

Dr. Jürgen Wrobel
Direktor des Amtsgerichts

Münster, den 17.08.2021

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/4186

Alle Abg

An den
Rechtsausschuss des Landtags NRW

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 17/13063

Zum vorgenannten Gesetzentwurf nehme ich wie folgt Stellung:

Die in der Problemumschreibung zum Gesetzentwurf skizzierte Absicht, die Qualität der richterlichen Arbeit zu sichern, auszubauen und zu steigern, ist ohne Einschränkungen zu unterstützen. In allen richterlichen Aufgabenbereichen ist eine ständige Fortbildung unabdingbar, aber in einem ganz besonderen Maße sicherlich im Bereich der Tätigkeit der Familien- und Jugendrichter*innen. Denn hier gilt es die vielfältigen Verzahnungen, Einflüsse und Entwicklungen im Blick zu behalten, darauf zu reagieren und sie zu steuern und zu regeln. Die Fortbildung bildet dabei einen wichtigen Grundpfeiler für eine andauernd sachgerechte Aufgabenerledigung.

Ausgangslage

Die juristische Ausbildung bildet die Ausgangslage und Grundlage für diese Tätigkeit. Die Qualifikation für die Ausübung der richterlichen Tätigkeit basiert auf dem erfolgreichen Abschluss des ersten und zweiten juristischen Staatsexamens. Damit sind die Richter*innen zur Ausübung aller ihnen kraft Gesetzes übertragenen Aufgaben berechtigt und verpflichtet. Dabei bringt jede/r Richter*in unterschiedliche Erfahrungen und ggfs. weitere Qualifikationen mit. Auch der Stand der sog. Soft-Skills ist bei den Richter*innen naturgemäß unterschiedlich ausgeprägt und vorhanden und – je nach Einsatzbereich – in unterschiedlichem Maße gefordert.

In der Ordentlichen Gerichtsbarkeit der Amts-, Land- und Oberlandesgerichte und des Bundesgerichtshofes sind dabei die möglichen Einsatzbereiche besonders breit gestreut. Es gehören dazu zivilrechtliche Streitigkeiten, strafrechtliche Verfahren, Betreuungsverfahren, Familienverfahren, Nachlassstreitigkeiten, Registersachen, Grundbuchstreitigkeiten, Insolvenzsachen, Verwaltungssachen etc.; damit sind nur einige Bereiche genannt.

Für alle diese Aufgabenbereiche besitzen die Richter*innen die juristische Qualifikation und Berechtigung, diese Angelegenheiten zu bearbeiten und zu entscheiden. Dabei ist zu sehen, dass gewisse Bereiche in der Ausbildung weniger Raum einnehmen und dabei häufig nur die theoretischen Kenntnisse vermittelt werden können; der Praxisbezug fehlt zumeist vollständig und kann – vor allem in der Referendarausbildung – nur schwer mit eingebaut werden, es sei denn, man ist bereit, viel zusätzliche Ausbildungszeit und damit Kosten zu investieren. Daher muss momentan in diesen Bereichen die spätere Berufspraxis diese Lücke schließen. Ob man dies nun Aus- oder Fortbildung nennt, ist letztlich zweitrangig. Wichtig für die neu in diese Dezernate hineinwachsenden Richter*innen ist letztlich eine gute und nachhaltig (praktische) Weiterbildung.

Bestandsaufnahme

Der (Bundes-) Gesetzgeber hat das Problem, dass es bestimmte Aufgabenfelder gibt, die eine besondere Vorbereitung bzw. Qualifikation erfordern, erkannt. Dabei hat er sich im Wesentlichen darauf beschränkt die – schon zuvor gewachsene – Praxis aufzugreifen, nur erfahrene Richter*innen mit bestimmten, besonders sensiblen Aufgabenbereichen zu betrauen.

So ist in § 23b Abs. 3 Satz 2 GVG geregelt, dass die Richter*innen in Familiensachen mindestens ein Jahr Berufserfahrung mitbringen müssen, ehe sie in Familiensachen eingesetzt werden können; gleiches gilt für das Betreuungsrecht (§ 23c Abs. 2 Satz 2 GVG). Die gewonnene richterliche Routine und Erfahrung ist sicherlich eine gute und unabdingbare Grundlage und Basis sich neue Aufgabenbereiche schnell zu erschließen und zu bearbeiten. Eine spezielle Aus- oder Fortbildung wird aber nicht gefordert.

In Jugendsachen stellt § 37 JGG darauf ab, dass die Richter*innen eine erzieherische Befähigung haben und in der Jugenderziehung erfahren sind.

Eine noch breitere und stärkere Qualifikationsanforderung stellt § 22 Abs. 6 GVG für die Insolvenzrichter*innen auf. Neben der einjährigen (allgemeinen) Berufserfahrung soll er über bestimmte belegbare Kenntnisse verfügen.

Eine mit § 22 Abs. 6 GVG vergleichbare Regelung hat nunmehr auch der (Bundes-) Gesetzgeber für die im Familien- und Jugendrecht einzusetzenden Richter*innen geschaffen; diese Regelungen treten ab dem 01.01.2022 in Kraft (§ 23b Abs. 3 GVG n.F. und § 37 JGG n.F.).

Flankiert werden diese bundesgesetzlichen Anforderungsprofile von einer (allgemeinen) landesrechtlichen Fortbildungspflicht der Richter*innen nach § 13 LRiStaG NRW.

Praktische Umsetzung

Die gesetzgeberischen Bestrebungen zur Qualitätssicherung und -steigerung der richterlichen Arbeit in ganz besonders sensiblen Aufgabenfeldern sind ohne Einschränkungen zu begrüßen und werden von den Richter*innen durchweg getragen und gelebt. Dies gilt insbesondere für die bereits vorhandene (allgemeine) Fortbildungspflicht in § 13 LRiStaG NW. Das umfangreiche Fortbildungsprogramm des Landes wird nicht nur von den Dezernatswechsler*innen rege genutzt und beansprucht, sondern auch von denen, die langjährig in einem bestimmten Rechtsgebiet arbeiten.

Die vorhandenen bundesgesetzlichen Regelungen zu den Anforderungsprofilen werfen aber in der praktischen Umsetzung bereits erhebliche Schwierigkeiten auf. Dies dürfte sich durch die neuen, ab dem 01.01.2022 in Kraft tretenden, zusätzlichen spezifischen Eingangsqualifikationen bei den Familien- und Jugendgerichten infolge der Änderungen (des Bundesgesetzgebers) im GVG und JGG noch weiter verschärfen. Weitere verbindliche (konkrete) Fortbildungspflichten, wie sie der Gesetzesentwurf auf Landesebene vorsieht, würden diese praktischen Probleme noch weiter verstärken.

Hierzu muss man wissen, wie bei einem Gericht die richterlichen Aufgaben verteilt und der/dem einzelnen Richter*in zugewiesen werden. Es ist Teil der richterlichen Unabhängigkeit, dass nicht die Gerichtsleitung, sondern das (gewählte) Präsidium die Aufgaben durch einen Geschäftsverteilungsplan festlegt. Dieser wird jeweils zum Jahresbeginn festgelegt und kann grundsätzlich nur unter eng begrenzten Voraussetzungen im laufenden Jahr geändert werden. Für eine Änderung im laufenden Geschäftsjahr muss ein besonderer Grund vorliegen.

Bei der Aufgabenzuweisung durch das Präsidium wird darauf geachtet, dass die Dezernent*innen die erforderlichen Voraussetzungen, die die Anforderungsprofile festlegen, mitbringen. Dies wird durch die ab dem 01.01.2022 geänderten Regelungen deutlich schwieriger und der Kreis der potentiellen Einsatzkräfte enorm beschränkt, jedenfalls unter Anwendung der Grundregel zu den Anforderungsprofilen. Die belegbaren Kenntnisse „auf den Gebieten des Familienrechts, insbesondere des Kindschaftsrechts, des Familienverfahrensrechts und der für das Verfahren in Familiensachen notwendigen Teile des Kinder- und Jugendhilferechts sowie über belegbare Grundkenntnisse der Psychologie, insbesondere der Entwicklungspsychologie des Kindes, und der Kommunikation mit Kindern“ (§ 23b Abs. 3 Satz 3 GVG n.F.) dürften in der Praxis allerdings häufig (noch) nicht vorliegen, so dass regelmäßig die Ausnahmeregelung greifen wird, wonach es genügt, dass der Erwerb dieser Kenntnisse alsbald zu erwarten ist (§ 23b

Abs. 3 Satz 4 GVG n.F.). Entsprechende Regelungen sind für das Jugendgericht vorgesehen (§ 37 Abs. 1 JGG n.F.). Diese Prognose dürfte regelmäßig von den Präsidien der Gerichte unter Hinweis auf das Fortbildungsangebot des Landes zu bejahen sein. Trotz alledem liegt die Hürde für die richtige Personalauswahl nach der Neuregelung deutlich höher und schränkt den Personenkreis zunächst einmal ein.

Flankiert wird die Personalauswahl des Präsidiums von dem Bestreben der Gerichtsleitung die Dezernatswechsler*innen, also diejenigen, die eine neue Aufgaben übernehmen, zeitnah in die Fortbildungsveranstaltungen des Landes zu vermitteln bzw. ihnen diese anzubieten.

Bei langfristig absehbaren personellen Veränderungen bereitet dies noch weniger Probleme. Die Fortbildungsangebote für Dezernatswechsler*innen sind in der Regel in ausreichendem Maße vorhanden. Dabei hat die Praxis gezeigt, dass es sinnvoll ist, zumindest ein paar Wochen im Dezernat gearbeitet zu haben, bevor die „Grundfortbildung“ im neuen Rechtsgebiet beginnt. Denn erst dann erschließen sich viele Fragen und Problemstellungen, die in der Fortbildung geklärt werden können.

Erhebliche Probleme stellen sich jedoch bei kurzfristigen Ausfällen wegen Krankheit, (kurzfristig bewilligten) Elternzeiten oder Versetzung an ein anderes Gericht. Dann muss – zum Teil innerhalb weniger Tage oder Wochen – Ersatz gefunden werden. Gerade für nur kurz- oder mittelfristige Einsätze kann es besonders schwierig sein, geeignete Richter*innen zu finden. Die zu Ersatzzwecken abgeordneten Proberichter*innen bringen zumeist nicht mehr als die einjährige Berufserfahrung mit, aber keine weiteren besonderen Qualifikationen, z.B. im Familienrecht. So führt häufig ein kleiner personeller Anlass zu einer Reihe von weiteren Veränderungen und Dezernatswechseln im Gericht, damit ein/e bereite/r und befähigte/r Richter*in die/den ausscheidende/n Richter*in ersetzen kann. Viele Dezernatswechsel führen aber wiederum zu längeren Verfahrensdauern, da mit der Einarbeitung in ein neues Dezernat zwangsläufig Verzögerungen einhergehen. Im Hinblick auf die spezielle Materie mit den zumeist sehr sensiblen Aufgaben und häufig hoch emotionalen und belastenden Entscheidungen sind nicht alle Richter*innen bereit diese Aufgaben zu übernehmen. Zwar kann das Präsidium auch gegen den Willen der Richter*innen diese Aufgabe übertragen. Jedoch gibt es in der Regel keinen Sinn jemanden gegen seinen ausdrücklichen Willen mit einer solchen Aufgabe zu betrauen, da eine erfolgreiche und gute Bearbeitung auch viel von der Begeisterung und dem persönlichen Engagement lebt und profitiert. Dies wird in der Regel von den Präsidien auch so gesehen. So ist ein Präsidium häufig genug in der Situation, Richter*innen einzusetzen, die zwar formal die Anforderungen erfüllen und auch bereit sind die Aufgaben wahrzunehmen, aber häufig als junge Proberichter*innen noch nicht mehr als die einjährige Berufserfahrung mitbringen. Dabei zeigt die bisherige Erfahrung, dass dies regelmäßig keine schlechte Wahl ist, zumal junger Nachwuchs immer gebraucht wird und dieser auch regelmäßig mit viel Enthusiasmus an die Arbeit geht. Die Ausschärfung des Anforderungsprofils ab dem 01.01.2022

durch den Bundesgesetzgeber lässt diese Möglichkeit nur noch zu, wenn die Ausnahmeregelung quasi zum Regelfall gemacht wird, d.h. wenn also auf die Zukunftsprognose („wenn der Erwerb der Kenntnisse alsbald zu erwarten ist“) zurückgegriffen wird.

Praktische Folgen der beabsichtigten (landesrechtlichen) Gesetzesänderung

Müsste nunmehr auch noch die Erfüllung bestimmter Fortbildungspflichten vom Präsidium bei der Aufgabeneinteilung in den Blick genommen werden, wird es fast unmöglich, diesen Anforderungen bei der Aufgabenverteilung unter den jeweiligen Richter*innen eines Gerichts gerecht zu werden. § 13 Abs. 1 und 2 LRiStaG NRW in der vorgelegten Gesetzes(neu)fassung dürfte als konkrete Fortbildungspflicht bei Verstößen zwar primär innerdienstliche Folgen haben (disziplinare Verfolgung durch die/den Dienstvorgesetzte/n). Als Reflex dürfte aber wohl auch das Präsidium (mittelbar) daran gebunden sein. Der Zweck einer solchen Pflicht erschöpft sich sicherlich nicht nur darin die/den Richter*in zur Fortbildung anzuhalten und Verstöße zu sanktionieren, sondern letztlich bei einer nachhaltigen Weigerung auch Konsequenzen zu ziehen und die/den Richter*in anderweitig einzusetzen. Das Präsidium hätte daher darauf zu achten, dass diese Pflicht eingehalten wird, weil nach der gesetzgeberischen Wertung ein nicht fortgebildete/r Richter*in nicht mehr als geeignet gelten dürfte bestimmte Aufgaben zu erledigen. Bei Verstößen müsste es also daraus Konsequenzen ziehen und ggfs. die/den Richter*in umsetzen. Dies würde erneut Änderungen der Geschäftsverteilung bedeuten. Bei kleinen Gerichten mit nur wenigen Richter*innen wird es dadurch immer schwieriger nach diesen Maßstäben noch geeignete und für diese Aufgaben bereite Richter*innen zukünftig zu finden.

Durch die neuen Anforderungsprofile des Bundesgesetzgebers werden nur Zugangskriterien geschaffen, die ggfs. auch durch eine Prognoseentscheidung ersetzt werden können. Mit der Fortbildungspflicht würde der Landesgesetzgeber nach der oben skizzierten Lesart darüber hinausgehende dauerhafte Anforderungsprofile schaffen und mischt sich damit möglicherweise in die bundesgesetzliche Regelungskompetenz ein.

Schließlich ist bei der Einführung einer konkreten Fortbildungspflicht zu bedenken, dass Mischpensen bei den Amtsgerichten nicht unüblich sind. Dies bedeutet, dass Richter*innen bei den Amtsgerichten häufig nicht nur ein Aufgabengebiet zu bearbeiten haben; bei kleinen Gerichten sind sogar manchmal mehrere Aufgabenbereiche abzudecken. Ein/e Richter*in in einem Familiendezernat wäre zum einen mit der jährlichen Fortbildungspflicht in Familiensachen schon nicht unerheblich belastet, zumal daneben Supervisionen, Qualitätszirkel und Arbeitskreise anstehen; zum anderen sind aber auch die anderen Rechtsgebiete in denen sie/er tätig ist, fortbildungsmäßig noch abzudecken. Hinzu kommt, dass sich nach dem

Entwurf die Pflicht aus § 13 Abs. 2 Satz 3 E-LRiStAG auf die in § 13 Abs. 1 Satz 2 E-LRiStAG „genannten Bereiche“ (=Gesprächs- und Verhandlungsführung, Pädagogik und Entwicklungspsychologie sowie Jugendhilfesystem) bezieht. Das bedeutet, dass Fortbildungen zu anderen Bereichen aus einem familiengerichtlichen Dezernat (z.B. zu Sachthemen wie Unterhaltsrecht, Zugewinn- oder Versorgungsausgleich) nicht darunter fallen und noch zusätzlich anfallen können. Dies kann entweder die Belastung durch Fortbildungen wiederum steigern oder führt dazu, dass diese (freiwilligen) Fortbildungen zukünftig weniger in Anspruch genommen werden.

Eine konkrete Fortbildungspflicht, wie der Gesetzentwurf sie vorsieht, halte ich auch deshalb für kritisch, weil sie in der beabsichtigten Form Teilzeitkräfte und Vollzeitkräfte offenbar in gleichem Umfang trifft.

Schließlich gibt es nicht nur praktische Umsetzungsprobleme, die zu bedenken sind, sondern es sind auch die dienstrechtlichen Konsequenzen in den Blick zu nehmen. Es stellt sich die Frage, ob wegen eines Verstoßes gegen die Fortbildungspflicht disziplinare Maßnahmen einzuleiten wären. Ob dies wirklich gewollt ist, erscheint zweifelhaft. Dem Verständnis von Fortbildung ist das eigenverantwortliche, engagierte und letztlich freiwillige Element immanent und nicht der Zwang zur Teilnahme. Vor allem in Bereichen, in denen andere, adäquate Fortbildungsmedien zur Verfügung stehen, stellt sich zudem die Frage, warum unbedingt dafür Fortbildungsveranstaltungen besucht werden müssen. Den durch ihre Ausbildung doch sehr autodidaktisch geprägten Jurist*innen stehen zur Aneignung des Wissens, insbesondere bezüglich der nach dem Gesetzentwurf verlangten Kenntnisse des „Jugendhilfesystems und der UN-Kinderrechtskonvention“ andere Möglichkeiten offen (z.B. das Zeitschriften- und Literaturstudium), als zwingend zu belegende Fortbildungen.

Keine Notwendigkeit für konkrete Fortbildungspflicht; Alternativen

Ich sehe insgesamt keine praktische Notwendigkeit einer konkreten Fortbildungspflicht. Die angesprochenen Ausbildungsbereiche sind ohne Frage sehr wichtig und eine sinnvolle Basis für die Ausübung dieser – und letztlich aller – richterlichen Aufgaben. Diese Ausbildungsbereiche müssen und sollen auch wahrgenommen werden.

Wichtiger für die angestrebte Erlangung der Fachkenntnisse und damit zur Qualitätssicherung und -steigerung wie sie der Gesetzentwurf ja anstrebt, ist aber meines Erachtens die praktische Anleitung und Begleitung gerade in den ersten Monaten und Jahren des Einstiegs in ein neues Dezernat. Sollte dies auch eine Absicht des Gesetzentwurfes sein, so wird dieses Ziel durch die (konkrete) Fortbildungspflicht (allein) nicht erreicht.

Dabei ist wegen der Komplexität des richterlichen Familiendezernats dieses ganz besonders in den Blick zu nehmen (im Jugendstrafrichterdezernat ist die Einarbeitungsdauer deutlich geringer). Hier hilft eine Fortbildung – vor allem in den angesprochenen Qualitäten (Gesprächsführung; Pädagogik und Entwicklungspsychologie sowie Jugendhilfesystem) – nur bedingt. Die Einarbeitungszeit in der Praxis wird zwar sinnvollerweise flankiert durch die bereits vorhandenen, recht umfangreichen Fortbildungsangebote für Dezernatswechseler*innen. Aber entscheidend ist die praktische Begleitung durch die erfahrenen Kolleg*innen. Denn theoretische Anleitungen sind gut; eine fundierte und umfassende praktische Begleitung sind besser und wichtiger, da die praktische Umsetzung viel schwieriger für die Anfänger*innen ist. Hier wird die kollegiale Unterstützung ganz erheblich gefordert und kommt bei häufigen Wechseln in einer Abteilung selbst bei einem großen Gericht bald an ihre Grenzen. Auch die erfahrenen Kolleg*innen sind hierdurch natürlich erheblich belastet. Den Neuen in einer Abteilung stets eine/n Tutor*in zur Seite zu stellen wäre wünschenswert; dies gibt aber zumeist der Stellenplan nicht her, denn dazu wäre eine teilweise Freistellung von anderen Aufgaben nicht nur sachgerecht, sondern zwingend geboten. Dies können die meisten Gerichte aber nicht leisten. Einem Tutorensystem weit überlegen wäre es im Übrigen, wenn in Familiensachen eine kollegiale Einheit geschaffen würde (wie beim Landgericht oder Oberlandesgericht in den Kammern und Senaten) und die Sachen unter Anleitung einer/s Vorsitzenden gemeinsam mit den Neulingen entschieden würden. Der entscheidende Vorteil wäre die Mitverantwortung der/s Vorsitzenden, was zu einer deutlich höheren Durchdringung des Sachverhalts und der rechtlichen Lage führt, als wenn nur ein/e unbeteiligte/r Tutor*in mitwirkt, der die beratend begleiteten Verfahren nicht mitverantworten muss. Ein solches System würde nicht nur zu einer deutlichen Aufwertung der Arbeit der Familienrichter*innen führen, sondern auch die Attraktivität für diese Sparte erhöhen. Vor allem aber würde im Hinblick auf die Wichtigkeit der Angelegenheit für die betroffenen Menschen die Gewähr für eine sachgerechte Behandlung und Entscheidung – vor allem durch Neulinge in diesem Bereich – erhöhen. Eigentlich ist es nicht recht verständlich warum z.B. der Streit um die beamtenrechtliche Versetzung von drei Berufsrichter*innen (Verwaltungsrichter*innen) mit zwei ehrenamtlichen Richter*innen entschieden wird, aber der Sorgerechtsentzug (mit den damit verbunden weitreichenden Folgen für das ganze Leben) durch eine/n Amtsrichter*in (ggfs. Proberichter*in) allein. Ob und welche Sachen durch den kollegialen Verbund oder durch die/den Einzelrichter*in entschieden wird, könnte im Einzelfall oder abstrakt geregelt werden. Das Mehraugenprinzip böte jedenfalls die größere Gewähr dafür, dass besonders sensible Angelegenheiten infolge der notwendigen Abstimmung im Kollegium von vielen Seiten beleuchtet und reflektiert werden. Zugleich bietet es noch unerfahrenen Kolleg*innen die Chance sich fundierter einzuarbeiten und an die Tätigkeit herangeführt zu werden. Auch hätte ein/e Vorsitzende/r einen viel besseren Blick auf den Ausbildungsstand und den Zustand des Dezernats (Rückstände?) der zugehörigen Kolleg*innen. Anders als die Gerichtsleitung oder die/der Dienstvorgesetzte ist ein/e Vorsitzende/r deutlich näher

bei den einzelnen neuen Dezernent*innen und kann Fehlentwicklungen viel früher wahrnehmen und deutlich besser – im Rahmen der richterlichen Unabhängigkeit – steuern und korrigieren.

Dabei möchte ich hier deutlich betonen und unterstreichen, dass hier kein strukturelles Problem vorliegt. Die Amtsrichter*innen nehmen durchweg ihre Aufgaben verantwortungsvoll und engagiert wahr, so dass es in der Vergangenheit auch nicht zu erheblichen Schwierigkeiten gekommen ist. Zumeist ist die Entwicklung dank des großen Engagements sowohl der neuen Richter*innen, als auch der sie einarbeitenden Richter*innen, völlig unauffällig.

Dennoch wäre eine verstärkte Begleitung zumindest beim Einstieg in das Familienrecht mit einer erheblichen Erleichterung für die neuen Kolleg*innen und in der Regel auch mit einer Qualitätsverbesserung verbunden und wichtiger als eine verpflichtende (konkrete) Fortbildungspflicht. Eine gute und fundierte Fortbildung ist wichtig. Will man aber eine durchgängig hohe und gleichbleibende richterliche Qualität sichern, ist es damit allein nicht getan. Dazu ist aber nicht der Landesgesetzgeber berufen, sondern es ist der Bundesgesetzgeber gefragt, die Frage der Entscheidungsgewalt in Familiensachen eventuell zu überdenken.

Die beabsichtigte Festschreibung eines bestimmten, konkreten Fortbildungsumfangs halte ich nicht für den richtigen, weil auch nicht erforderlichen Schritt.

Es gibt ein breites und großes Engagement in der Richterschaft zur Fortbildung; wird dies zur Pflicht, kann schnell das Engagement leiden. Wenn das Fortbildungsangebot gut ist, wird es von der Richterschaft auch angenommen und genutzt. Genauso wichtig ist es – gerade im Familienrecht – die Vernetzung (unter Wahrung der richterlichen Unabhängigkeit) zu fördern, um ständig auch über die aktuellen örtlichen Verhältnisse und Angebote etc. informiert zu sein. Hierzu muss den Richter*innen Raum – insbesondere auch in (dienst-) zeitlicher Hinsicht – gegeben werden. Dann wird auch die bislang vorhandene Wahrnehmung runder Tische mit Jugendamt, Verfahrenspfleger*innen und caritativen Einrichtungen auf noch breitere Akzeptanz stoßen.

Soweit in dem Gesetzentwurf die Intervision und vor allem die Supervision angesprochen werden, so sind diese ausdrücklich zu begrüßen. Vor allem die Supervision ist eine wertvolle und dringend noch weiter auszubauende und zu fördernde Form der prozessbegleitenden Unterstützung der Richter*innen.

Fazit

Eine weitergehende (konkrete) Fortbildungspflicht für Richter*innen ist weder erforderlich, noch ließe sie sich ohne erhebliche praktische Schwierigkeiten in den

Alltag integrieren. Wichtiger als eine weitergehende (konkrete) Fortbildungspflicht ist die qualifizierte Einarbeitung und Begleitung von Richter*innen, die neu in eine Familien- oder Jugendgerichtsabteilung eintreten. Denn gerade in der Anfangszeit kommen die meisten Neulinge schnell an ihre Grenzen; allein eine Fortbildung genügt da bei weitem nicht. Denn die Neuen in einem Dezernat bekommen nicht nur die einfachen Verfahren, sondern die ganze Bandbreite. Es können bereits am ersten Tag im neuen Dezernat komplexe Sorgerechtsverfahren sein, in denen weitreichende Entscheidungen allein zu verantworten sind.

Berufsbegleitend ist die nachhaltige Fortbildung unabdingbar und wird durch das bisherige Angebot in ausreichendem Maße gefördert und von der Praxis verantwortungsvoll wahrgenommen.

Eine Ausweitung des Supervisionsangebotes in Form einer ständigen, berufsbegleitenden Einrichtung, wie es sie auch in anderen (sozialen) Berufen gibt, wird ausdrücklich begrüßt und von den Richter*innen (insbesondere im Familienrecht) gefordert. Dabei sollte ein niederschwelliges (insbesondere ortsnahe) Angebot vorhanden sein, um eine breite Akzeptanz zu erreichen.

Dr. Wrobel