne!

Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)  
oder [www.bezuegekonto.de](http://www.bezuegekonto.de)

**BB**  **Bank**

Die Bank für Beamte  
und den öffentlichen Dienst



der Gerichte dahingehend, welche Kolleginnen oder Kollegen jeweils in Teilzeit tätig sind und entsprechend ihre Sitzungen planen, sodass diese dann ggf. in der Sitzungseinteilung mit den Sitzungsvertretern in Teilzeit kombiniert werden könnten.

**Sehen Sie ggf. Handlungsbedarf für den Fall, dass Kollegen in Teilzeit an bestimmten Wochentagen (zumeist Freitag) nicht im Haus präsent sind und deren Eilsachen von den anwesenden Kollegen wahrgenommen werden müssen?**

Das Problem der Abwesenheit an bestimmten Wochentagen ist bekannt. M. E. ist dies in Abteilungen mit viel „Tagesgeschäft“ problematisch und birgt Zündstoff. In diesen Abteilungen halte ich die Regelung nicht für sinnvoll. In „ruhigeren“ Abteilungen kann sie grundsätzlich behörden- und abteilungsintern überlegt und – im Idealfall einvernehmlich – durchgeführt werden.

**Was halten Sie von einer Dezernatsaufteilung auf zwei Teilzeitkräfte, die dann im Sinne eines „Job-Sharings“ für je die Hälfte eines Dezernats verantwortlich sind?**

Ich würde jeden Behördenleiter ermutigen, ein solches Modell zu versuchen. Im Servicebereich habe ich im Übrigen beste Erfahrungen mit Formen des Job-Sharings gemacht. Es gibt dort die verschiedensten zeitlichen Modelle. Beide Kräfte fühlen sich für die Serviceeinheit verantwortlich, informieren sich zuverlässig gegenseitig und kennen die Abläufe und Verfahren. Bei den wöchentlichen oder täglichen Wechseln sind keine „Brüche“ zu erkennen, bis auf den Umstand, dass – so habe ich es bei einer Serviceeinheit regelmäßig beobachtet – bei den Wechseln die Kinderfotos auf dem gemeinsamen Schreibtisch ausgetauscht werden!

**Das neue LRiStaG sieht die Möglichkeit von Teilzeit bis zu einem Arbeitskraftanteil von 30 % vor. Die Verteilung von gleich viel Arbeit auf mehr Köpfe bringt ein Raumproblem mit sich. Wie sehen Sie angesichts der Entwicklung der letzten Jahre die Probleme in der sächlichen Ausstattung (Räume, Computer, Möbel)?**

Probleme, ob ausreichende sächliche Mittel zur Verfügung stehen, müssen zu lösen sein und dürfen keine Auswirkungen auf die Umsetzung des Gesetzes haben. Die Raumfrage ist bei allen Behörden meines Bezirks zwar drängend, aber in Betracht kommen z. B. auch – wenn Räume ausreichend groß sind – Doppelbüros oder die Anmietung von zusätzlichem Raum.

**Ist die Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen nicht eine nicht nur auf Frauen, sondern auf alle Mütter und Väter im Kollegenkreis bezogene Aufgabe?**

Unbedingt; auch die auf viele von uns zukommende Situation der Betreuung von pflegebedürftigen Eltern unterfällt für mich dem Stichwort „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Auch hier können sehr belastende Phasen auf Kolleginnen und Kollegen zukommen, auf die in der Behörde reagiert werden sollte.

**Wo liegen Ihre konkreten Anliegen in der Frauenförderung?**

Gesamtgesellschaftlich müssen wir weiter nach einer guten Kinderbetreuung mit ausreichend Plätzen streben. Auch die weitergehende Einbindung der Väter in die Kindererziehung würde die Schaffung gleichberechtigter Karrierechancen fördern.

Innerhalb der Justiz sollte die „Frauenförderung“ achtsam und mit ausgewogenem Blick für die Belange aller Behördenangehörigen gestaltet werden. Justizinterne oder justiznahe Kinderbetreuungsplätze sind wünschenswert. Aber auch kleine Schritte können weiterhelfen und in der einzelnen Behörde ein wichtiges Zeichen für die Unterstützung der Eltern unter den Kolleginnen und Kollegen setzen, wie es seit 2010 z. B. bei der StA Aachen praktiziert wird, durch die Schaffung eines „Spielzimmers“ bzw. „Kinderzimmers“, in dem Spielzeug, aber auch ein vollwertiger Arbeitsterminal vorhanden ist, und in dem die in Notfällen in den Dienst mitgebrachten Kinder unkompliziert und kindgerecht betreut und beschäftigt werden können, während der betroffene Elternteil seine wesentlichen Arbeiten erledigen kann. Bei fehlenden Räumlichkeiten besteht auch die Möglichkeit der Einrichtung mobiler Spielcontainer, in denen Spielzeug in den jeweiligen Büroraum mitgenommen werden kann. Seinerzeit in Aachen konnte das Zimmer mit gut erhaltenem Spielzeug kostenneutral nur aus Spenden nach einem hausinternen Aufruf mehr als gut ausgestattet werden.

Darüber hinaus braucht es aber auch mutige junge Kolleginnen, die ihre beruflichen Ziele nicht hintanstellen und Behördenleiterinnen und Behördenleiter mit innovativen Ideen.

**Frau Auchter-Mainz, herzlichen Dank für dieses Gespräch.**

Interviewpartner VRinOLG Margarete Reske und StAin Stephanie Kerkering

## NACHGEFRAGT: WIE UND WO STEHEN DIE FRAUEN?

Das Justizministerium NRW hat uns zum nachstehenden Fragenkatalog statistisches Material geliefert, aus dem wir geschlussfolgert haben:

### Wie hoch ist der Anteil männlicher und weiblicher Absolventen beim 2. Staatsexamen?

Die absolute Anzahl der Absolventen des Zweiten Staatsexamens sank in den Jahren 2012 bis 2014 kontinuierlich von 2.099 auf 1.846. Prozentual ist dabei der Frauenanteil leicht gestiegen, und zwar von 53,36 % (1.120 Assessorinnen) auf 54,01 % (997 Assessorinnen). Entsprechend sank der Männeranteil sowohl in absoluten Zahlen (von 979 auf 849), als auch anteilig (von 46,64 % auf 45,99 %).

	weiblich		männlich	
2012	1120	53,36 %	979	46,64 %
2013	998	53,40 %	871	46,60 %
2014	997	54,01 %	849	45,99 %

### Besteht ein Notenunterschied zwischen den weiblichen und den männlichen Bewerbern?

Bei der Auswertung der Examensnoten der zweiten juristischen Staatsprüfung der Bewerberinnen und Bewerber des Jahres 2014 ist in der Grundtendenz ein dezenter Notenvorsprung der Bewerberinnen feststellbar.

In den OLG-Bezirken Düsseldorf und Köln ist ihr Anteil insbesondere im Bereich der klassischen Einstellungsnote des vollbefriedigend leicht überproportional im Vergleich zum Gesamtanteil der Bewerberinnen. So stammten im Bezirk Düsseldorf 61 % der vollbefriedigenden Bewerbungen von Frauen, wobei aber nur 56 % des Gesamtbewerberfeldes weiblich waren. Im Bezirk des OLG Hamm beliefen sich die entsprechenden Prozentwerte auf 56 % zu 50 %, wohingegen sie im Kölner Bezirk mit jeweils 60 % dem Gesamtanteil an Bewerbungen entsprachen.

In der **Verwaltungsgerichtsbarkeit** betrug der prozentuale Vergleich bezogen auf die Examensnote gut sogar 71 % bei 61 % Gesamtbewerberinnenanteil. Hingegen sind die mit Prädikatsnoten bewerteten Assessorinnen in der **Finanzgerichtsbarkeit** unterrepräsentiert (29 % gegenüber 40 % Gesamtbewerberinnenanteil). Die prozentuale Aussage ist aber durch die geringen absoluten Zahlen zu relativieren: 24 Bewerbungen mit vollbefriedigend und besser, davon insgesamt 7 Frauen. Entsprechendes, allerdings mit umgekehrten

Vorzeichen, gilt für den Bereich der **Sozialgerichtsbarkeit**. Mit 45 von 75 lag der Bewerberinnenanteil bei 60 %. Sie stellten jedoch im Bereich der Prädikatsnoten 12 von 16, also 75 %. Auch in der **Arbeitsgerichtsbarkeit** ist ein leichter Notenvorsprung der Kolleginnen zu verzeichnen, wenngleich die prozentuale Aussage hier ebenfalls wegen der geringen absoluten Zahlenwerte mit Zurückhaltung zu bewerten ist. 52 % der insgesamt 42 Bewerbungen stammten von Frauen. Ihr Anteil an den Prädikatsnoten betrug aber 59 % (10 von 17).

Der Anteil der sich bei den drei Generalstaatsanwaltschaften des Landes bewerbenden Kolleginnen betrug einheitlich etwa 60 % (insgesamt 259 von 429). Sie stellten alle drei der Bewerbungen mit der Note gut und 85 der insgesamt 134 Bewerbungen mit der Note vollbefriedigend (63 %). Auch hier sind Kolleginnen in den guten Noten also leicht überrepräsentiert.

Auch in der statistischen Gesamtübersicht zeigt sich eine dezente Betonung der gut benoteten Frauen. Von den in der Justiz insgesamt (alle Gerichtsbarkeiten einschließlich der Staatsanwaltschaften) eingegangenen Bewerbungen des Jahres 2014 stammten 57 % (728 von 1.277) von Assessorinnen. Sie stellten aber 59,5 % der Prädikatsbewerbungen (327 von 550).

### Wie viele männliche Bewerber mit Prädikat und wie viele weibliche gab es in der Zeit von 2012 bis 2015?

Für die Jahre 2012 und 2013 liegen Daten nur bruchstückhaft vor, sodass für diese Zeit und für das Jahr 2015, das noch nicht abgeschlossen ist, keine Aussage getroffen werden kann.

Jedoch kann bezogen auf das Jahr 2014 statistisch festgestellt werden, dass die Bewerberinnen etwas häufiger als die Männer ein Prädikatsexamen aufweisen konnten. Von insgesamt bei der Justiz eingegangenen 728 Bewerbungen von Frauen hatten 45 % eine Prädikatsnote, die jedoch nur von 41 % der 549 eingegangenen Bewerbungen von Männern erreicht worden war.

Von den 205 Bewerbungen in Düsseldorf (davon 56 % Frauen) hatten 44 % der sich bewerbenden Männer und 54 % der sich bewerbenden Frauen im zweiten Examen ein Prädikat erreicht. In Köln hingegen ist ein leichter Vorteil für die Männer zu verzeichnen, von denen sich 60 % (44 von 74) mit

Prädikat bewarben. Die Frauen kamen nur auf 57 % (62 von 109). Sie stellten aber 60 % der insgesamt 183 Bewerbungen des Bezirks.

In Hamm ist die Quote der Prädikatsbewerbungen beider Geschlechter im Jahr 2014 leider signifikant niedriger als in den anderen beiden OLG-Bezirken. Sie beträgt nur 40 % (89 von 223) im Gegensatz zu Köln mit 58 % (106 von 183) oder Düsseldorf mit 50 % (102 von 205). Aber auch in Hamm haben die Bewerberinnen häufiger die besseren Noten. Nur 36 % der Männer (40 von 111) aber 43 % der Frauen (49 von 112) bewarben sich dort mit der „Staatsnote“.

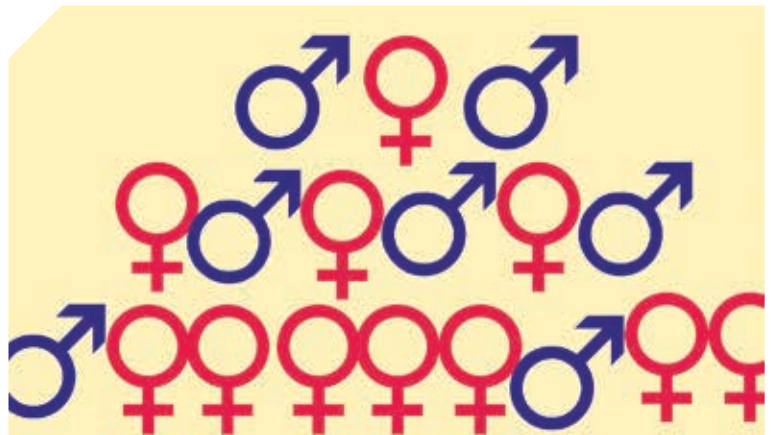
Insgesamt gilt für die ordentliche Gerichtsbarkeit, dass sich etwas mehr Frauen als Männer (55 %; 336 von 611) beworben haben und die Frauen anteilig auch etwas häufiger die besseren Examensnoten aufweisen konnten (52 %; absolut 173 von 336 Bewerberinnen) als ihre Kollegen (46 %, absolut 124 von 275 Bewerbern).

Im Bereich der Verwaltungsgerichtsbarkeit hatten 71 % der Bewerberinnen (die im Übrigen 61 % der insgesamt 85 Bewerbungen stellten), aber nur 66 % ihrer Kollegen ein Prädikatsexamen vorzuweisen. Auch in der Sozialgerichtsbarkeit und in der Arbeitsgerichtsbarkeit hatten die Bewerberinnen anteilig häufiger das bessere Examen (SG: 27 % der 45 Bewerberinnen, aber nur 13 % der 30 Bewerber; ArbG: 46 % der 22 Bewerberinnen, aber nur 35 % der 20 Bewerber). In der Finanzgerichtsbarkeit hingegen hatten die Männer die Nase vorn. Dort hatten 17 von 21 Bewerbern (81 %), aber nur 7 von 14 Bewerberinnen (50 %) ein Prädikatsexamen zum Bewerbungsgespräch mitgebracht.

Auch bei der Staatsanwaltschaft ist der Prädikatsanteil der Bewerberinnen höher. 34 % der 259 angehenden Staatsanwältinnen hatten ein vollbefriedigend oder gar bessere Note im zweiten Examen erreicht, hingegen nur 29 % (von 170) ihrer Kollegen.

### **Kommt es für Frauen wegen Elternzeiten zu einem Karriereknick? Ziehen männliche Bewerber in Anwartschaft auf Beförderungsstellen in dieser Zeit an ihnen vorbei?**

Statistische Daten zur Auswirkung von Elternzeiten oder Beurlaubungen aus familiären Gründen auf den beruflichen Werdegang sind nicht vorhanden. Grundsätzlich konstituiert das Landesrecht in § 6 d LRiG, § 21 Abs. 1 LBG und § 10 Abs. 2 LGG ein Benachteiligungsverbot zugunsten von Richterinnen/Richtern und Staatsanwältinnen/Staatsanwälten, welche Elternzeit in Anspruch genommen haben oder aus familiären Gründen beurlaubt



waren. Um einem „Karriereknick“ vorzubeugen, sieht § 13 Abs. 1 Nr. 3 LVO die Nachzeichnung der Leistungsentwicklung während einer Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen vor. Er beinhaltet, dass die Entwicklung der Leistungsnote der/des betroffenen RichterIn/Richters bzw. Staatsanwältin/Staatsanwalts im Zeitraum der Elternzeit oder der Beurlaubung aus familiären Gründen auf der Grundlage der typischen Leistungsentwicklung vergleichbarer Kolleginnen/Kollegen fiktiv fortgeschrieben wird.

### **Wie häufig hat es von 2012 bis 2014 eine Erprobung mit der Hälfte der Arbeitskraft gegeben?**

Erprobungen in Teilzeit, vor Jahren noch undenkbar, sind zwar immer noch eher die Ausnahme, finden mittlerweile aber so regelmäßig statt, dass man die Erprobungsform als „normal“ wahrnehmen kann. Bezogen auf die Jahre 2012 bis 2014 betrug ihr Anteil in der ordentlichen Gerichtsbarkeit 22 % (37 von 112), wobei die Erprobungen in Teilzeit in Köln mit 40 % (17 von 42) und in der Sozialgerichtsbarkeit mit ebenfalls 40 % (allerdings nur 4 von 10) besonders häufig waren. Im Übrigen werden Werte im Bereich von 20 % erreicht (OVG: 22 % = 4 von 18 ; LSG: 17 % = 4 von 24; GStA 26 % = 16 von 63). Der Gesamtdurchschnitt beträgt 23 % Erprobungen in Teilzeit (65 von 287), wobei im Bereich der Finanzgerichtsbarkeit eine Erprobung nicht stattfindet.

### **Gibt es „unterhäftige“ Erprobungen oder Ansätze dazu?**

Überlegungen zur Einführung „unterhäftiger“ Erprobungen werden aktuell in keinem Geschäftsbereich angestellt.

### **Wie ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen bei der Beförderung? Konkret: Wie viele Frauen und wie viele Männer wurden in den letzten 10 Jahren auf eine R 2-Stelle und höher befördert?**

Bei den Beförderungen dominieren noch die Männer. Seit 2004 wurden 851 Männer und 444 Frauen auf eine R 2-Stelle befördert, das entspricht einem Prozentsatz von 66 % zu 34 %. Bei den R 3-Beförderungen entfielen 25 % auf weibliche Kandidaten, im Bereich R 4 und R 6 waren es 17 % und bei R 5 sind die Frauen mit 27 % vertreten. In den höchsten

Gehaltsrängen – R 8 und höher – herrschen gleichberechtigte Verhältnisse; seit 2004 wurden hier von 4 Stellen jeweils 2 männlich und 2 weiblich besetzt.

rista bedankt sich beim JM  
für die Bereitstellung der Daten.

## ICH WILL EINEN MÄNNERBEAUFTRAGTEN!

Es fällt mir schwer, mich in dieser Form zu äußern. Ich bin 52 Jahre alt, seit 1988 bin ich Richter, 2 Jahre war ich Staatsanwalt, seit 1995 bin ich beim Amtsgericht in verschiedenen Dezernaten tätig. Meine Arbeit gefällt mir, meine Beurteilungen sind ausgezeichnet. An meinem Amtsgericht gehöre ich einer seltenen Gattung an – ich bin ein Mann.

In den Geschäftsstellen war die Frauenquote bereits immer größer, das war schon in meiner Probezeit so. Einen Protokollführer hatte ich einmal für 2 Jahre in Strafsachen. Sonst war mein Unterstützungsbereich durchgängig weiblich.

Die Rechtspflegerinnen bei uns im Haus sind schnell, engagiert, und sie halten als Abteilungsleiterinnen den Laden gut zusammen. Im Grundbuch haben wir noch einen Rechtspfleger, den habe ich aber schon seit 2 Jahren nicht mehr gesehen, weder in der Kantine noch beim Betriebsfest. Ich habe eben bei ihm angerufen, darum weiß ich, dass es ihn noch gibt. Weil ich mit ihm auch nichts zu besprechen hatte, habe ich gemurmelt, ich hätte mich verwählt und dann aufgelegt ...

Wie sieht der eigentlich aus?

Es gibt noch 2 Richterkollegen, und den Proberichter. Meine Direktorin hat mir erklärt, dass demnächst eine junge Kollegin sein Dezernat übernehmen würde. Alle anderen Richterstellen im Hause sind hier weiblich besetzt.

Die Kolleginnen sind bei den Vertretungen unheimlich zuverlässig, sie bearbeiten diese Sachen wie die eigenen. Mit dem Urlaub haben wir keine Probleme: Seit meine Kinder nicht mehr zur Schule gehen, bin ich nicht mehr auf die Ferienzeiten angewiesen. Und die Vertretungen für die Kolleginnen, die in Mutterschutz oder Elternzeit sind, werden natürlich gleichmäßig auf Männer wie Frauen aufgeteilt. Wir fahren Vertretungen, aber wir tragen die Last gleichmäßig.

In der Brigitte 2014 (lag hier herum, habe ich gelesen...) hat die Familienministerin erklärt, Gleichberechtigung gäbe es nur mit Männern, nicht gegen sie. Was soll das? Niemand ist hier gegen mich! Ich bin auch nicht gegen die Frauen!

Nur fühle ich mich hier langsam als Mitglied einer aussterbenden Art. In der Kantine gibt es immer weniger Anhaltspunkte – Fußball und Autos sind hier nicht die wichtigsten Themen. Waren sie das eigentlich früher? Das weiß ich nicht mehr genau, aber immerhin wäre immer jemand da gewesen, mit dem man darüber ein Gespräch hätte beginnen können. Und meine Stärken liegen, ehrlich gesagt, nicht bei den Fernsehsendungen und -serien, die bei den Kolleginnen angesagt sind. Meine Lieblingsgerichte sind gestrichen, es gibt immer mehr Salate und Gemüse, sogar vegane Frikadellen gehen hier besser als Schnitzel. Die Gespräche über Familie, über die unmögliche Kleidung der Staatsanwältin und über die mangelnde soziale Kompetenz von Anwälten nehmen mittlerweile auch eine Form an, die für mich zumindest ... gewöhnungsbedürftig ist. Unsere letzten Betriebsausflüge waren sehr interessant. Etwas bildungslastig, aber das schadet nicht wirklich. Das Kegeln war früher aber auch nicht schlecht!

Manchmal fühle ich mich schon etwas einsam. Unsere Witze sind anders. Sagt auch der Diplom-Psychologe Holtbernd: „*Männer und Frauen sind anders, auch was ihre Humorvorlieben angeht. Wer den unterschiedlichen Humor der Geschlechter nicht beachtet, wird auf Widerstände stoßen. [...] Frauen sind offener oder haben es mehr als Männer gelernt, wie mit Humor eine konstruktive und harmonische Atmosphäre hergestellt werden kann [...] insbesondere befürchten Männer mehr als Frauen, dass Humor missbraucht werden kann, um Fehler und Missstände zu verniedlichen oder unter den Teppich zu kehren. Bei den positiven Wirkungen schätzen Frauen wesentlich höher als*



Männer ein, dass Humor ein offenes und gleichberechtigtes Gesprächsklima fördert.“ Ach so. Muss ich in meinem Alter noch einen besseren Humor lernen?

Die Geschäftsverteilungspläne macht das Präsidium mittlerweile ohne männliche Beteiligung. Keine Ahnung, ob ich etwas anders machen würde.

Jedenfalls fühlen wir Männer uns zunehmend unwohl in dieser weiblich dominierten Welt. Das findet sein Echo auch in einer Zeitschrift wie „DIE ZEIT“:

„Was in der Debatte über Geschlechterrollen in einer Beziehung merkwürdigerweise kaum eine Rolle spielt: Dass Männer und die Konflikte, in denen sie stehen, in diesen Gesprächen kaum vorkommen. Die Debatten machen Frauen, quasi im Selbstgespräch, unter sich aus. Das Familienministerium

wird von einer Frau geführt; in den verschiedenen familienpolitischen Gremien, Fachausschüssen und Forschungseinrichtungen dominieren Frauen; mediale Debatten werden von Journalistinnen geführt. Die Frage, was veränderte Rollenmodelle für Männer bedeuten und was Männer wollen, wird von Frauen stellvertretend gleich mit verhandelt. Die Männer selbst bleiben stumm.“<sup>ii</sup>

So möchte ich nicht sein. Darum sage ich etwas. Einfach nur, weil ich mich unwohl fühle. Ob daran ein Männerbeauftragter etwas ändern könnte?

<sup>i</sup> <http://www.humorcare.com/informationen/fachtexte/lebenskunst-und-humor.php>

<sup>ii</sup> <http://www.zeit.de/gesellschaft/familie/2015-03/rollenverteilung-maenner-frauen-familie-beruf/seite-2>

<p>■ Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €</p> <p>■ Extra günstige Kredite für Sparfüchse</p> <p>■ Umschuldung: Raten bis 50% senken</p> <p>■ Baufinanzierungen gigantisch günstig</p> <p><b>0800 - 1000 500</b></p> <p>Free Call</p> <p>Wer vergleicht, kommt zu uns.</p> <p><b>Seit über 35 Jahren.</b></p>	<p>Deutschlands günstiger Autokredit</p> <p><b>3,47%</b> effektiver Jahreszins</p> <p>5.000 € bis 50.000 €</p> <p>Laufzeit 48 bis 120 Monate</p> <p>Repräsentatives Beispiel nach §6a PangV: 20.000 €, Lfz. 48 Monate, 3,47% eff. Jahreszins, fester Sollzins 3,42% p.a., Rate 447,- €, Gesamtkosten 21.425,62 €</p> <p><a href="http://www.Autokredit.center">www.Autokredit.center</a></p>	<p><b>AK FINANZ</b></p> <p>Kapitalvermittlungs-GmbH</p> <p>E3, 11 Planken</p> <p>68159 Mannheim</p> <p>Fax: (0621) 178180-25</p> <p>Info@AK-Finanz.de</p> <p><a href="http://www.AK-Finanz.de">www.AK-Finanz.de</a></p> <p><b>Spezialdarlehen: Beamte / Angestellte ö.D. / Berufssoldaten / Akademiker</b></p> <p>Außerst günstige Darlehen z.B. 40.000 €, Sollzins (fest gebunden) 3,89%, Lfz. 7 Jahre, mtl. Rate 544,73 €, eff. Jahreszins 3,96%, Bruttobetrag 45.757,09 €, Sicherheit: Kein Grundschuldeneintrag, keine Abtretung, nur stille Gehaltsabtretung. Verwendung: z.B. Modernisierung rund ums Haus, Ablösung teurer Ratenkredite, Möbelkauf etc. Vorteile: Niedrige Zinsen, kleine Monatsrate, Sondertilgung jederzeit kostenfrei, keine Zusatzkosten, keine Lebens-, Renten- oder Restschuldversicherung.</p>
--	--	--

## WIR GRATULIEREN ZUM GEBURTSTAG SEPTEMBER/OKTOBER 2015

### Zum 60. Geburtstag

03.09. Susanne Ruland  
10.09. Erwin Golumbeck  
13.09. Erich Hammerschmidt  
Amand Scholl

### Zum 65. Geburtstag

03.09. Konrad Benthele  
07.09. Ulrich Stelbrink  
12.09. Hadwig Noessel  
Klaus Wigger  
18.09. Renate Rohlfs  
20.09. Gerhard Riechert  
29.09. Dorothee Roggendorf  
10.10. Heinz-Dieter Beckmann  
13.10. Axel Fey  
16.10. Robert Turnwald  
19.10. Bernd Lottes

### Zum 70. Geburtstag

08.09. Ulrich Jopen  
13.09. Gerhard Szafran  
03.10. Dieter Cygan  
13.10. Edmund Rammert  
27.10. Walter Selter

### Zum 75. Geburtstag

04.09. Eckart Frey  
21.09. Christa Lepa  
10.10. Peter Gerber  
27.10. Edda Krieger-Brommenschenkel

### und ganz besonders

01.09. Dr. Leo Schwab (84 J.)  
02.09. Wilhelm Remy (84 J.)  
06.09. Dr. Horst Gaebert (82 J.)  
08.09. Robert Ehl (76 J.)  
Dr. Helga Engshuber (80 J.)  
Wilhelm Duellmann (83 J.)  
10.09. Norbert Golsong (80 J.)  
12.09. Josef Wewers (81 J.)  
Paul Tillmanns (82 J.)  
15.09. Werner Prestin (88 J.)  
17.09. Guido Kubisch (83 J.)  
19.09. Walter Steffens (96 J.)  
20.09. Fritz Wals (89 J.)  
22.09. Wilfried Hoelscher (79 J.)  
25.09. Josef Scheben (83 J.)  
Dietmar Finster (83 J.)  
Margret Kluge (76 J.)  
29.09. Dr. Franz Koemhoff (82 J.)  
30.09. Siegfried Krueger (83 J.)  
01.10. Dr. Elisabeth Kühnel (83 J.)  
03.10. Jürgen Schaper (77 J.)  
Hubert Peuker (76 J.)  
04.10. Reinhard Vahlhaus (80 J.)  
Dr. Heinz Schetter (82 J.)  
05.10. Franz Midderhoff (76 J.)  
06.10. Josef Wedeking (81 J.)  
Dr. Armin Luenterbusch (77 J.)  
07.10. Dr. Werner Kreuz (90 J.)  
08.10. Otto Hagemann (81 J.)  
09.10. Dr. Ulrich Firnhaber (90 J.)  
10.10. Paul Jendrek (79 J.)  
Hans-Josef Streuer (79 J.)

11.10. Karl Peter Falkenkötter (77 J.)  
11.10. Anna-Marie Urban (76 J.)  
Dr. Karl-Heinz Wohnseifer (77 J.)  
12.10. Ernst-Jürgen Kratz (80 J.)  
Guntram Lauer (83 J.)  
Hartmut Urban (76 J.)  
Heribert Schmitz (86 J.)  
Alois Weiss (83 J.)  
13.10. Marianne Globke (76 J.)  
14.10. Dr. Werner Gueldner (81 J.)  
Manfred Burger Wittke (76 J.)  
15.10. Wilfried Huthmacher (78 J.)  
17.10. Gerhard Both (77 J.)  
Karla Horster (88 J.)  
Jürgen Jürgens (76 J.)  
Heinz Bock (80 J.)  
Dietrich Ott (81 J.)  
18.10. Dr. Martin Birmanns (84 J.)  
Peter Ushwa (77 J.)  
19.10. Dr. Alarich Richter (78 J.)  
22.10. Dr. Hans-Gerhard Feckler (82 J.)  
Berthold Busse (76 J.)  
23.10. Armin Maaß (94 J.)  
Dr. Siegfried Maser (81 J.)  
25.10. Gert Viegner (80 J.)  
26.10. Dr. Klaus Forsen (77 J.)  
Udo Wohlgemuth (76 J.)  
27.10. Dr. Friedhelm Weyer (79 J.)  
30.10. Rudolf Mengerlinghausen (89 J.)  
Dr. Bruno Bergerfurth (88 J.)  
31.10. Heinrich Brinkmann (81 J.)  
Reinhard Olfs (89 J.)

## VON WUPPERTAL NACH LEIPZIG

### 1000 JAHRE HALLELUJAH

Kein Bahn-Streik, keine technischen Probleme. Vor Ort dann drei Tage strahlender Sonnenschein, ein Stadtfest und viel Musik. Wenn Richter und Staatsanwälte reisen ...

Wieder einmal machte sich die **Bezirksgruppe Wuppertal** zu einer mehrtägigen Fachexkursion auf. Brüssel, Straßburg und Den Haag in den letzten Jahren schienen den Teilnehmern gefallen zu haben, denn 51 (!) gut gelaunte Menschen fanden sich am Wuppertaler Bahnhof ein, darunter aktive Kolleginnen aus acht Gerichten und der Staatsanwaltschaft, einige Pensionäre und eine Handvoll unerschrockener Partner. Der Zeitpunkt (Mittwoch bis Freitag über Fronleichnam) und das Ziel (Leipzig) waren schon bei der letzten Tour festgelegt worden. Ein Glücksfall, wie sich vor Ort zeigte.

Leipzig empfing uns standesgemäß mit einem großen Stadtfest (angeblich auch zur 1000-Jahr-Feier). Unser Hotel lag direkt an der Nicolaikirche. So konnte die Stadtführung genau dort beginnen, wo die Demonstrationen, die schließlich zum Mauerfall führten, ihren Anfang genommen hatten. Denn unsere Fahrt stand unter dem (sonderurlaubsfähigen) Motto: „**Bürgerrechte ./. Unrechtsstaat – 25 Jahre danach**“. Kaum zu glauben, dass diese Ereignisse bereits ein Vierteljahrhundert zurückliegen und sich einige der mitreisenden Kolleginnen zu diesem Zeitpunkt noch in der präjuristischen Ausbildung im Kindergarten befanden.

Die Stadtführung endete vor dem historischen Rathaus auf dem Marktplatz, wo uns auf der

Stadtfestbühne ein ehemaliges Mitglied der singenden Kelly-Family (von den jüngeren Kolleginnen identifiziert als „Jimmy“) mit einem inbrünstigen „Hallelujah“, vorgetragen auf Gitarre und Mundharmonika, empfing. Einige Gruppenmitglieder nutzten die Gelegenheit, um in „Auerbachs Keller“ zu fliehen.

Der Abend stand unter dem spontanen und überraschenden Motto „Kirche statt Kneipe“. Denn in der Thomaskirche wurden „1000 Minuten Bach“ dargeboten. Die Gelegenheit, Teile des Thomanerchors und die berühmten Orgeln in nächtlichem Ambiente in Aktion zu erleben, ließen wir uns natürlich nicht entgehen.

Am nächsten Morgen besuchten wir das Bundesverwaltungsgericht. Unsere Erkenntnis: Beim Neubau von Justizgebäuden wird heutzutage eindeutig zu wenig Wert auf die Ausstattung der Privatgemächer des Präsidenten/Direktors und von opulenten Sitzungssälen gelegt. Das „schönste Gerichtsgebäude Deutschlands“ (so angeblich und vollkommen zutreffend Bundesjustizminister Maas) weckte doch einige Begehrlichkeiten, und sei es nur nach einem Kaffee im schön gestalteten Innenhof. Doch dieser blieb uns genauso verwehrt wie die Antwort auf die Frage: Wer hat die größere Karriere gemacht, der erste BVerwG-Präsident Ludwig Frege oder sein Enkel „Campino“?

Doch der nächste juristisch-kulturelle Höhepunkt ließ nicht lange auf sich warten. Aufgrund fürsorglicher Planung versammelten wir uns pünktlich eine Viertelstunde zu früh vor dem „Zeitgeschichtlichen Forum“ in Erwartung einer Führung zur Geschichte der DDR. Die Wartezeit wurde verkürzt von einem gewissen Jimmy Kelly, der inzwischen von der Bühne heruntergestiegen war und mit Gitarre, Mundharmonika und Strohhut bewaffnet in einer Endlosschleife „Hallelujah“ zum besten gab und auf edle Spender hoffte. Wir flüchteten in das Museum und genossen die Ruhe des ehemals real existierenden Sozialismus sowie die wirklich interessanten Ausführungen der Museumsmitarbeiter.

Viel zu schnell kam so schon der zweite und letzte gemeinsame Abend und viel zu viel war noch nicht erkundet, sodass sich unsere Gruppe in mehrere „Workshops“ auflöste und die Leipziger Innenstadt unsicher machte. Diese ist recht überschaubar, so dass es zu zahlreichen spontanen Wiedervereinigungen kam.



Am Tag der Abreise stand schließlich noch der Besuch des Völkerschlachtdenkmals auf dem Programm. Es ist erstaunlich, dass dieses beeindruckende Bauwerk nur auf einigen wenigen Stützpfeilern ruht. Noch erstaunlicher ist es, dass der Architektenvertrag aus dem Jahr 1898 mit fünf Sätzen in drei Paragraphen auskommt. Und das vor Inkrafttreten des BGB. Rechtsstreitigkeiten in der Sache sind nicht bekannt.

Erst auf der Rückfahrt zeigte die Gruppe erste Auflösungserscheinungen, da einige Teilnehmer ein paar Tage in Leipzig oder Dresden dranhängten. Der Rest ließ sich erschöpft und zufrieden durch tatsächlich blühende Landschaften zurückfahren. Die Energie reichte aber, um den Bezirksgruppenvorsitzenden zu überreden, in zwei Jahren wieder eine Tour zu organisieren. Wohin es geht, wird nicht verraten. Sonst findet uns der Jimmy noch ...

## LESERBRIEF

# DIE ANGST DER POLITIKER – UND DIE FOLGEN

Der Rücktritt des Bürgermeisters von Tröglitz, Markus Nierth, hat Aufsehen erregt. Wegen persönlicher Bedrohung ist er zurückgetreten. Ein solcher Rücktritt ist bisher ein Einzelfall, persönliche Bedrohung hingegen nicht. Die Wochenzeitung „Die Zeit“ hat nachgefragt (Nr. 22/2015, Seite 2–3) und 28 Politiker haben bestätigt: Ja, auch wir werden oder wurden bedroht.

Der Grünen-Politiker Cem Özdemir schreibt dazu: „Strafrechtlich relevante Beleidigungen zeigen wir konsequent an.“ Richtig so – aber wo landen die Anzeigen? Bei denen, die schon überlastet und schlecht ausgestattet sind, bei Polizei, Staats-

anwälten und Richtern. An dieser Stelle schlägt das Desinteresse, den Staat wirklich wehrhaft zu machen, auf genau die Politiker zurück, die die Dienste des Staates brauchen, damit sie sich engagieren können. Zum Nulltarif ist eine Justiz nicht zu haben, die Politiker schützen und ihnen möglich machen kann, ohne persönliche Angst für die Bürger Verantwortung zu übernehmen. Diesen Zusammenhang sprach keiner der Politiker an, die sich outeten. Es wäre gut, wenn der DRB es täte. Vielleicht verstehen dann auch Politiker, dass es einen Zusammenhang gibt zwischen ihrer Angst und einer schlechten Ausstattung der Justiz.

*RAG a. D. Rainer Engel, Detmold*



**EQUIVITA**  
Förderverein

## So macht Hilfe Sinn!

Mit der Zuweisung von Buß- und Strafgeldern unterstützen Sie die pädagogische und motorische Förderung von Kindern und Jugendlichen durch **therapeutisches Reiten und Hippotherapie**, bei denen es keine Möglichkeit der Kostenübernahme durch öffentliche Träger gibt.

**Sprechen Sie uns an, wir informieren Sie gerne.**



## MUSIKALISCHE SOIREE IM OLG DÜSSELDORF

### 800 % – SLOWER: RAVEL HÖREN

Der Verein zur Förderung von Kunst und Kultur im OLG Düsseldorf hatte am 17.06.2015 erneut die Privatdozentin Dr. Yvonne Wasserloos der Robert-Schumann-Musikhochschule Düsseldorf zu einem Vortrag eingeladen, diesmal zur Darstellung der Werke von Maurice Ravel (1875-1937).

Sie erläuterte am Beispiel des bekanntesten Werkes Ravels, des Boleros, wie dieses Werk aus dem Jahre 1925 eine Renaissance erfahren hat, insbesondere Anfang der 80er-Jahre mit einem Höhepunkt beim Olympiasieg der Eistanzer Jayne Torvill und Christopher Dean (GB) in Sarajewo 1984. Der kommerzielle Erfolg seiner Musik zeigte sich auch beim Plattenverkauf aufgrund der Olympiade und als Filmmusik mit Bo Derek. Wie Musik die Industrie bewegt, belegte Dr. Wasserloos anhand von Adaptionen von Henry Mancini und durch Werbespots von Coca Cola und von einer israelischen Molkerei für ihre Kakaoprodukte (Die Erben konnten Tantiemen von über 1 Million Dollar durch den Run auf den Bolero einstreichen.).

Die enorme Klangfarbe und die durch das Schnellerwerden der Musik im Laufe des Stückes sich steigernde atmosphärische Stimmung begeisterte

die Zuhörer im vollbesetzten Plenarsaal des OLGs. Von daher war dann überraschend, dass auch das Gegenteil von Schnellerwerden, nämlich die Verlangsamung des Stückes beim Bolero Eindruck machte. Ein Musiker stellte seine Version auf YouTube ein, mit der er den Bolero auf eine Stunde verlängerte. Den Zuhörern wurde dazu nur ein Ausschnitt geboten, der den Bogen zur Einladung spannte:

#### 800 % – slower: Ravel hören.

Dr. Wasserloos ging dann noch auf weitere Ravel-Werke ein wie die Pavane pour une infante défunte und Le Tombeau de Couperin und führte damit über zum konzertanten Teil der Veranstaltung. Dieser wurde bestritten durch die schwedische Pianistin Melissa Jacobson-Velandia, die u. a. Fugue, Menuet und Toccata gefühl- und kraftvoll vorspielte.

Der Kulturverein ([www.kultur-im-olg.de](http://www.kultur-im-olg.de)), der ein wechselvolles Programm mit etwa sieben jährlichen Themenabenden und Matinees anbietet, hat den Teilnehmern wieder einmal einen schönen Abend beschert.

## JUSTIZ IM DIALOG

### KAMPFSPORT – VON DER FANLUST AM KRAWALL

Im Künstlerhaus in München fand am 07.07.2015 eine weitere Podiumsdiskussion der vom DRB ins Leben gerufenen Reihe „Justiz im Dialog“ statt. Es diskutierten zum obigen Thema unter der gewohnt souveränen Moderation der stellvertretenden DRB-Bundesvorsitzenden Andrea Titz: Dr. Rainer Koch, ROLG und Vizepräsident des DFB, Prof. Dr. Christoph Schickhardt, RA für Sportrecht, RAG Thomas Schöning, Mitglied im DFB-Kontrollausschuss und Vorsitzender der Arbeitsgruppe Fankultur beim 1. FC Köln sowie Robert Kopp, Münchner Polizeivizepräsident, über das Phänomen zunehmender Gewalt im Umfeld von Fußballspielen.

Trotz sommerlicher Hitze hatten sich viele interessierte Kolleg-inn-en im wohltemperierten

Festsaal eingefunden und erlebten eine fachkundige Diskussion.

Wer allerdings innovative Ideen und neue Vorschläge zur Lösung der Probleme erwartet hatte, sah sich wohl enttäuscht. Die Beiträge der Fachleute, auch mit Bildern und Videos von Hooligans und ein Spielfeld stürmenden Fans, waren eher eine Bestandsaufnahme. So wurden konsequente Stadionverbote und Strafen bei Überschreitung der „roten Linie“ gefordert, zugleich aber darauf hingewiesen, dass dies allein nicht ausreiche. Auch die sogenannten „Geisterspiele“ seien nicht zielführend und zudem gegenüber den friedlichen Fans ungerecht. Schließlich seien 99 % aller Zuschauer und auch der sogenannten „Ultras“ friedlich. Es gehe



nur um einige hundert gewaltbereite Personen, die sich gar nicht für Fußball interessierten, sondern nur für Randalen und Schlägereien. Diese bildeten eine Art „Stämme“ und seien weder durch Ansprache noch sozialpädagogische Maßnahmen erreichbar.

Polizeivizepräsident Kopp erklärte, leider seien auch die ansonsten zur Kooperation bereiten „Ultras“ nicht zu bewegen, mit der Polizei zu reden. Auf Fragen aus dem Auditorium, weshalb zum „Dialog“ auf dem Podium kein Mitglied der Fangruppen vertreten sei, antwortete Thomas Schöning dementsprechend: „Weil hier ein Polizist sitzt!“

Robert Kopp berichtete zudem, dass die Polizeibeamten, die die Fanmärsche vom Bahnhof zum

Stadion begleiten müssen, oft überfordert seien. An deren Spitze marschierten die gewaltbereiten Chaoten und versuchten dann, den Stadioneingang zu stürmen. Dabei sei es schon vorgekommen, dass Polizei und Ordner aus Angst vor eigenen Verletzungen kapituliert und den Eingang freigegeben hätten.

Einigkeit bestand im Ergebnis bei allen Rednern darin: Nur gemeinsame Anstrengungen in einem „Netzwerk“ aus Vereinen, DFB, Polizei, Staatsanwaltschaft und Fanbeauftragten seien sinnvoll und die friedlichen Fans müssten sich von den gewaltbereiten im Fanblock distanzieren.

## EUROPARECHT UND NATIONALE RICHTER:

### WIE RICHTER IHR WISSEN ERWERBEN <sup>1</sup>

von Tobias Nowak, Urszula Jaremba und Juan A. Mayoral <sup>2</sup>

*Im Rechtssystem der Europäischen Union (EU) spielt der nationale Richter eine wichtige Rolle. Um mehr über die Umstände, die die Anwendung von EU-Recht durch nationale Richter beeinflussen, zu erfahren, haben wir Richter in NRW, den Niederlanden, Polen und Spanien u. a. nach ihren Erfahrungen und ihrem Kenntnisstand in Bezug auf das EU-Recht befragt. Die in diesen Länderstudien gesammelten Daten haben wir einer statistischen Analyse unterzogen. Dieser Beitrag fasst einige unserer Erkenntnisse zusammen\*.*

*\*)Fußnote: Für rista gekürzte Fassung, die anschließt an die Ausführungen in rista 4/2008 und 5/2012*

#### Einleitung

Unabhängig von ihrem Rechtsgebiet und ihrer Position wird von nationalen Richtern erwartet, dass sie als dezentralisierte EU-Richter auftreten, die Unionsrecht in ihrer Rechtsprechung berücksichtigen und so zur rechtlichen Integration innerhalb der EU beitragen. Hierzu dienen Instrumente wie die richtlinienkonforme Auslegung, die oft unmittelbare Wirkung des Unionsrechts, das Prinzip der Effektivität, das Vorabentscheidungsverfahren und die Anwendung von Amts wegen auch in Fällen, in denen nationales Recht dies nicht verlangt. Es stellt sich daher die Frage, welche Faktoren Einfluss darauf haben, wieviel Richter über Unionsrecht

wissen. Die Autoren dieses Beitrags haben u. a. durch Fragebögen Daten erhoben, deren Analyse helfen soll, die Anwendung von EU-Recht durch nationale Richter besser zu verstehen.

#### Fragestellung

Um herauszufinden, wodurch europarechtliches Wissen beeinflusst wird, haben wir drei mögliche Faktoren einer statistischen Analyse unterzogen. Erstens betrachteten wir Generationsunterschiede. Oft hört man, dass u. a. durch die Veränderung der juristischen universitären Ausbildung hin zu mehr Europarecht, jüngere Richter vertrauter mit Europarecht seien als ältere. Die Anwendung von EU-Recht falle ihnen daher leichter. Durch zahlreiche, von uns mit Richtern geführte Tiefeninterviews, kamen uns erhebliche Zweifel an dieser Argumentation. Zweitens untersuchten wir, was wir Karriereverläufe nennen. Hierzu zählten wir die Anzahl der Fälle, in denen ein Richter Europarecht angewendet hat, seine Position in der nationalen gerichtlichen Hierarchie, das Rechtsgebiet, in dem ein Richter tätig ist, und ob und wie er sich mit seinen nationalen und europäischen Kollegen über rechtliche Fragen austauscht. Drittens berücksichtigten wir die universitäre juristische Ausbildung und berufsbezogene Fortbildung als Faktor mit möglichem Einfluss auf die Selbsteinschätzung.

#### Methode

Um die Faktoren, die Einfluss darauf haben, wie vertraut Richter mit EU-Recht sind, zu identifizieren,

haben wir Daten aus drei Forschungsprojekten, die die Niederlande, NRW, Polen und Spanien umfassen, zusammengeführt. Die Daten basieren auf der Selbsteinschätzung der 640 teilnehmenden Richter, die hierzu zwischen 2009 und 2012 Fragebögen ausgefüllt haben. Dieser Ansatz hat den Nachteil, vollständig darauf angewiesen zu sein, dass die Teilnehmer die Fragen wahrheitsgemäß beantworten. Wir gehen aber davon aus, dass vor allem Experten zu einer realistischen Selbsteinschätzung über ihren Kenntnisstand auf ihrem Fachgebiet fähig sind. Dieser Eindruck wurde durch von uns durchgeführte Tiefeninterviews bestätigt.

In NRW und den Niederlanden wurden Richter der Zivil- und Arbeitsgerichtsbarkeit erster und zweiter Instanz befragt. In Polen und Spanien wurden auch Straf-, Verwaltungs- und Sozialrichter einschließlich letzter Instanz einbezogen. Eine Zufallsauswahl der Teilnehmer zur Erhöhung der Repräsentativität war aufgrund mehrerer Umstände nicht möglich. Wir haben versucht, eine Stichprobenverzerrung durch die Einbeziehung der unterschiedlichen gerichtlichen Instanzen zu vermeiden und durch die Anwendung verschiedener Strategien, die Rücklaufquote zu erhöhen. Um einige Annahmen bezüglich der drei Faktoren – Alter, Karriereweg und Aus- und Fortbildung – zu testen, haben wir die Daten einer logistischen Regressionsanalyse unterzogen, mit der ein eventueller Zusammenhang von Variablen festgestellt werden kann. Darüber, welche Variable welche kausal beeinflusst, lässt sich leider auch mit einer solchen Analyse nur spekulieren.

## Ergebnisse

Im Allgemeinen lässt sich sagen, dass je mehr Erfahrung, Aus- und Fortbildung und je mehr transnationale Kontakte ein Richter hat, desto höher bewertet er sein Wissen bezüglich des EU-Rechts. Hinzu kommt, dass je höher ein Richter in der gerichtlichen Hierarchie verortet ist, desto höher schätzt er sein Wissen über EU-Recht ein. Unterschiede gibt es auch bezüglich des Rechtsgebiets. Strafrichter geben an, am wenigsten über EU-Recht zu wissen, Verwaltungsrichter am meisten. Arbeits- und Sozialrichter liegen dazwischen. Wir nehmen an, dass diese Unterschiede auf den unterschiedlichen EU-Harmonisierungsgrad der Rechtsgebiete zurückzuführen sind. Auch zwischen den Ländern gibt es Unterschiede. Spanische Richter schätzen ihr Wissen am niedrigsten ein, niederländische am zweitniedrigsten, polnische und deutsche Richter am höchsten. Inwieweit dieser Unterschied kulturellen Normen bezüglich der Selbsteinschätzung geschuldet ist, lässt sich anhand unserer Daten nicht sagen.

Entgegen der geläufigen Annahme, jüngere Richter wüssten mehr über Europarecht, weil deren universitäre juristische Ausbildung mehr europarechtliche Elemente aufweise als die Ausbildung vor zwanzig oder dreißig Jahren, geben ältere Richter ihr europarechtliches Wissen höher an, als das jüngere Richter tun. Gekoppelt ist diese Einschätzung an die Teilnahme an Fortbildungskursen auf dem Gebiet des EU-Rechts. Der höchste Wert wird von Richtern erreicht, die über fünfzig Jahre alt sind und die europarechtsrelevante Fortbildungskurse belegt haben. Dieser Befund deckt sich mit dem Ergebnis, dass die Position im Gerichtssystem Einfluss auf die Selbsteinschätzung hat, da Richter in höheren Instanzen oft auch älter sind als ihre erstinstanzlichen Kollegen. Darüber hinaus hat berufliche Fortbildung im Allgemeinen einen positiven Einfluss auf die Einschätzung des eigenen Wissensstands, unabhängig vom Alter. Ob Europarecht in der universitären Ausbildung des einzelnen Richters stark oder weniger stark verankert war, hat einen Einfluss auf die Selbsteinschätzung bezüglich des Wissensstandes. Mehr Europarecht in der universitären Ausbildung würde sich demnach positiv auf den Wissensstand auswirken, den Vorsprung den erfahrenere Kollegen haben, würde man auf diesem Weg aber nicht aufholen können. Keinen Einfluss auf die Selbsteinschätzung hingegen hatte das Geschlecht.

Richter, die angeben, viel über EU-Recht zu wissen, geben auch an, sich mit Kollegen aus dem Ausland über europarechtliche Fragen auszutauschen. Inwieweit mehr transnationaler Austausch zu mehr Wissen führt oder mehr Wissen zu mehr transnationalen Kontakten, ist schwer zu sagen. Anzunehmen ist wohl eine Wechselwirkung zwischen diesen Faktoren. Ein Austausch mit inländischen Kollegen hat dagegen keinen Einfluss auf den Wissensstand der Richter. Auch praktische Erfahrung mit EU-Recht hat einen positiven Einfluss auf die Selbsteinschätzung der Richter. Je mehr Fälle, in denen EU-Recht eine Rolle spielt, Richter entscheiden müssen, desto höher schätzen diese ihr Wissen über EU-Recht ein. Der messbare positive Einfluss der Fallzahlen lässt uns vermuten, dass Wissen über EU-Recht vor allem in der richterlichen Praxis anhand konkreter Fälle erworben wird und nicht an der Universität.

## Schlussbetrachtung

Nationale Richter garantieren mit der Anwendung von EU-Recht die Rechte Einzelner, die ihnen das EU-Recht gibt und sorgen für eine uniforme Anwendung im Gebiet der EU. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, müssen Richter mit dem Recht der EU vertraut sein. Aus unseren Daten lässt sich ablesen, dass die meisten Richter eher skeptisch sind,

was den Grad ihres Wissens betrifft. Allerdings gibt es erhebliche Unterschiede in der Selbsteinschätzung – abhängig von der Nationalität, der Anzahl internationaler Kontakte, des Rechtsgebiets, der Art des Gerichts, des Alters, der Erfahrung und der Aus- und Fortbildung der Richter. Wissen wird vor allem in der Praxis erworben. Hiermit lässt sich der Unterschied zwischen den Rechtsgebieten und wohl auch zwischen den Instanzen erklären. Dass jüngere Richter ihr Wissen niedriger einschätzen als ältere, führen wir auch auf geringere Praxiserfahrung und eine niedrigere Position im Hierarchiesystem der Gerichte zurück. Allerdings hat Alter nur in Kombination mit Fortbildung einen messbaren positiven Einfluss auf die Selbsteinschätzung. Ein weiterer Faktor ist der Kontakt zu Richtern aus anderen Mitgliedstaaten, sogenannte transnationale Netzwerke. Unabhängig von der Frage, inwieweit Richter ihr Wissen in diesen Netzwerken erwerben oder erst durch Wissen Zugang

zu diesen Netzwerken erhalten, scheinen diese eine entscheidende Rolle zu spielen. Neben der Aufmerksamkeit für EU-Recht in der universitären Ausbildung, würde sich auch ein attraktives Fortbildungsangebot, z. B. lokale Fortbildungskurse am Gerichtsort, eintägige Kursdauer, unterschiedliche Kursniveaus, und die Förderung transnationaler Netzwerke positiv auf den Kenntnistand auswirken.

<sup>1</sup> Dieser Beitrag basiert auf: Juan A. Mayoral, Urszula Jaremba and Tobias Nowak: *Creating European Judges*, *Journal of European Public Policy*, 21/8, S. 1120-1141.

<sup>2</sup> Dr. Nowak ist Rechts- und Sozialwissenschaftler an der Universität Groningen/NL; Dr. Jaremba ist Rechtswissenschaftlerin an der Universität Utrecht/NL; Dr. Mayoral ist Sozialwissenschaftler am I Courts Center of Excellence for International Courts der Universität Kopenhagen/DK.

## REFORMSTILLSTAND IN DER JUSTIZ

Eine alte Indianerweisheit:

### REITE NIE EIN TOTES PFERD!

Doch wir in der Justiz versuchen oft andere Strategien, nach denen wir in dieser Situation handeln: Was tun wir, wenn die Justiz mit der vorhandenen Personalausstattung nicht wirklich funktioniert, das eine oder andere Pferd also tot ist?

- Wir besorgen eine stärkere Peitsche.
- Wir wechseln die Reiter (vielleicht kriegen wir sogar jemanden vom Justizministerium?).
- Wir sagen: „So haben wir das Pferd doch immer geritten.“
- Wir gründen einen Qualitätszirkel, um das Pferd zu analysieren.
- Wir besuchen andere Bundesländer oder Staaten, um zu sehen, wie man dort tote Pferde reitet.
- Wir erhöhen die Qualitätsstandards für den Beritt toter Pferde, auch Laufbahn orientiert.
- Wir bilden eine überörtliche Kooperationsgemeinschaft, um das tote Pferd wiederzubeleben.
- Wir organisieren Fortbildungen, um besser reiten zu lernen.
- Wir drohen, bei der nächsten Überhörung besonderen Wert auf den Umgang mit toten Pferden zu legen.
- Wir stellen Vergleiche unterschiedlich toter Pferde an.
- Wir ändern die Kriterien, die besagen, ob ein Pferd tot ist („Der Hirntod ist kein unumstrittenes

Kriterium. Tot ist das Pferd erst dann, wenn von 3 unabhängigen Stellen ...“).

- Wir kaufen Leute von außerhalb ein, um das tote Pferd zu reiten. Private-Public-Partnerships ...
- Wir schirren mehrere tote Pferde zusammen an, damit sie schneller werden.
- Wir erklären: „Kein Pferd kann so tot sein, dass man es nicht noch schlagen könnte.“
- Wir machen zusätzliche Mittel oder Beförderungstellen locker, um die Leistung des Pferdes zu erhöhen.
- Wir machen eine neue Pebsy-Erhebung, um zu sehen, ob es billigere Berater gibt.
- Wir kaufen etwas zu, dass tote Pferde schneller laufen lässt (z. B. neue EDV-Programme).
- Wir erklären, dass unser Pferd „besser, schneller und billiger“ tot ist, als tote Pferde anderswo.
- Wir bilden einen weiteren Qualitätszirkel, um eine Verwendung für tote Pferde zu finden.
- Wir überarbeiten die Leistungsbedingungen für Pferde.
- Wir richten eine unabhängige Kostenstelle für tote Pferde ein. Natürlich konzentriert bei nur einem Oberlandesgericht.

Mehr Personal kann einfach nicht die Lösung sein!

# Für Ihre Sicherheit!

**Eine der Säulen eines belastbaren Abstammungsgutachtens ist die sorgfältig dokumentierte Probenentnahme.**



## Unser zuverlässiger Service für Ihre Gutachten:

**Das Institut für Serologie und Genetik organisiert und überwacht** die Probenentnahmetermine und informiert das Gericht bei Änderung des Sachstandes.

**Unser Institut nimmt schriftlich Kontakt mit den Beteiligten auf und**

- vereinbart in Abstimmung mit den Gesundheitsämtern/Arztpraxen verbindliche Termine,
- überprüft zeitnah die Einhaltung der Termine,
- informiert zeitnah das Gericht, wenn Termine für Probenentnahmen nicht eingehalten werden.

**Wir organisieren und überwachen für Sie die Probenentnahme weltweit**

zu vertraglich mit dem jeweiligen Bundesland vereinbarten, fixen Sonderpreisen.

**Basis-/ Anfechtungsgutachten 390,- €\*:** • 17 Systeme / richtlinienkonform Trioall (Kind, Mutter, mögl. Vater)

**Komplettgutachten 580,- €\*:**

**Vollgutachten 690,- €\*:**

- 2 Testkits verschiedener Hersteller / 2 DNA-Isolationen aus 2 Tupfern je Proband
- 17 Systeme / richtlinienkonform (Kind, Mutter, alle in Frage kommenden Männer)
- 2 Testkits verschiedener Hersteller / 2 DNA-Isolationen aus 2 Tupfern je Proband
- 31 Systeme / 3-fach-Analyse / richtlinienkonform Trioall (Kind, Mutter, mögl. Vater)
- 3 versch. Testkits versch. Hersteller / 2 DNA-Isolationen aus 2 Tupfern je Proband

\*zzgl. MwSt. und Probenentnahmekosten



**Institut für Serologie und Genetik**

Dr. med. Detlef Kramer

Prof. Dr. med. Jan Kramer

Dr. rer. nat. Armin Pahl

Sachverständige für gerichtliche Abstammungsgutachten

**dgab**

fach**abstammung**sgutachter  
geprüft durch die kfqa

prüfmr. 320/2013 [www.kfqa.de](http://www.kfqa.de)

