

10 Jahre Welser Erklärung

Art. III. Selbstverantwortung und Organisation

AUTOR: Mag. Andreas Biegl ist Richter des BG Graz-West.

Nach den ganz allgemeinen, gesetzlichen sowie programmatischen Grundlagen für die Ausübung des Richteramtes (Art. I.: Grundrechte u. Art II.: Unabhängigkeit) wendet sich Art. III. der *Richterpersönlichkeit* im Speziellen zu: Diese ist im beruflichen Alltag, unterschiedlich in den jeweiligen Entscheidungsinstanzen, von vielfältigen Einflüssen umgeben. Eine Unterscheidungsmöglichkeit im Umgang mit diesen Anforderungen kann zum Einen in ein WAS (der fachlichen, juristischen) und zum Anderen in ein WIE (der persönlichen, organisatorischen Komponente) erfolgen. Es ist hier einleitend nicht weiter auszuführen, dass die solide und am Zahn der Zeit bleibende „fachliche“ Weiterbildung eine wesentliche Grundlage für unseren Beruf als Entscheidungs- und Vermittlungsorgan darstellt, das ist und war seit jeher selbstverständlich.

Was nun die „persönliche Weiterbildung“ anlangt, so ist deren Notwendigkeit in den 90er Jahren justizintern sukzessive betont, gefördert und umgesetzt worden. Ein Blick in das heutzutage (bundesweit und auf der jeweiligen OLG-Ebene) bestehende Fortbildungsprogramm zeigt die breitgefächerten Möglichkeiten, sich u.a. mit persönlichen Themen zu den Grundlagen unseres Berufes auseinanderzusetzen. Dabei gilt es zu beachten, dass das persönliche Anforderungsprofil an die „Richter-Rolle“ in den letzten Jahrzehnten, ebenso wie die

Zivilgesellschaft an sich, einem stetigen Wandel sowohl in der Innen- als auch Außensicht unterlegen ist. Der „Dienst am Menschen“ (an den Verfahrensparteien) wurde in der zwischen 2003 und 2007 zur Entwicklung der Welser Erklärung stattgefundenen Grundlagenarbeit in der Standesvertretung als wesentliche Grundhaltung für das richterliche Handeln an sich herausgebildet.

Zur Beantwortung der Frage nach den konkreten Fortbildungsinhalten ist jeder einzelne von uns im Kern seines richterlichen Daseins gefordert, zunächst eine ganz grundsätzliche Vorstellung zu den notwendigen, persönlichen Basic-Skills zu entwickeln, um sodann zu entscheiden, in welche Richtung (interne aber auch externe) Fortbildung geschehen sollte. Dieser Prozess ist im Laufe der richterlichen Laufbahn nie ganz abgeschlossen, dies liegt in der Natur des Menschen bzw. der Sachthemen sowie natürlich auch an unseren unterschiedlichen, beruflich-privaten Lebensverläufen und soll mit diesem Teil der Welser Erklärung bewusst gemacht werden. Es geht also ganz einfach darum, sich (auch) für die „richterliche Persönlichkeitspflege“ zu interessieren. Wie wir als Vortragende dazu in den seit Bestehen der Welser Erklärung mit dem richterlichen Nachwuchs abgehaltenen Ethikkursen feststellen konnten, gab es – weil zum Teil Neuland? – überwiegend großes Interesse (auch

Welser Erklärung

- Art. I. Grundrechte
- Art. II. Unabhängigkeit
- Art. III. Selbstverantwortung und Organisation**
- Art. IV. Ausbildung
- Art. V. Justizverwaltung
- Art. VI. Fairness
- Art. VII. Entscheidungsfindung
- Art. VIII. Öffentlichkeit und Verständlichkeit
- Art. IX. Außerdienstliches Verhalten
- Art. X. Gesellschaftliche Einflüsse

oder im besonderen) zu Fragen der „persönlichen“ Weiterbildung sowie an der Arbeitsorganisation an sich.

Woran gilt es nun in persönlicher Hinsicht – ohne Anspruch an die Vollständigkeit nachstehender Punktation zu erheben, aber gerade auch unter Berücksichtigung unseres Dienstes – als Richterin, als Richter „dran zu bleiben“: Es ist zunächst dieses „Hineinhorchen“, die ehrliche Bereitschaft, sich überhaupt mit seinen Standpunkten, seiner Person als Richterin, als Richter reflexiv auseinanderzusetzen (sodann etwa auch nach dem Motto einer Kollegin aus der JV darüber „besser miteinander, als übereinander zu reden“); dass dabei unsere Privatperson, im Eingebundensein in das jeweils private, familiäre Umfeld in nicht unbeträchtlichem Ausmaß leidlich mitredet, überrascht wenig, denn die „freie Dienstzeit“ bringt dankenswerter Weise eben zahlreiche *Gestaltungsspielräume* mit sich. Das mittlerweile fortwährend thematisierte Auffinden und Bewahren der BALANCE zwischen Privat- und Berufsleben bedarf der ständigen Beobachtung und bei Bedarf einer Nachbesprechung, also einer gehörigen Portion

Selbstdisziplin. Hiezu ist naturgemäß das *Zeitmanagement* ein alter, bewährter Hut, unter dem sich jedoch auch viele andere *Strategien* zur Alltagsbewältigung finden, die vielfach im Begriff *Selbstmanagement* („initiative und zielgerichtete Organisation unserer Arbeit“ samt Pausen sowie Berücksichtigung der eigenen „Körper-Geist-Seele“-Ebenen etc.) nicht zuletzt im Wirtschaftsleben ihren Ausdruck gefunden haben; dass es dabei aber nicht nur um den Zeitfaktor an sich, Fragen der *inneren* und *äußeren Motivation*, sondern ganz grundsätzlich auch um die Bewältigung von *negativem Stress* geht (hier gemeint als körperlich-mentaler Ausdruck hoher Anforderung bis hin zu zeitweiser Überforderung), dürfte hinlänglich bekannt sein. Diese Möglichkeiten können in der Konsequenz als persönliche Schutzfaktoren, als wirkungsvolles „Gesundheitsprogramm“ angenommen werden.

Und weil wir auch alle Menschen sind – und trotz des programmatischen Sachlichkeitsgebotes im Berufsstand (vgl. § 52 und 53 GeO und auch Art. VI. der Welser Erklärung) – reiten uns ab und an in diversen Situationen mehr oder wenig heftige, klare bzw. unklare, eigene und fremde Gefühlszustände (bei Verhandlungssituationen; Entscheidungsfragen, Geschäftsverteilungssitzungen etc.). Dazu wäre bei Bedarf die Befassung im Feld des „*emotionalen Managements*“ und damit ein ehrliches Auseinandersetzen mit der eigenen Verhaltensprägung, etwa im Umgang mit den Verfahrensbeteiligten, aber auch den Kolleginnen und Kollegen sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich. Dies ist im übrigen für viele Berufsgruppen, die den Umgang mit Menschen (und Konflikten) zum Inhalt haben, bereits in der Grundausbildung zur Erreichung des gewünschten beruflichen Professionalisierungsgrades im Bereich der sogenannten „Selbsterfahrung“

vorgeschrieben. Ganz praktisch steht diesen Aspekten das Sonderthema des effizienten PC-Einsatzes in der täglichen Arbeit am anderen Ende der Skala gegenüber. Die Frage, wozu der PC als Werkzeug Verwendung finden sollte, beantwortete in diesem Zusammenhang ein ausländischer Richterkollege zu Fragen der täglich zu bewältigenden Schreibaufgaben anlässlich einer Tagung lapidar damit: „I’m not paid to write, I’m paid to decide.“

Fachliche und persönliche Updates, etwa durch Teilnahme an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen und Supervision, sowie ein offener Austausch in der Kollegenschaft helfen – in jedem Dienstalter – nicht nur uns selbst, also dem eigenen Ausmaß an Wohlfühl in der Berufsausübung voran, sondern spiegelbildlich auch den Parteien, Zeugen, Vertretern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Allesamt dürfen sie sich im Ergebnis zu Recht ein gewisses Ausmaß an Ausgeglichenheit von uns erwarten. Die wertschätzende, offene und interessierte innere Zusammenarbeit sollte heutzutage im täglichen Dienst überdies selbstverständlich sein (aus vielen Literaturstimmen dürfen an dieser Stelle langjährige Justizausbilder zu obigen Themen *Walter Buchacher/ Josef Wimmer* mit ihrem Buch „Das SELBST-Coaching-Seminar“ (2010), Linde Verlag Wien, zur Vertiefung erwähnt werden sowie nunmehr § 57a RStDG).

WAS wir im Rahmen des täglichen Posteinganges in den jeweiligen Sparten an Akten bearbeiten dürfen, entzieht sich weitgehend unserem Einfluss. WIE wir jedoch damit persönlich und organisatorisch gekonnt im obigen Sinne zugunsten der Bevölkerung sowie zur Aufrechterhaltung von Interesse und Freude am Beruf umgehen, darin liegt unsere „Selbst-Verantwortung“.