

## **Dommerfuldmægtigforeningen**

November 2005

Til Retsudvalget

### **Dommerfuldmægtigforeningens vision for Danmarks Domstole og det juridiske personale**

I Dommerfuldmægtigforeningen er vi meget optagede af arbejdet med Domstolsreformen. Vi ser reformen og reformprocessen som en enestående mulighed for at skabe ideelle betingelser for fremtidens domstole, og vi er stolte over at deltage i arbejdet.

Vi tillader os i den anledning at sende Dommerfuldmægtigforeningens vision for Danmarks Domstole og det juridiske personale. Papiret indeholder forslag og tanker, som vi mener bør indgå i overvejelserne og beslutningerne i forbindelse med reformen.

Vi håber, at alle vil modtage vores forslag og tanker i en positiv ånd. Vi glæder os til at fortsætte arbejdet med reformen.

Med venlig hilsen

Carin Holm  
Formand



**DOMMERFULDMÆGTIGFORENINGENS  
VISION FOR DANMARKS DOMSTOLE  
OG  
DET JURIDISKE PERSONALE**



**DOMMERFULDMÆGTIGFORENINGENS VISION FOR DANMARKS  
DOMSTOLE OG DET JURIDISKE PERSONALE**

<b>1.0 INDLEDNING .....</b>	<b>4</b>
<b>2.0 BAGGRUND .....</b>	<b>4</b>
<b>3.0 NY STRUKTUR .....</b>	<b>4</b>
3.1 Stillingskategorier.....	5
3.1.1 Domstolschef .....	5
3.1.2 Dommer .....	6
3.1.3 Vicedommer .....	6
3.1.4 Dommerfuldmægtig.....	6
3.2 Organisation og ledelse i byretterne .....	6
3.2.1 Administrationssekretariat .....	7
3.2.2 Afdelinger .....	8
<b>4.0 ANSÆTTELSE OG UDDANNELSE AF JURISTER VED BYRETTERNE.....</b>	<b>10</b>
4.1 Grunduddannelsen for dommerfuldmægtige .....	10
4.1.1 Praktisk uddannelse .....	10
4.1.2 Den teoretiske uddannelse.....	12
4.1.3 Vurdering af dommerfuldmægtigen under uddannelsesforløbet .....	12
4.1.4 Prøver .....	13
4.1.5 Turnus ved overordnet ret mv.....	13
4.1.6 Afsluttende udtalelse.....	13
4.1.7 Ekstern turnus .....	14
4.2 Kvaliteten ved dommerfuldmægtiguddannelsen .....	14
<b>5.0 NYE OPGAVER VED BYRETTERNE.....</b>	<b>15</b>
5.1 Arbejdsgrupper .....	15
5.2 Høringer .....	16
5.3 Domstolenes Udviklingsråd .....	17
5.4 Samarbejde med advokater .....	17
5.5 Internationale relationer.....	18
<b>6.0 OVERGANGSORDNINGER.....</b>	<b>18</b>
<b>7.0 BILAG .....</b>	<b>21</b>

Udarbejdet af Dommerfuldmægtigforeningens bestyrelse august 2005 på grundlag af kommissorium udarbejdet af bestyrelsen, arbejdsgruppens arbejdsplaner og medlemmernes input ved møder, regionsmøder og halvvejsmødet. Redigeret i september/oktober 2005.

## **1.0 Indledning**

På Dommerfuldmægtigforeningens årsmøde 2004 præsenterede bestyrelsen et oplæg til debat om retsassessorers og dommerfuldmægtiges fremtid ved domstolene under en ny struktur.

Det var tanken, at debatten skulle være saglig og visionær og uden restriktioner i forhold til bevarelse og sikring af tidligere hierarkiske placeringer m.v., og at debatten skulle tage afsæt i ønsket om at skabe en idealdomstol. Denne tanke er over al forventning fastholdt både i den arbejdsgruppe, der blev nedsat i forbindelse med årsmødet 2004, men også i de efterfølgende debatter, der har været ved diverse møder med videre.

Målet for vores vision er en langsigtet sikring af retssikkerheden og et effektivt domstolssystem.

## **2.0 Baggrund**

Vores udgangspunkt er, at alt dommerarbejde bør udføres af udnævnte dommere. I det omfang jurister ved domstolene anses for kvalificerede til at udføre dommerarbejde, skal de også udnævnes til dommere med den beskyttelse af retssikkerheden, der ligger heri. Vi mener ikke, at det er muligt at argumentere sagligt for, at kun en del af de jurister, der træffer afgørelser og afsiger domme, skal være udnævnte dommere, mens en stor del ikke er udnævnte dommere. Borgerne har ikke selv indflydelse på om deres sag behandles af en udnævnt dommer eller ej. En ikke-udnævnt dommer kan af sin chef (en dommer) sættes til andet end retsarbejde efter chefens nærmere bestemmelse.

## **3.0 Ny struktur**

I overensstemmelse med disse overordnede mål foreslår vi en organisation ved de nye domstole, som tilgodeser uddannelsesmæssige hensyn, og som samtidig tilgodeser en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

### **3.1 Stillingskategorier**

I forbindelse med den kommende strukturreform vil der - uanset om der fremover bliver 25 eller 15 retskredse - være behov for en revurdering af, hvorledes domstolenes juridiske personale bør indplaceres. Det skal sikres, at de jurister, der ansættes ved domstolene, opnår bedst mulige forudsætninger/kvalifikationer for at søge dommerstillinger. Det bør også sikres, at de få øvrige jurister, der ikke ønsker at søge dommerstillinger, men som opfylder betingelserne herfor, har mulighed for ansættelse i kvalificerede stillinger ved domstolene. Antallet af ansættelser skal afpasses dette.

I overensstemmelse med de hensyn, der ligger til grund for bestemmelsen i retsplejelovens § 43 om bredden i det juridiske erfaringsgrundlag og forskellig erhvervsbaggrund, er det af væsentlig betydning, at de øvrige jurister har mulighed for og incitament til at opnå relevant juridisk erfaring uden for domstolene.

Der foreslås 4 stillingskategorier for det juridiske personale ved de nye byretter:

#### **3.1.1 Domstolschef**

I overensstemmelse med strukturbetænkningen skal de nye byretsemeder ledes af en udnævnt dommer. Det har været overvejet, om domstolschefen kunne have en anden erhvervmæssig baggrund og eventuelt også anden uddannelsesmæssig baggrund. For dette taler navnlig, at en moderne domstol skal ledes som en anden moderne offentlig eller privat virksomhed. Der vil derfor være behov for at frigøre sig fra en mere traditionsbunden ledelsesstil.

Imidlertid er domstolenes opgaver særegne, og det er af afgørende betydning, at domstolschefen har et indgående kendskab til den judicielle sagsbehandling. Domstolschefen bør derfor forinden udnævnelsen have domstolserfaring. Desuden må det kræves, at domstolschefen har lederevne, ledelseserfaring og deltaget i relevante lederkurser.

Det kan overvejes, om domstolschefen skal ansættes på åremål. På den ene side kan det sikre, at personer, der mod forventning måtte vise sig at være mindre egnede, ikke forbliver i stillingen i en lang årrække. På den anden side kan det skabe ledelsesmæssig uro, at tidligere domstolschefer vil kunne tilhøre dommerkollegiet ved det samme embede, som vedkommende tidligere har ledet.

### **3.1.2 Dommer**

Retssagsbehandling skal varetages af udnævnte dommere. Endvidere skal det være dommere, der udnævnes til ledere af specialafdelinger, da en stor del af sagsbehandlingen i disse afdelinger svarer til almindelig retssagsbehandling, for eksempel domsforhandling i skiftesager, fogedforbudssager og børnebortførelsessager.

### **3.1.3 Vicedommer**

Der skal etableres en ny samlet betegnelse for de få erfarne jurister, der endnu ikke er udnævnt dommere. Det foreslås, at denne gruppe benævnes vicedommere. Den ændrede stillingsbetegnelse vil efter vores opfattelse opleves som mere retvisende.

### **3.1.4 Dommerfuldmægtig**

Dommerfuldmægtigtitlen forbeholdes fremover de nyansatte domstolsjurister, der er ansat i et struktureret uddannelsesforløb, jf. herom nedenfor i afsnit 4.

## **3.2 Organisation og ledelse i byretterne**

I forbindelse med strukturreformen er der behov for en ny vurdering af juristernes organisatoriske placering ved byretterne, uanset om antallet af nye byretter bliver 25 eller 15.

Der henvises til *organisationsplanen* vedlagt som bilag.

Det er vigtigt, at der er sammenhæng mellem ansvar og kompetence for at sikre en optimal arbejdstilrettelæggelse ved domstolene og dermed en høj effektivitet uden unødigt administration. Det er derfor afgørende, at der under den nye struktur skabes et klart og enstrengt ledelsessystem, således at der på ethvert niveau i organisationen ikke er tvivl om, hvem der har ledelsen og dermed ansvaret for opgaver på det pågældende niveau.

Ledelsesstrukturen skal indrettes således, at medarbejderne i de enkelte afdelinger refererer til afdelingschefen, der refererer direkte til domstolschefen, eller til den dommer eller vicedommer, som domstolschefen eventuelt har delegeret kompetence til.

Hvis ledelsen i afdelingerne opdeles, rejses der tvivl om, hvem der har ledelsen og dermed ansvaret for de enkelte opgaver. Det vil kunne mindske effektiviteten. Det er derfor vigtigt, at ledelsen og ansvaret i de enkelte afdelinger ikke deles, men at afdelingschefen, der har det faglige ansvar, også har det fulde ansvar for personaleledelsen i afdelingen. Dette udelukker selvsagt ikke sædvanlig uddelegering til andre personalegrupper for eksempel afdelingslederne.

### **3.2.1 Administrationssekretariat**

Domstolschefens sekretariat skal ledes af en dommer, der i domstolschefens fravær kan træffe beslutninger, der ikke kan afvente. Afhængig af embedets størrelse skal der være yderligere en eller flere vicedommere/dommerfuldmægtige i turnus.

Det forudsættes, at alle eller de fleste byretsembeder vil få en sådan størrelse, at der er grundlag for ansættelse af en administrativ kontorleder. Denne kontorleder skal i overensstemmelse med det enstrengede ledelsessystem referere til lederen af administrationssekretariatet.

Følgende opgaver skal varetages i administrationssekretariatet:

kasse- og regnskabsvæsen,



udarbejdelse af handlingsplaner og embedsregnskaber,  
budgetter,  
personale- og lønadministration,  
intern IT, herunder vedligeholdelse og udvikling af hjemmesider,  
kontakt med pressen, eventuelt afholdelse af pressemøder, der ikke varetages af præsidenten,  
kontakt med myndigheder, f.eks. anklagemyndigheden, Told & Skat og kommuner,  
kontakt til lokale advokater,  
kontakt til øvrige embeder og Domstolsstyrelsen vedrørende arbejdsgrupper.  
høringssvar fra embedet og  
kontakt til Domstolenes Udviklingsråd (se om dette nedenfor i afsnit 5.3).

Fordelingen af ressourcer i organisationen vil mest hensigtsmæssigt kunne varetages af denne afdeling, således at det er chefen for denne afdeling, der i samarbejde med domstolschefen og de øvrige afdelingschefer er ansvarlig for, at personaleressourcerne løbende fordeles efter opgaverne.

### **3.2.2 Afdelinger**

Det forudsættes, at der i de fremtidige byretter ikke eller kun i en overgangsperiode vil være en tinglysningsafdeling. Efter organisationsplanen vil der være følgende afdelinger:

*Retssekretariat*

*Fogedret*

*Skifteret*

*Afdeling for retsmægling*

*Retssekretariat*

Retssekretariatet er forberedelsesafdelingen, der ledes af en dommer. I afdelingen varetages den juridiske forberedelse af sagerne af chefen for afdelingen sammen med et antal vicedommere/fuldmægtige på turnus i afdelingen.

Det forudsættes i overensstemmelse med strukturbetænkningen, at der herudover vil være 6 - 8 dommere, som udelukkende skal varetage domsforhandling og domsskrivning i civile sager og straffesager.

### *Fogedret og skifteret*

Ledelsen af fogedretten og skifteretten varetages af en dommer. Ledelsen af hver afdeling er en fuldtidsstilling. Det er vigtigt, at der lægges stor vægt på selve ledelsen af afdelingen, og at dette afspejler sig i de ressourcer, der afsættes, således at chefen får den fornødne tid til at varetage de ledelsesmæssige opgaver.

Ud over at forestå ledelsen af afdelingerne skal den pågældende chef deltage i den daglige sagsbehandling, herunder domsforhandlinger og behandlingen af komplicerede eller principielle sager. Desuden skal chefen deltage i behandlingen af embedets civile sager og straffesager.

I de enkelte afdelinger skal der endvidere være et antal vicedommere/dommerfuldmægtige, der er på turnus i afdelingen.

### *Afdeling for retsmægling*

Der er ved enkelte byretter oprettet ordninger, hvor parterne tilbydes mediation. Mange advokater bliver i disse år uddannet som mediatorer, og der er næppe tvivl om, at advokaterne her ser et fremtidigt arbejdsområde.

Byretterne skal imidlertid være det primære forum for konfliktløsning. Ved hvert af de nye embeder skal der derfor oprettes en særskilt afdeling, der varetager mediation. For at skelne retternes ordning fra advokaternes bør betegnelsen retsmægling anvendes.

Afdelingen skal ledes af en dommer. Der skal tilbydes uddannelse i retsmægling. De dommere, der ønsker at bruge denne arbejdsform, tilknyttes afdelingen, således at de får tildelt sager i denne afdeling på tilsvarende måde, som de får tildelt sager i retsafdelingen.

#### **4.0 Ansættelse og uddannelse af jurister ved byretterne**

Det skal sikres, at de jurister, der ansættes ved domstolene, får de bedst mulige forudsætninger for at kvalificere sig til og dermed besætte dommerstillinger. Det skal herunder i overensstemmelse med retsplejelovens § 43 sikres, at de domstolsansatte jurister har størst mulig bredde i det juridiske erfaringsgrundlag. Endelig skal det sikres, at de få jurister, der ansættes ved domstolene, men som ikke ønsker at søge dommerstillinger, uanset de opfylder betingelserne herfor, får mulighed for ansættelse i kvalificerede stillinger ved domstolene.

For at tiltrække kvalificerede ansøgere er det af afgørende betydning, at uddannelsen ikke blot kvalificerer til at komme i betragtning ved dommerudnævnelser, men også at uddannelsen har høj værdi på det øvrige arbejdsmarked.

#### **4.1 Grunduddannelsen for dommerfuldmægtige**

##### **4.1.1 Praktisk uddannelse**

Det er en forudsætning for at blive ansat som dommerfuldmægtig, at man har bestået juridisk kandidateksamen jf. retsplejelovens § 52, stk. 2.

Grunduddannelsen varer i dag 3 år. Det foreslås, at den forlænges til 4-5 år, hvoraf de første 3-4 år tilbringes i en byret og det sidste år i en landsret, Sø- og Handelsrettens retsafdeling, Højesteret eller Procesbevillingsnævnet.

En længere uddannelsesperiode vil ikke virke attraktiv for potentielle ansøgere med anden juridisk erfaring. Det er på den anden side nødvendigt med en grunduddannelse af en vis

varighed, hvis man skal sikre, at dommerfuldmægtigen under uddannelsen får en grundig indføring i de enkelte områder, og at fuldmægtigen herunder opnår en vis erfaring.

Uanset at nyansatte dommerfuldmægtige kan have meget varierende faglig og aldersmæssig baggrund, er det under hensyn til domstolsarbejdets særegne karakter afgørende, at grunduddannelsen er obligatorisk.

Såfremt en dommerfuldmægtig inden ansættelsen ved domstolene har haft andet relevant arbejde, f.eks. som advokatfuldmægtig, politifuldmægtig ol., bør uddannelsen indrettes herefter. Uddannelsesforløbet bør imidlertid ikke forkortes eller kun forkortes marginalt.

Grunduddannelsen består for tiden af en praktisk del med oplæring indenfor forskellige sagsområder samt af 11 teoretiske kursusmoduler.

Med udgangspunkt i den nuværende ordning bør de første 3 år af grunduddannelsen tage sigte på uddannelse inden for fogedret, skifteret og administration.

Sideløbende med uddannelsen i afdelingerne skal der i større omfang end hidtil ske en gradvis oplæring i behandlingen af egentlige retssager. Oplæringen i retssagsbehandling skal navnlig omfatte retsledelse samt udarbejdelse af domme og kendelser i både civile sager og straffesager. Oplæringen skal ske både ved, at dommerfuldmægtigen overværer retsmøder eller er referendar, samt ved at fuldmægtigen selv beklæder retten overværet af en dommer eller vicedommer.

I det 4. og sidste år ved byretten skal dommerfuldmægtigen primært beskæftige sig med retssagsbehandling. Fuldmægtigen skal i den forbindelse deltage som førstvoterende i sager med flere dommere samt deltage i de nævningesager, der forventes henlagt til de fremtidige byretter.

Gennem hele forløbet skal dommerfuldmægtigen være tilknyttet en dommer, der yder fuldmægtigen sparring og vejledning. For så vidt angår civile sager og straffesager skal

fuldmægtigen være under vejledning af en dommer, der har gennemført et pædagogisk forløb. Dommeren skal med dommerfuldmægtigen drøfte og gennemgå kendelser og domme udfærdiget af fuldmægtigen. Det forudsættes, at fuldmægtigen i perioden skal være tilknyttet et begrænset antal dommere.

#### **4.1.2 Den teoretiske uddannelse**

De fremtidige teoretiske kurser skal sammensættes svarende til de nuværende kursusudbud, der selvsagt under løbende evaluering skal udvides, herunder blandt andet med kurser i retsmægling. Kurserne skal fortsat være obligatoriske og med mødepligt. Kursusdeltagelsen skal tilpasse dommerfuldmægtigens uddannelsesplan.

#### **4.1.3 Vurdering af dommerfuldmægtigen under uddannelsesforløbet**

Der vil under dommerfuldmægtigens uddannelse ske en løbende evaluering, der skal udmønte sig i en årlig udtalelse. Det er væsentligt, at disse udtalelser er udførlige, således at både positive og negative vurderinger af dommerfuldmægtigen medtages. Udtalelsen skal afgives efter endt turnus i de enkelte afdelinger og efter endt turnus i den overordnede ret. Udtalelsen afgives af embedschefen i samarbejde med de dommere/vicedommere, som dommerfuldmægtigen har været tilknyttet. Udtalelserne udarbejdes efter en samtale med dommerfuldmægtigen, der modtager kopi af udtalelserne.

Formålet med de løbende udtalelser er at give den enkelte dommerfuldmægtig mulighed for at udvikle sig og Domstolsstyrelsen mulighed for at bedømme, om dommerfuldmægtigen er egnet til fortsat ansættelse.

Særlig den udtalelse, der afgives efter det sidste turnusår i byretten, hvor dommerfuldmægtigen er tilknyttet retsafdelingen, skal til dels erstatte de udtalelser, der i dag gives af landsretterne. Udtalelsen skal være bredere end den nuværende landsretsudtalelse, idet der i byretten er mulighed for at vurdere dommerfuldmægtigens evne til retsledelse, forligsmægling, samarbejdsevner m.v. Samtidig er der gode muligheder for at vurdere

dommerfuldmægtigens juridiske evne i komplekse sager, da det forventes, at alle sager som udgangspunkt begynder i byretten. Der vil også blive mulighed for, at dommerfuldmægtige beklæder den ene plads i de flerdommersager, der må forventes at blive i de fremtidige byretter. I særligt tunge sager i byretten vil det formentlig være hensigtsmæssigt, at dommerfuldmægtigen medvirker som referendar og skriver udkast til dommen. I begge tilfælde vil der være et godt grundlag for at vurdere dommerfuldmægtigens juridiske og sproglige kundskaber.

#### **4.1.4 Prøver**

Uddannelsen i byretten skal fortsat afsluttes med en skriftlig og en mundtlig prøve. Den skriftlige prøve aflægges på grunduddannelsens andet år. Dommerfuldmægtigen skal skrive en afgørelse på baggrund af en udvalgt sag.

Den mundtlige prøve finder sted ved uddannelsens afslutning i byretten. Dommerfuldmægtigen får udleveret en opgave.

Dommerfuldmægtigen skal have et bevis for gennemført grunduddannelse og prøver.

#### **4.1.5 Turnus ved overordnet ret mv.**

Når det samlede uddannelsesforløb ved en eller flere byretter er afsluttet efter 4 år og prøver er aflagt, skal dommerfuldmægtigen gennemføre et turnusforløb som fuldmægtig ved en af landsretterne, Sø- og Handelsrettens retsafdeling, Højesteret eller Procesbevillingsnævnet.

Den nuværende ordning med landsretsudtalelser erstattes vedrørende de, der ønsker at søge en stilling som byretsdommer, af udtalelser fra byretten, suppleret med en udtalelse fra den overordnede ret samt de gennemførte prøver.

#### **4.1.6 Afsluttende udtalelse**

Domstolschefen skal ved afslutningen af uddannelsesforløbet på grundlag af de enkelte udtalelser m.v. afgive en afsluttende udtalelse. Udtalelsen skal kunne danne grundlag for Dommerudnævnelsesrådets behandling af en ansøgning til en dommerstilling. Den afsluttende udtalelse skal også være egnet til brug uden for domstolssystemet.

Når uddannelsen er gennemført med tilfredsstillende resultat fortsætter ansættelsen som vicedommer med henblik på en senere dommerudnævnelse efter ekstern turnus.

#### **4.1.7 Ekstern turnus**

Som en nydannelse skal der, for at opfylde kravet i retsplejelovens § 43 om bredde i ansøgernes juridiske erfaringsgrundlag, stilles krav om, at ansatte dommerfuldmægtige/vicedommere - gerne umiddelbart efter den afsluttende fuldmægtigprøve - med orlov fra domstolene gennemfører et eksternt turnusforløb med særlig juridisk relevans af ca. 4 års varighed. Den eksterne turnus kan også ligge forud for forløbet som dommerfuldmægtig. Således kan de jurister, som har relevant juridisk erhvervs erfaring fra tiden forud for ansættelsen ved domstolene få dette godkendt som ekstern turnus.

Efter endt ekstern turnus og dermed ophør af orlovsperioden skal der være sikret en stilling som vicedommer med henblik på senere udnævnelse til dommer.

#### **4.2 Kvaliteten ved dommerfuldmægtiguddannelsen**

Uddannelsen skal i forlængelse af den nuværende ordning opbygges som en mesterlære, der giver en grundig struktureret indføring i de forskellige sagsområder og procedurer i en byret med synergi mellem praksis og teori.

Der er allerede under den nuværende ordning tale om en særligt kvalificerende uddannelse, der ikke hidtil har været markedsført overfor for eksempel det private erhvervsliv. Dette hænger utvivlsomt sammen med, at dommerfuldmægtigstillingen tidligere var en del af et

forholdsvis lukket karrieresystem. Det har derfor været forsømt at give den enkelte dommerfuldmægtig specifik dokumentation for gennemførelsen af uddannelsen og navnlig indholdet af denne.

Dommerfuldmægtiguddannelsen bør imidlertid fortsat og i højere grad end hidtil kvalificere til dommerstillinger. Byretsdommere bør derfor fremover primært rekrutteres blandt de dommerfuldmægtige, der har gennemført den skitserede fremtidige uddannelse og en ekstern turnusperiode.

Endvidere bør der ved ovennævnte dokumentation gives fremtidige dommerfuldmægtige og vicedommere bedre mulighed for at søge beslægtede kvalificerede stillinger.

## **5.0 Nye opgaver ved byretterne**

De nye byretter bør foruden de opgaver, som byretterne varetager i dag, varetage en række yderligere opgaver. Selve det forhold, at de enkelte byretter bliver mere ensartede i størrelse og gennemsnitligt større, indebærer desuden, at der med fordel kan placeres opgaver ved byretterne, som i dag varetages i Domstolsstyrelsen. Desuden bør fordelingen af opgaver mellem domstolene og personaleorganisationerne revurderes.

### **5.1 Arbejdsgrupper**

Der nedsættes ofte arbejdsgrupper eller udvalg med repræsentanter for personaleorganisationerne og under ledelse af en ansat fra styrelsen eller med sekretariatsbistand fra styrelsen.

Baggrunden herfor er blandt andet, at domstolenes eget personale har størst kendskab til domstolenes opgaver og mulige måder at løse dem på. Desuden berører løsningen af opgaverne ofte direkte alle medarbejdere, og løsningerne skal derfor legitimeres med domstolenes egen deltagelse.



Selve arbejdsformen er tidskrævende, men er med til at sikre, at alle relevante synspunkter bliver hørt, og relevante løsninger overvejet.

Under en ny struktur skal der sondres mellem arbejdsgrupper med et egentligt (forenings-) politisk indhold (som f.eks. udvikling af personalepolitik, uddannelse og overvejelser om indretning af retssale) og arbejdsgrupper med et ikke politisk indhold (som f.eks. kravspecifikationer og faglige emner).

Udpegningen af medlemmer til arbejdsgrupper uden politisk indhold under en ny struktur bør foretages direkte af de enkelte embeder og ikke af personaleorganisationerne. Herved kan man også sikre, at den, der bliver udpeget, får den fornødne tid til opgaven, ligesom tilbagemelding om arbejdet i arbejdsgruppen naturligt vil ske til embedet.

Personaleorganisationerne varetager personalets fagforeningsmæssige interesser. Det vil således være hensigtsmæssigt, at personaleorganisationerne fremstår som mere uafhængige i forhold til den detaljerede tilrettelæggelse af arbejdet ved de enkelte embeder.

Organisationerne vil på denne måde bedre kunne vejlede de bevilgende myndigheder med hensyn til acceptable krav til effektivitet.

## **5.2 Høringer**

En række lovforslag sendes til høring i bl.a. personaleorganisationerne, inden de fremsættes i Folketinget.

Fremover bør der etableres en ordening, hvorefter høringer sendes til alle embeder, og hvor høringssvarene udformes af arbejdsgrupper bestående af medarbejdere fra hvert embede. Herved vil det enkelte embede få indflydelse, og medarbejderne vil opleve større engagement. Desuden vil arbejdet blive synliggjort i forhold til ressourcetildeling.

Lovforslag kan dog vedrøre rent personalepolitiske spørgsmål. Høringssvar vedrørende sådanne forslag bør selvsagt fortsat afgives af personaleorganisationerne og af Domstolsstyrelsen som arbejdsgiver.

### **5.3 Domstolenes Udviklingsråd**

Ved embederne opnår man gennem det daglige arbejde stor erfaring med, hvordan forskellige love og regler i praksis virker og navnlig ikke virker.

Desuden er det ved embederne, at man har viden om, hvilken ny regulering, der ville kunne betyde lettelser i den daglige arbejdsgang og dermed forbedringer af domstolenes service overfor borgerne.

Der bør derfor ved domstolene skabes et forum, hvor de enkelte embeder kan stille forslag til ændringer eller fremtidig regulering. Derved sikres en bedre effektivitet, samt at medarbejdernes erfaring og viden udnyttes til den fortsatte udvikling af domstolene, ligesom dette forum vil øge medarbejdernes engagement.

Dette skal selvfølgelig ikke gælde det lovgivningsarbejde, som er resultatet af politiske overvejelser. Det skal alene gælde mere "tekniske" spørgsmål, f.eks. det, der må antages at være forglemmelser eller utilsigtede virkninger (f.eks. retsafgift for første udskrift af fogedbogen til skyldnere), og regulering, der har rent praktisk betydning for domstolene (f.eks. "blankettvang" ). Et sådant forum kunne benævnes "Domstolenes Udviklingsråd" eller et andet navn, der signalerer det samme.

### **5.4 Samarbejde med advokater**

Der skal etableres et formelt forum for samarbejde mellem byretterne og advokaterne, både på lokalt plan og på landsplan.

På lokalt plan kan repræsentanter for det enkelte embede og de lokale advokater f.eks. drøfte, hvorledes sagsforberedelsen kan varetages bedst muligt, og på landsplan kan repræsentanterne delagtiggøre hinanden i de lokale erfaringer.

### **5.5 Internationale relationer**

Repræsentanter for domstolene deltager allerede i internationalt samarbejde. Udvælgelsen af repræsentanter bør imidlertid synliggøres og i større omfang ske fra byretterne. Ved hvert embede skal der derfor udpeges en ansvarlig for internationalt samarbejde, som skal deltage i en arbejdsgruppe fælles for alle byretter. Fra denne arbejdsgruppe vælges de repræsentanter, der skal deltage i det internationale samarbejde, og disse repræsentanter skal afrapportere til arbejdsgruppens medlemmer, der derefter afrapporterer til eget embede.

Herved kan der skabes yderligere incitament hos medarbejderne ved de enkelte byretter til at orientere blikket mod omverdenen og dermed deltage i den fortsatte udvikling af domstolene.

### **6.0 Overgangsordninger**

Arbejdsgruppen har anmodet samtlige medlemmer af Dommerfuldmægtigforeningen, ansat ved byretterne, om at redegøre for omfanget af deres retsarbejde (egentligt dommerarbejde). Besvarelserne har dog været forbundet med usikkerhed.

Sammenholdes resultaterne med en undersøgelse som Dommerfuldmægtigforeningen foretog i 1998, viser resultaterne dog fortsat, at foreningens medlemmer udfører dommerarbejde svarende til væsentlig flere årsværk end den i Strukturbetænkningen foreslåede yderligere normering på 28 dommerstillinger.

Hertil kommer, at rationaliseringsgevinsten ikke vil være så markant som forventet, før de bygningsmæssige forhold er afklaret.

Efter en strukturreform, hvor alt retsarbejde forudsættes udført af udnævnte dommere, kan der være et behov for etablering af overgangsordninger for de få af de erfarne domstolsjurister (retsassessorer og ældre dommerfuldmægtige), som ikke måtte blive udnævnt til dommere. Dommerfuldmægtigforeningen forventer derfor, at der vil blive etableret overgangsordninger, som sikrer, at disse erfarne domstolsjurister tilbydes attraktive stillinger.

7.0 Bilag

