

trachtung“ zur Kenntnis nehmen zu können. Das Abspielen von Tonband- und Videoaufnahmen sowie die Inaugenscheinnahme umfangreicher Lichtbildmappen in der Hauptverhandlung nimmt enorme zeitliche Ressourcen in Anspruch. Dasselbe gilt für die Einführung von Mobilfunk-Auswertungen und Chatverläufen. Das Beschleunigungspotential einer „Selbst-Inaugenscheinnahme“ ist immens, ohne dass damit Defizite bei der Wahrheitsfindung zu befürchten wären. Denn die Praxis zum Selbstleseverfahren zeigt, dass die Verlesung von Schriftstücken gegenüber der eigenen Kenntnisnahme im Wege der Durchsicht keinesfalls zu einem größeren Erkenntnisgewinn führt.

4. Grundlegende Überarbeitung des Unmittelbarkeitsgrundsatzes

Das Regelungsregime der §§ 250 ff. StPO ist starr und führt in der Praxis zu ganz erheblichen Schwierigkeiten und Verzögerungen. Insbesondere mit Blick auf die Verlesung früherer polizeilicher oder richterlicher Protokolle besteht Reformbedarf. Es liegt beispielsweise auf der Hand, dass sich Vernehmungsbeamte Jahre nach der durchgeführten Vernehmung nicht mehr an deren Einzelheiten erinnern. Die ersetzende Einführung früherer, zeitnaher Angaben durch die Verlesung eines Protokolls und erst recht durch das Abspielen einer Vernehmung, die in Bild und Ton auf-

gezeichnet wurde, verspricht einen besseren Erkenntnisgewinn. Zudem sollten die gesetzlichen Hürden für die Durchführung der audiovisuellen Vernehmung von Zeugen (§ 247a StPO) gesenkt werden.

Fazit

Reformen des Strafprozessrechts sind sicherlich ein sinnvolles Instrument, um eine effektive Strafverfolgung zu gewährleisten und eine zügige Verfahrensführung zu ermöglichen. Das Problem der erschreckend hohen Zahl unerledigter Strafverfahren wird allein durch solche Reformen indes nicht gelöst werden können. Allein in Hessen liegt die Belastungsquote der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gegenwärtig noch immer bei 132%. Letztendlich kann nur eine adäquate sachliche wie persönliche Ausstattung unter anderem von Polizei, Staatsanwaltschaften und Gerichten zu einer spürbaren Beschleunigung von Strafverfahren führen.

Dr. Oliver Piechaczek



SUPERVISION UND INTERVISION IN DER HESSISCHEN JUSTIZ

EINE WASSERSTANDSMITTEILUNG

In den Hessischen Mitteilungen 2/24 (dort S. 9 f.) hatten die Verfasserinnen dieses Artikels die Modelle der Supervision und Intersivision vorgestellt und berichtet, dass das Hessische Ministerium der Justiz und für den Rechtsstaat (im Folgenden: HMdJ) derzeit ein Konzept zu Supervisions- und Intervisionsangeboten in der hessischen Justiz erstellt. Frau Regierungsdirektorin Annika Schwab, selbst Systemische Beraterin, Supervisorin in Weiterbildung und Volljuristin, ist in der Abteilung Z – Referat Z/A 6 mit dem Thema befasst.

Heute soll über den aktuellen Stand der Dinge berichtet werden.

1. Zur Erinnerung: Worum geht es?

Bei der Supervision und der Intersivision handelt es sich um zwei Instrumente zur Betrachtung und Reflexion (eigenen) professionellen Handelns mit dem Ziel, die Qualität und Zufriedenheit der täglichen Arbeit und den Umgang mit beruflichen Herausforderungen zu verbessern.

a) Bei der Supervision arbeiten ein oder zwei Supervi-

soren¹ mit einer Gruppe von sechs bis zwölf Teilnehmern, die zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Jeder Teilnehmer kann Fallgeber für die Gruppe sein. Der Fallgeber formuliert eine konkrete Frage an die Gruppe, die nach einem bewährten Verfahren bearbeitet wird. Dabei nutzt die Gruppe ihren gemeinsamen Erfahrungsschatz. Am Ende des Verfahrens stehen Handlungsoptionen, die dem Fallgeber helfen, seine Fragen zu beantworten, und die zukünftige Verhaltensmöglichkeiten aufzeigen.

Die Supervision ermöglicht allen Teilnehmern, in einem

¹ Das generische Maskulinum umfasst alle Geschlechter.

geschützten Raum ein konstruktives Feedback zur eigenen Arbeit zu erhalten, die Selbstwahrnehmung zu schulen und eigene Sichtweisen zu relativieren. Zugleich werden die Teilnehmer angeregt, den Blick auf die konkrete Situation zu verändern, neue Ideen und Impulse in den Berufsalltag mitzunehmen sowie die Kommunikation und Interaktion zu optimieren. Außerdem tragen die kollegiale Unterstützung und der Erfahrungsaustausch zur beruflichen Weiterentwicklung bei.

b) Bei der Intersision handelt es sich um eine Form des organisierten kollegialen Feedbacks unter Richtern mit einem Fokus auf der mündlichen Verhandlung. Kern der Tätigkeit des Intersisors ist dabei das konstruktive, wertungsfreie Feedback, das den Teilnehmern Erkenntnisse über die eigene Wirkung im Sitzungssaal und im Berufsalltag geben soll sowie die Möglichkeit, mit diesen Erkenntnissen ihr Auftreten zu steuern und bewusst einzusetzen. Das HMdJ bietet dieses Modell aktuell nur für Proberichter als Ergänzung zum Mentoring an. Intersision ist ein Angebot außerhalb von Beurteilungsstrukturen und in einem vertraulichen Rahmen. Bei der Intersision liegt der Fokus nicht auf prozessrechtlichen Fragen, sondern es handelt sich um ein spezielles Beratungsformat zur Sitzungsleitung an sich (Verhandlungsführung, Kommunikation, Auftritt etc.). Das Feedback erfolgt wertschätzend und konstruktiv.

2. Absolviert: Justizinterne Ausbildung von Supervisoren und Intersisoren

a) Das HMdJ hat inzwischen 15 Richter aus verschiedenen Gerichtsbarkeiten (darunter die Verfasserinnen dieses Artikels), Staats- und Anwälte aus ganz Hessen zu Supervisoren ausgebildet. Dafür konnten Dozenten aus der Mediationswerkstatt Münster, darunter der gerade auf dem Gebiet der gerichtsnahen Supervision erfahrene Diplom-Psychologe Heiner Krabbe, gewonnen werden. Die Kollegen haben drei Fortbildungsmodule à drei Tagen absolviert und können ab sofort Supervisionen durchführen.

b) In einer zweitägigen Veranstaltung im November 2025 wurden zwölf Richter aus der ordentlichen Gerichtsbarkeit und der Arbeitsgerichtsbarkeit zu Intersisoren ausgebildet. Zusätzlich stehen in der Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit zwei ausgebildete Intersisoren zur Verfügung.

3. Wie geht es konkret weiter?

a) Im Frühling 2026 wird das HMdJ einen Supervisions-Schnuppertag in allen hessischen Landgerichtsbezirken organisieren, in dessen Anschluss 15 Supervisionsgruppen gebildet werden sollen. Die Detailplanung ist dabei noch nicht abgeschlossen. Die Gruppen sollen zumindest zu einem Teil aus festen

Mitgliedern bestehen, aber auch ad-hoc Fallgeber und einige wechselnde Mitglieder zulassen. Nach dem Schnuppertag sollen an den Standorten drei bis vier Termine pro Jahr angeboten werden. Dabei kann der Supervisor an der eigenen Behörde tätig werden oder eine Gruppe an einer anderen Behörde oder auch behördenübergreifend übernehmen. Auch soll es einem potentiellen Fallgeber auf eigenen Wunsch ermöglicht werden, seinen Fall in einer Gruppe an einer anderen Behörde/einem anderen Standort supervidieren zu lassen. Dies eignet sich für Fälle, in denen es dem Fallgeber darauf ankommt, dass niemand die Beteiligten seines Falles kennt.

Das HMdJ hat bereits zu den Schnuppertagen eingeladen. Mit der Anmeldung zum Schnuppertag kann das eigene Interesse bekundet werden, Mitglied einer Supervisionsgruppe zu werden. Nähere Informationen finden sich im Mitarbeiterportal unter FAQs zum Pilotprojekt „kollegiale Fallsupervision für den richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst“ – MAP.

b) Die Intersisoren können ab sofort angefragt werden. Eine Liste der Intersisoren findet sich im Mitarbeiterportal unter Pilotprojekt Intersision für Proberichterinnen und Proberichter – MAP. Die Proberichterbeauftragten und Mentoren sind bereits im Dezember über das Pilotprojekt informiert worden. Das HMdJ plant noch ein Rundschreiben an alle Proberichter.

4. Fazit

Der Anfang ist gemacht. Mit der Ausbildung der Supervisoren und Intersisoren hat das HMdJ dem Thema Supervision und Intersision eine neue Gewichtung gegeben und anerkannt, dass dies wichtige Instrumente sein können, um den täglichen Herausforderungen der richterlichen Tätigkeit gerecht werden zu können, aber auch um eine stete Weiterentwicklung des professionellen Handelns und der eigenen Persönlichkeit, insbesondere der Selbstreflexion, anzustoßen.

Wir können sicher für alle ausgebildeten Supervisoren und Intersisoren feststellen, dass diese motiviert in den Startlöchern stehen und sich auf die Inanspruchnahme der neuen Angebote durch unterschiedlichste Kollegen freuen, um zu ermöglichen, dass wir alle unsere Erfahrungen und unterschiedlichen Blickwinkel als neue Ressource entdecken und zukünftig davon gemeinsam profitieren können.

Beate Hübner und Dr. Lea Eggerstedt

