

Arbeitspapiere / Working Papers

Nr. 121

**"Justiz und Polizei in Benin"
Eine Zusammenfassung studentischer Forschungsberichte**

aus dem Projektseminar "Justiz und Polizei in Benin"
unter der Leitung von Prof. Dr. Thomas Bierschenk



The Working Papers are edited by

Institut für Ethnologie und Afrikastudien, Johannes Gutenberg-Universität,
Forum 6, D-55099 Mainz, Germany.

Tel. +49-6131-3923720; Email: ifeas@uni-mainz.de; <http://www.ifeas.uni-mainz.de>
<http://www.ifeas.uni-mainz.de/workingpapers/Arbeitspapiere.html>

Geschäftsführende Herausgeberin/Managing Editor: Eva Spies
(espies@uni-mainz.de)

Die AutorInnen

sind Studierende des Instituts für Ethnologie und Afrikastudien der Johannes Gutenberg-Universität Mainz und haben im WS 2008/09 und im SoSe 2009 am Projektseminar „Justiz und Polizei in Benin“ unter der Leitung von Prof. Dr. Thomas Bierschenk teilgenommen. Das Projektseminar schließt inhaltlich an das von der Volkswagen Stiftung geförderte Forschungsprojekt „States at Work. Public Services and Civil Servants in West Africa: Education and Justice in Benin, Ghana, Mali and Niger“ an, das unter anderem von Thomas Bierschenk geleitet wurde.

Bei dem vorliegenden Text handelt es sich um Zusammenfassungen der Forschungsergebnisse der einzelnen SeminarteilnehmerInnen. Die ausführlichen Forschungsberichte können bei Interessen von den AutorInnen angefordert werden.

Annalena Fetzner: Annalena.Fetzner@web.de

Kathrin Groth: kathringroth123@web.de

Elena Hofferberth: elenahof@students.uni-mainz.de

Lisa Peth: lisa.peth@gmx.net

Désirée Scherer: desi.scherer@gmx.net

Elisa Schütz: elisa.schuetz@gmx.net

Maik Schwarz: MaikSchwarz1@gmx.de

Annika Witte: annikawitte@googlemail.com

Agnieszka Zapotocka-Zapalska: Agnieskazz@aol.com

Thomas Bierschenk: biersche@uni-mainz.de

„Justiz und Polizei in Benin“

Eine Zusammenfassung studentischer Forschungsberichte

Inhalt

1. Einleitung (Thomas Bierschenk)	1
2. Agnieszka Zapotocka-Zapalska: „ <i>La maison des magistrats</i> : Geschichte, Organisation und Akteure des <i>Cour suprême</i> in Benin“	4
3. Annalena Fetzner: „Sozialprofil, Arbeitsbedingungen und Lebensumstände von Richterinnen und Staatsanwältinnen in der Republik Benin“	10
4. Désirée Scherer: „Der Beruf als ‚Durchgangsstation‘? Sozialprofil, Arbeitsbedingungen und Lebensumstände der <i>greffiers</i> in der Republik Benin“	16
5. Kathrin Groth: „Strategien des Berufseinstiegs von Jurastudenten in Benin“	21
6. Elisa Schütz: „Funktion, Organisation und Bedeutung des <i>tribunal de conciliation</i> in einer ländlichen und einer städtischen Gemeinde der Republik Benin“	25
7. Lisa Peth: „ <i>L'éthique policière</i> . Selbstbild und Berufsverständnis von Polizisten in Parakou/ Benin“	31
8. Annika Witte: „Polizei und Öffentlichkeit in Benin: Bericht zu einer Feldforschung in Cotonou und Malanville“	37
9. Maik Schwarz: „Berufliche Sozialisation von Polizisten in Benin“ – Untersucht am Beispiel der <i>École Nationale de Police</i> in Cotonou	41
10. Elena Hofferberth: „Konfliktregelung und Zugang zur Justiz im ländlichen Benin“	45

1. Einleitung (Thomas Bierschenk)

Das vorliegende Dokument enthält Zusammenfassungen der studentischen Forschungsberichte, die im Rahmen eines Projektseminars am Institut für Ethnologie und Afrikastudien der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (WS 2008/09 und SoSe 2009) entstanden sind. Diese Projektseminare werden am Institut regelmäßig durchgeführt, um Studierenden an einem „realen“ Forschungsobjekt zu vermitteln, wie ethnologische Forschung organisiert wird: von der Erarbeitung einer Forschungsproblematik, praktischen Vorbereitungen der Reise und dem Redigieren von Finanzierungsanträgen über eine supervisierte Einführung in Feldforschungsmethoden bis hin zum Verfassen eines Abschlussberichtes und eventuell von Sachberichten an die Förderinstitutionen. Oft bilden die Abschlussberichte dann die Grundlage von Magisterarbeiten.

In dem hier angesprochenen Seminar haben sich acht studentische Teilnehmerinnen (Annalen Fetzner, Kathrin Groth, Elena Hofferberth, Lisa Peth, Desirée Scherer, Elisa Schütz, Annika Witte, Agnieszka Zapotocka-Zapalska) und ein Teilnehmer (Maik Schwarz) dem Thema „Justiz und Polizei in Benin“ aus verschiedenen Blickwinkeln ethnographisch genähert. Dieses Projektseminar war inhaltlich angeschlossen an ein von der VolkswagenStiftung gefördertes und am Institut durchgeführtes Forschungsprojekt zum Thema „States at Work. Public Services and Civil Servants in West Africa: Education and Justice in Benin, Ghana, Mali and Niger“ (vgl. dazu http://www.ifeas.uni-mainz.de/projekte/StatesatWork_neu.html). Das Projekt analysiert am Beispiel der Primarschulbildung und der Justiz das Funktionieren staatlicher Bürokratien und die Praktiken von Beamten in vier westafrikanischen Ländern.

Eine solche Anbindung studentischer Forschung an die Forschungsprojekte der Lehrenden ist ausgesprochen sinnvoll und am Institut nicht selten, sie entspricht unserer Auffassung von forschendem Lehren und lehrendem Forschen, wie sie sich auch in dem von der „Bielefelder Schule“ der Entwicklungssoziologie übernommenen Begriff „Lehrforschung“ ausdrückt.¹

Seit Juni 2008, und dann intensiver im Wintersemester 2008/09 bereiteten sich die Teilnehmer/innen inhaltlich und praktisch auf die Feldforschung vor. Dazu gehörte neben dem Besuch des Projektseminars auch die aktive Teilnahme an einem parallel laufenden Hauptseminar zum Thema „Justiz und Polizei in Afrika“. Im Projektseminar selbst wurden die Einzelthemen erarbeitet und zu Forschungskonzeptionen entwickelt und Förderanträge verfasst.²

¹ Das zweite Unterthema des Forschungsprojektes „Schule und Lehrer“ war im WS 2006/07 und SS 2007 Gegenstand eines vergleichbaren Projektseminars (Lehrforschung) unter meiner Leitung gewesen; auch hierzu liegen ausführliche Abschlussberichte vor. – Zur Bielefelder Schule siehe Bierschenk, Thomas. 2002. Hans Dieter Evers und die Bielefelder Schule. *Entwicklung und Zusammenarbeit* 43 (10): 273-276.

² Förderanträge wurden gestellt an den Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD), die Sulzmannstiftung Mainz und das Institut für Ethnologie und Afrikastudien. Da alle Teilnehmer/innen schließlich durch den

Die Feldforschungen selbst fanden zwischen Mitte Februar und Mitte Mai 2009 an verschiedenen Orten in Benin statt; dazu enthalten die folgenden Einzelberichte genauere Angaben. Einige Teilnehmerinnen verlängerten ihren Aufenthalt bis Juni 2009. Die Durchführung unserer Forschungen wurde sehr durch die intensive Unterstützung erleichtert, die wir von unserem Partner LASDEL in Parakou erhielten. Das *Laboratoire d'Etudes et de Recherche sur les Dynamiques Sociales et le Développement Local* (cf. LASDEL: <http://www.lasdel.net/>) ist ein westafrikanisches sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut, das neben seiner Hauptstelle in Niamey/Niger auch einen Standort in Parakou/Benin hat. Unser Institut kooperiert seit Jahren eng mit LASDEL: einige der dortigen Forscher haben in Mainz promoviert, bzw. promovieren derzeit bei uns, und wir sind durch eine Reihe von Forschungsprojekten miteinander verbunden, zurzeit vor allem durch das bereits erwähnte Projekt States at Work. Darüber hinaus haben Doktoranden des Instituts an den von LASDEL regelmäßig durchgeführten Sommerschulen teilgenommen.

Die Kooperation mit LASDEL erleichterte nicht nur erheblich die Einholung von Forschungserlaubnissen zu diesem doch relativ sensiblen Thema.³ Die Zusammenarbeit mit Beniner Doktoranden, die im gleichen Themenbereich forschen, war auch inhaltlich sehr produktiv, und nicht zuletzt beschleunigte dies die praktische Einführung in die jeweiligen Forschungsfelder.⁴ Ein Prinzip war dabei, die studentischen Teilnehmer/innen nach Möglichkeit bei Beninern wohnen zu lassen, die im Bereich der Justiz und der Polizei arbeiten: also die Justizforscherinnen bei Richtern oder Gerichtsschreibern, die Polizeiforscherinnen bei Polizisten, den Studenten, der sich mit der Ausbildung der Polizei beschäftigte, in der Polizeischule selbst. Dabei ging es uns darum, den holistischen ethnographischen Feldforschungsansatz, der in der von Malinowski geprägten klassischen Ethnologie in kleinen abgeschlossenen Gemeinschaften praktiziert wird, auf ein „modernes“ Themenfeld zu übertragen.

Zu Beginn unseres Aufenthaltes in Benin unternahmen wir eine etwa einwöchige gemeinsame Feldforschung zum Thema Justiz und Polizei im Departement Atakora, vor allem in der Stadt Natitingou. An dieser Phase nahmen neben den studentischen Teilnehmer/innen des Forschungsprojektes auch die erwähnten Beniner Forscher sowie ich selbst teil. Dieser Teil

DAAD gefördert wurden, war der Rückgriff auf andere Förderer nicht mehr notwendig. Beim DAAD möchten wir uns an dieser Stelle für die finanzielle Förderung, und bei der Sulzmannstiftung und dem Institut für die Förderzusagen bedanken.

³ Forschungsgenehmigungen erhielten wir vom beninischen Innen- und dem Justizministerium, von der Generaldirektion der Beniner Polizei, sowie (mündlich) vom Direktor der nationalen Polizeischule, bei denen wir uns an dieser Stelle ebenfalls bedanken möchten. Unser Dank geht auch an unsere Gastgeber in Benin und an unsere vielen Gesprächspartner.

⁴ Besonders bedanken möchten wir uns an dieser Stelle bei Sai Sotima Tchantipo, Azizou Chabi Imorou, Aboubakary Imorou und Mathieu Sahgui, Forschern bzw. studentischen Praktikanten bei LASDEL, sowie bei Dr. Nassirou Bako Arifari, dem Leiter der Abteilung Parakou, deren vielfältige Unterstützung wesentlich zum Gelingen des Projekts beigetragen hat.

der Forschung wurde nach der Methode ECRIS durchgeführt. ECRIS⁵ erlaubt es, die klassische ethnographische Arbeit von einzelnen Forschern, wie sie für die Forschungstradition der Ethnologie prägend ist, mit Aspekten von Teamarbeit zu verbinden, die eher im Rahmen qualitativ soziologischer Forschung üblich ist. Die Methode kann sowohl zur Organisation von Forschungsprojekten, wie auch zu Lehrzwecken (supervisierte Einführung in empirische Feldforschung) eingesetzt werden. Die Teamphase dient dabei vor allem auch dazu, die ursprünglich am Schreibtisch erarbeitete Forschungsproblematik zu verfeinern.

Nach dieser Teamphase arbeiteten die studentischen Teilnehmer/innen ihre Forschungskonzeptionen um, und begannen dann ihre je individuelle Forschung, deren Ablauf und Ergebnisse im Folgenden jeweils individuell beschrieben werden.

Nach der Rückkehr nach Deutschland verfassten die studentischen Teilnehmer/innen bis Oktober 2010 zum Teil sehr ausführliche Forschungsberichte, deren Zusammenfassungen hier präsentiert werden. Diese Berichte können bei Interessen von den Autor/inn/en angefordert werden.⁶

⁵ Bierschenk, Thomas & Jean-Pierre Olivier de Sardan. 1997. ECRIS: Rapid collective inquiry for the identification of conflicts and strategic groups. *Human Organization* 56 (2): 238-244.

⁶ Annalena Fetzner: Annalena.Fetzner@web.de; Kathrin Groth: kathringroth123@web.de; Elena Hofferberth: elenahof@students.uni-mainz.de; Lisa Peth: lisa.peth@gmx.net; Désirée Scherer: desi.scherer@gmx.net; Elisa Schütz: elisa.schuetz@gmx.net; Maik Schwarz: MaikSchwarz1@gmx.de; Annika Witte: annika-witte@googlemail.com; Agnieszka Zapotocka-Zapalska: Agnieskazz@aol.com

2. Agnieszka Zapotocka-Zapalska: „La maison des magistrats: Geschichte, Organisation und Akteure des Cour suprême in Benin“

Einleitung

Gegenstand meiner Forschung waren die Geschichte, Organisation und Akteure des obersten Gerichts von Benin. Von Februar bis Ende Juni 2009 erforschte ich neben dem Funktionieren des Gerichts, die Arbeitsbedingungen der verschiedenen Akteure, ihr Verhältnis untereinander und Hierarchien am Gericht. Innerhalb der Berufsgruppen konzentrierte ich mich auf die *magistrats*⁷, die als Elite des *corps de la magistrature* eine besondere Rolle am Gericht einnehmen. Hier interessierte mich vor allem ihr Handlungsspielraum, die Schwierigkeiten der Profession, die verschiedenen Einstiegsmöglichkeiten und Karriereverläufe am Gericht sowie die Unabhängigkeit des *Cour suprême* (CS). Zudem begleitete ich ab Mai 2009 den Umzug des Gerichts von Cotonou nach Porto-Novo⁸ und konnte somit einen Einblick in den Aufbau und die Arbeitsbedingungen am neuen Gerichtsgebäude erhalten.

Während meiner Forschung führte ich 83 Interviews mit insgesamt 54 Personen. Um differierende Perspektiven auf das Gericht erhalten zu können, achtete ich bei meinem Sample auf eine größtmögliche Diversität der Akteure. Neben dem einfachen Verwaltungspersonal, Gendarmen, Sekretären und Gerichtsschreibern, sprach ich mit Richtern, ihren Assistenten sowie innerhalb der gerichtlichen Hierarchie höher gestellten Personen der obersten Leitungsebene und konnte so weitgehend alle Berufsgruppen und Hierarchieebenen des CS abdecken. Neben dem Führen von formellen wie informellen Gesprächen, stellte zudem die Methode der (teilnehmenden) Beobachtung sowie die Archivarbeit eine weitere Hauptinformationsquelle dar.

Ergebnisse

Probleme am Gericht

Am *Cour suprême* lassen sich folgende Probleme identifizieren, welche die Effizienz des Gerichts beeinträchtigen und somit in einem allgemein verzögerten Gerichtsprozess resultieren.

Zum einen stellt neben dem Personal- und Platzmangel am Gericht vor allem die unzureichende Qualifikation des Personals ein grundlegendes Problem dar. Hier klagen die Richter vor allem über das mangelnde rechtswissenschaftliche Verständnis des Personals sowie über schlechte Orthographiekennntnisse der Gerichtsschreiber und Sekretäre. Zudem ist ein Teil des Personals noch nicht mit neuen Arbeitsmethoden und der neuen Technik vertraut.

⁷ Die Bezeichnung "magistrats" umfasst sowohl die Richterschaft wie die Staatsanwaltschaft.

⁸ Seit der Gründung 1960 lag der Sitz des Cour suprême in Cotonou. Im Zuge der Dezentralisierung wurde das neue Gerichtsgebäude in der Hauptstadt Porto-Novo errichtet.

Ein Computer wird zum Beispiel in vielen Fällen nur selten verwendet. Veraltete Arbeitsweisen werden entsprechend beibehalten oder von anderen Personen übernommen. Um diesen Problemen entgegen zu wirken, wurden aber bisher keine speziellen Weiterbildungen für das Personal realisiert. Erst 2008/09 erhielten neun Gerichtsschreiber und das Personal der *direction de documentation et des études* die erste Fortbildung seit über 20 Jahren.

Des Weiteren wird die Motivation und Arbeitsmoral der Richter (*conseillers*) bemängelt. Trotz einer beträchtlichen Gehaltserhöhung und Aufbesserung der Prämien seit 2004 haben diese zu keiner erhöhten Produktivität der Richterschaft beigetragen. Die zusätzlich installierte Ertragsprämie wird wie reguläres Gehalt ausbezahlt und richtet sich nicht nach der tatsächlichen Leistung eines Richters. Eine Leistungsvorgabe für Richter gibt es am Gericht nicht.

In den letzten zehn Jahren hat das Gericht eine bis zu dreifach höhere Anzahl an Akteneingängen zu verzeichnen, die sich folglich akkumulieren und erst langsam abgearbeitet werden. Vereinzelt sind noch zu bearbeitende Fälle aus den 1980iger Jahren am Gericht registriert. Zusätzlich haben die Wahlen auf lokaler und kommunaler Ebene im Frühjahr 2008 das oberste Gericht in einen Ausnahmezustand versetzt, der mit einem völligen Stillstand des normalen Geschäftsablaufes, Kompetenzüberschneidungen und teilweisen Auflösung der Gerichtsstruktur einhergeht. Während dieser Wahlperiode sind insgesamt 1.363 Gesuche am *chambre administrative* des CS, welche als erste und letzte Instanz für Wahlstreitigkeiten zuständig ist, eingegangen. Diese Summe entspricht etwa der Anzahl des gewöhnlichen Akteneingangs dieser Kammer innerhalb der letzten fünf Jahre. Um dem immensen Aktenanfall bewältigen zu können, wurde das *chambre judiciaire* des Gerichts für diesen Zeitraum "aufgelöst" und arbeitet zusammen mit dem *chambre administrative* an den Wahlstreitigkeiten. Während der gesamten Wahlperiode wurden gewöhnliche Akten blockiert, das gesamte Gericht konzentriert sich ausschließlich auf eine zügige Bearbeitung der Wahlakten. Unterstützt wird das Gericht von der Regierung, die alle erforderlichen Mittel zur Verfügung stellt. Die Rechtssuchenden müssen nicht selten mehrere Jahre auf ihr Urteil warten.

Handlungs- und Ermessensspielräume der magistrats

Die *magistrats* am CS stellen die Elite im *corps de la magistrature* dar und genießen daher einen besonderen Status, der sich neben einer enormen Erhöhung des Gehalts durch zusätzliche Vorteile und Prämien auszeichnet. Ihre besondere Stellung erlaubt ihnen zudem Druck auf die Regierung Benins ausüben, um weitere Privilegien – in diesem Fall neue Dienstfahrzeuge für jeden *magistrat* am CS- durchzusetzen. Um eine zügige Bearbeitung der Wahlstreitigkeiten während der Wahlperiode 2008 am CS zu bewirken, sah sich die Regierung gezwungen, in die Forderungen der *magistrats* einzuwilligen.

Innerhalb der gerichtlichen Strukturen verfügen der Präsident der Kammer sowie die Präsidenten der Sektionen über einen erheblichen Ermessensspielraum bei der Verteilung der

Akten, da diese nicht formell reguliert ist. Sie entscheiden, welche Akten sie für sich behalten, und welche sie an die weiteren Richter ihrer Sektion verteilen. Als mögliche Kriterien bei der Aktenzuteilung werden neben dem Dienstalter und Berufserfahrung eines Richters, auch die benötigte Bearbeitungsdauer eines Falles, vor allem während der Wahlperiode, genannt. Schwierige Fälle werden dabei Dienstältesten und somit in der Hierarchie am Höchsten stehenden Richtern bevorzugt zugewiesen, da diese als resistenter gegenüber möglichen äußeren Einflüssen gelten.

Im Hinblick auf die richterlichen Entscheidungen haben die Richter am CS weitaus weniger Ermessensspielraum. Anders als an den unteren Instanzen, wo die Einzelrichtertätigkeit vorherrscht, werden am obersten Gericht Urteile in einem Dreierkollegium getroffen. Dem Gesetz nach müssten die Kammern jedoch in einem Kollegium von mindestens fünf *conseillers* tagen. Ein Dreierkollegium sollte nur in Ausnahmefällen zusammentreten. Durch den Mangel an Richtern am CS ist die Realisierung dieses Gesetzes im gerichtlichen Alltag jedoch nicht möglich.

Beziehungen

Während meiner Forschung stach vor allem das konfliktreiche Verhältnis zwischen der Gerichtsleitung und dem einfachen Personal, sowie zwischen den Richtern und ihren Assistenten besonders hervor.

Das einfache Personal steht am untersten Ende in der gerichtsinternen Hierarchie am CS, was vor allem in den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen im Vergleich zu anderen Akteuren Ausdruck findet. Die Vergabe von Mitteln und Privilegien vollzieht sich am CS von oben nach unten, d.h. je höher in der gerichtlichen Hierarchie, desto besser sind die Arbeitsbedingungen. Der Mangel an Mitteln wird somit in seinem größten Ausmaß auf der untersten Ebene, nämlich der des einfachen Personals, sichtbar. Die Arbeitsbedingungen im neuen Gerichtsgebäude in Porto-Novo verbessern sich auch nur bedingt für die einfachen Angestellten. Am meisten profitieren dabei die *magistrats* und in der gerichtsinternen Hierarchie höher gestellte Personen: Neben den eigens für die sie konstruierten großen Büros mit einer eigenen Toilette, weisen ihre Räumlichkeiten eine umfangreiche und edle Ausstattung auf. Auch das fehlende Angebot an Fortbildungen sorgt für Unzufriedenheit unter den Mitarbeitern, da diese mitunter eine Voraussetzung für Beförderungen und Aufstieg in die nächst höhere Besoldungsstufe darstellt. Für *magistrats* finden dabei regelmäßig rechtswissenschaftliche Seminare und Fortbildungen statt. Das Personal wirft daher der Gerichtsleitung vor, nur die Interessen der *magistrats* zu vertreten und ihre Forderungen nach einer Verbesserung der schlechten Arbeitsbedingungen und Erhöhung der Gehälter nicht wahrzunehmen. Um diese geltend zu machen, schloss sich ein Teil des Personals, hier sind vor allem das einfache Verwaltungspersonal und Gerichtsschreiber zu nennen, in der Gewerkschaft "syndicat des

agents non-magistrats" zusammen, welche eine Untersektion der Gewerkschaft SYNTRAJAB (*Syndicat national des travailleurs des services judiciaires et assimilés du Bénin*) bildet.

Das Verhältnis zwischen Richtern und ihren Assistenten zeichnet sich durch Neid, Machtdemonstrationen und starkes Konkurrenzdenken aus. Grund hierfür ist das berufliche Ziel der Assistenten: Fünf von insgesamt sieben Assistenten streben eine Ernennung zum *conseiller* an. Sie erfüllen die erforderlichen Kriterien⁹ und bringen als ausgebildete Verwaltungsbeamte die fachliche Qualifikation mit. Nach der *maîtrise* im Recht studierten sie gemeinsam mit den *magistrats* an der ENAM (*École nationale d'administration et de magistrature*) und spezialisierten sich auf die Administration. In Rechtsgebieten wie dem Verwaltungs- oder Arbeitsrecht werfen sie daher vielen Richtern aufgrund der fehlenden Spezialisierung mangelnde fachliche Kompetenz vor. Seit der Gründung des CS 1960 arbeiteten aufgrund der Zuständigkeit dieser Kammer überwiegend Verwaltungsbeamte am *chambre administrative* des Gerichts. Der aktuelle Präsident des CS nominierte seit seiner Ernennung 2001 jedoch ausschließlich *magistrats* an die Verwaltungskammer. Da die *conseillers* am CS besondere Privilegien genießen, soll durch diese Ämterpatronage anscheinend verhindert werden, Nicht-Magistrats in die eigenen Reihen zu lassen und der Zugang zu dieser elitären Gruppe der *conseillers* am CS auf diese Weise kontrolliert werden.

Nominierung und Hierarchie

Die Richter des CS werden auf Vorschlag des Präsidenten des CS und nach eingehender Prüfung durch den *conseil supérieur de la magistrature* an das Gericht nominiert. Bei der Nominierung eines *magistrats* zum *conseiller* am CS spielen sowohl formelle wie informelle Kriterien eine wichtige Rolle und scheinen ein Zusammenspiel von Kompetenz, Seniorität (Dienstalter), Hierarchie und politischer Erwägung zu sein. Diese vier Prinzipien der Nominierungspraxis sind gegeneinander kompensierbar und liegen im Ermessen des Präsidenten des CS.

Da der *corps* der *magistrats* stark hierarchisch geprägt ist, erfolgt im Allgemeinen die Postenvergabe nach dem Senioritätsprinzip. Die Dienstältesten und Berufserfahrensten besetzen die höchsten Positionen innerhalb des Justizsystems. Neben der Qualifikation und dem Dienstalter eines *magistrats*, sind weiterhin der Dienstgrad und die Berufserfahrung entscheidend. Im Rahmen einer *enquête du bon moralité* wird zusätzlich die Arbeitsmoral eines Richters an seinen früheren Arbeitsplätzen untersucht. Neben diesen formellen Kriterien und informellen Regeln der Hierarchie innerhalb des *corps*, wird bei einer Nominierung an den

⁹ Der Kandidat muss entweder *magistrat* oder Jurist hohen Niveaus sein und mindestens 15 Jahre Berufserfahrung aufweisen.

CS zudem die herrschende interne Hierarchie am Gericht berücksichtigt. So kann der Dienstgrad eines Richters beeinflussen, welcher *magistrat* letztendlich zum *conseiller* am obersten Gericht ernannt wird. Dieser darf nicht höher sein als der Dienstgrad des höchsten *magistrats*, zumeist ist dies der Präsident, am selben Gericht. Innerhalb des *corps* scheint es unvereinbar, dass ein höher gradierter Richter unter jemanden arbeitet, der offiziell im *corps* unter einem steht. Ein *conseiller* am CS muss daher immer jünger sein und einen niedrigeren Dienstgrad aufweisen als der *conseiller*, unter dem er arbeitet.

Wenn ein *magistrat* die erforderlichen Kriterien noch nicht erfüllt, kann er über den Posten des Assistenten am Gericht zu einem späteren Zeitpunkt zum *conseiller* nominiert werden. Dieser Quereinstig ist theoretisch auch für andere Berufsgruppen, wie zum Beispiel für Juraprofessoren oder Verwaltungsbeamte, möglich.

Der Präsident des CS verfügt zudem über die Macht, neue Posten am Gericht gründen zu können und scheint vornehmlich Personen an den CS zu rekrutieren, die sein Vertrauen genießen. So wurden zu Beginn der Amtszeit der letzten zwei Präsidenten des CS die wichtigsten Posten der Leitungsebene von dem jeweiligen Präsidenten neu besetzt. Wer am CS die verantwortungsvollsten Positionen erhält, scheint dabei eine Frage des Vertrauens zu sein und kann von der Art des Verhältnisses zum Präsidenten abhängen. Neben der Qualifikation und Berufserfahrung können daher Patronagebeziehungen und Nepotismus bei der Auswahl mit eine Rolle spielen.

Unabhängigkeit des CS

Während meiner Forschung stellte sich die Frage, inwieweit die Unabhängigkeit des CS gewährleistet werden kann. Bei der Wahl des Präsidenten des CS verfügt der Staatspräsident schließlich über erheblichen Ermessensspielraum, und kann unter Berücksichtigung der formalen Kriterien ernennen, wen er möchte. Daher wird die Nominierung des Präsidenten des CS als eine "choix politique" bezeichnet. Der Präsident des CS wird für eine Amtszeit von fünf Jahren vom Staatspräsidenten nominiert. Das Mandat ist nur einmal wiederholbar und erfolgt auf die erneute Nominierung durch den Staatspräsidenten. In dieser Zeit ist der Präsident des CS theoretisch unabhängig und unabsetzbar. Will dieser jedoch sein Mandat verlängern, muss er anscheinend ein gutes Verhältnis zum Staatspräsidenten pflegen und eine Politik am Gericht führen, die diesem "gefällt". Nach der Nominierung scheint das Verhältnis zwischen dem Staatspräsidenten und dem Präsidenten des CS klientelistische Züge aufzuweisen, die in Form von Loyalität und reziproken Gefälligkeiten zum Ausdruck kommen.

Um die Unabhängigkeit des Gerichts zu wahren und eine mögliche Einflussnahme seitens der Regierung zu verhindern, ist laut Gesetz dem Präsidenten des CS sowie Mitarbeitern der Kanzlei jegliche Akteneinsicht untersagt. Doch scheint dies in der Praxis dennoch zu ge-

schehen. Zumindest scheint in einige "politische" Fälle, die für die Regierung von Interesse sind, von "oben" interveniert zu werden. Hier werden u.a. Wahlstreitigkeiten, besonders "prekäre" Klagen gegen den Staat oder die Prüfung von Gesetzesentwürfen genannt. Inwieweit ein möglicher Einfluss seitens der Regierung auf ein Urteil tatsächlich besteht, konnte in dem kurzen Forschungszeitraum nicht geklärt werden und erfordert weitere intensive Nachforschungen.

3. Annalena Fetzner: „Sozialprofil, Arbeitsbedingungen und Lebensumstände von Richterinnen und Staatsanwältinnen in der Republik Benin“

Methoden und Datenkorpus

Vom 17. Februar bis zum 25. Mai 2009 nahm ich in Benin an einer betreuten Lehrforschung des Instituts für Ethnologie und Afrikastudien der Johannes Gutenberg-Universität Mainz teil. Meine Fragestellung drehte sich um das Sozialprofil, die Arbeitsbedingungen und Lebensumstände von Richterinnen und Staatsanwältinnen in der Republik Benin. Mich interessierte, warum Frauen diesen Beruf ergreifen und welche besonderen Herausforderungen und Schwierigkeiten damit verbunden sind. Fragen nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriereverläufe und Lebensumstände sowie mögliche Strategien der Juristinnen in diesem Zusammenhang waren von zentraler Bedeutung. Ich wollte herausfinden, warum es verhältnismäßig wenige Frauen gibt und welche speziellen Themen sie in der Justiz bewegen.

Den ersten Teil meiner Forschung in Benin verbrachte ich am *tribunal de première instance* (TPI) in Parakou, um einen Überblick über die Abläufe an einem Gericht erster Instanz zu erhalten. Den zweiten großen Teil meiner Forschung begann ich mit einigen Tagen in Abomey und reiste dann nach Cotonou. Während der gesamten Zeit lebte ich in Gastfamilien, in Parakou bei einer Richterin, in Cotonou zunächst bei einer Richterin und anschließend einer Staatsanwältin. So konnte ich ihre Arbeits- und Familienalltage begleiten und Gerichtsverhandlungen beobachten. Durch den persönlichen täglichen Kontakt wurde mir sowohl der Zugang zur Richterschaft als auch zur Staatsanwaltschaft sehr erleichtert. In der Folge wurde ich quasi von einer zur anderen Frau weiter vermittelt. Ferner besuchte ich die *Ecole régionale supérieure de la magistrature* (ERSUMA) in Porto-Novo und die *Ecole nationale d'administration et de magistrature* (ENAM) in Abomey-Calavi, um die verschiedenen Ausbildungsstätten und Bibliotheken zu sehen.

Meine Ergebnisse basieren auf 50 Interviews mit 49 Personen und zahlreichen Beobachtungen, die ich an den Gerichten und in meinen Gastfamilien geführt habe. Insgesamt sprach ich mit 21 Richterinnen und Staatsanwältinnen, das entspricht 62 Prozent aller in Benin arbeitenden Richterinnen und Staatsanwältinnen. Daher kann dieser Anteil als repräsentativ angesehen werden. Zusätzlich sprach ich mit 15 Richtern und Staatsanwälten, dieser Anteil kann keineswegs als repräsentativ gelten, wurde aber unternommen, um ein Bild über männliche Professionsinhaber zu erhalten.¹⁰ Zudem interviewte ich vier noch nicht vereidigte *magistrats*, vier Anwälte, zwei *greffiers*, drei Rechtssuchende, zwei Studenten und die Ehemänner meiner Gastfamilien. 30 der 50 Interviews zeichnete ich mit meinem Aufnahmegerät auf.

¹⁰ 17 der von mir interviewten 36 *magistrats* befanden sich auf der ersten Dienstaltersstufe (A₁4), drei auf der dritten oder vierten (A₁6/ A₁7), fünf auf der achten (A₁11) und elf auf der neunten und letzten (A₁12). Damit ist der Anteil von Berufsanfängern und *magistrats* am Ende ihrer Karriere im Sample relativ ausgeglichen, allerdings besteht eine Unausgeglichenheit von Berufstätigen in den mittleren Berufsjahren.

Neben formellen Interviews führte ich informelle Gespräche mit den Akteuren am Gericht, Anwaltsgehilfen, Übersetzern, Gendarmen, Justizsekretären und Präsidenten.

Ergebnisse

Motivation

Während meiner Forschung haben sich verschiedene Themen ergeben. In der Republik Benin arbeiten derzeit 160 Richter und Staatsanwälte¹¹ in den Gerichten oder im Justizministerium, ein Fünftel davon (insgesamt 34) sind Frauen. Ein für mich besonders erstaunliches Ergebnis ist die Motivation der Richterinnen und Staatsanwältinnen: Für fast niemanden war der Beruf des Richters oder Staatsanwalts erste Wahl oder gar Berufung. Die Berufsergreifung hatte sich vielmehr aufgrund verschiedener Umstände oder zufällig ereignet, war aber nicht als Karriereziel angesehen worden. Fast immer absolvierten sie mehrere Aufnahmeprüfungen. Die große Mehrheit meines Samples hätte es bevorzugt, Rechtsanwalt zu werden – und wollte diesen Berufswunsch zum Teil noch verwirklichen. Vor ihrer Berufsergreifung lebten sie teilweise jahrelang von Gelegenheitsjobs. Viele arbeiteten zunächst in einer Anwaltskanzlei und versuchten ständig, sich weiterzubilden. Selbst wenn die Aufnahmeprüfung für die ENAM gelang und die Ausbildung erfolgreich beendet wurde, kam es vor, dass man die Absolventen bis zu ihrer Vereidigung und ordentlichen Integration jahrelang hinhielt. Dies produzierte bei ihnen eine große Unsicherheit. In einem Fall wurde die *magistrature* sogar als letzter Ausweg beschrieben. Dennoch behaupteten die meisten, ihren Beruf zu mögen. Mehr als die Hälfte würde ihn sogar wiederwählen. Die Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf und die Zufriedenheit mit der beninischen Justiz und deren Wahrnehmung können allerdings gegensätzlich sein. Viele nahmen die Justiz negativ wahr, bemängelten den großen Personalmangel und die damit verbundene Langsamkeit sowie die geographische, mentale und finanzielle Distanz zwischen Justizsystem und Rechtssuchenden. Die positive Wahrnehmung der Justiz bezog sich vorwiegend auf die eigene Tätigkeit. Wenn es gelinge, den Anweisungen „von oben“ zu trotzen und Gerechtigkeit herzustellen, könne man sich mit seinem Beruf zufrieden schätzen und einen Beitrag zur Entwicklung des eigenen Landes leisten.

Hierarchie, Respekt und Kontrolle

Für ein weiteres wichtiges Ergebnis halte ich die Elemente Hierarchie, Respekt und Kontrolle innerhalb des *corps de la magistrature*. Beispielsweise weist das Justizministerium den ersten Posten zu und entscheidet, ob man zunächst Staatsanwalt oder Richter wird – damit ist

¹¹ 2008 wurde die Einwohnerzahl Benins auf 8,8 Millionen geschätzt. Das Land entspricht mit seiner Größe von 112.622 km² etwa der Gesamtfläche der neuen Bundesländer (<http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Laenderinformationen/01-Laender/Benin.html>, Zugriff am 20.7.2009). Das heißt: Auf 55.000 Einwohner kommt ein Richter oder Staatsanwalt. Zum Vergleich: In Frankreich kommt auf 10.000 Einwohner ein Richter oder Staatsanwalt.

die Berufswahl nicht festgelegt und lässt sich von der einzelnen Person wenig beeinflussen. Zudem kann sich dies jederzeit im Berufsleben wieder ändern. Während Richter unabhängig und unabsetzbar sind und ihren Karriereverlauf beeinflussen können, sind Staatsanwälte weisungsgebunden und unterstehen dem Justizministerium. Die meisten zogen daher den Richterberuf vor. Vor allem Frauen betonten, dass sie sich als Richterin besser um die Kinder kümmern könnten, freier und unabhängiger seien und jederzeit – mit Ausnahme der Verhandlungstage – zuhause arbeiten könnten. Dennoch stellte sich heraus, dass Richter zwar unabhängig sind, in der Praxis aber dem *Conseil supérieur de la magistrature* und dem Justizminister beziehungsweise dem Justizministerium unterliegen: Diese entscheiden über die Karrieren der Richter. Der Präsident der Republik sitzt dem *Conseil supérieur de la magistrature* vor. Vizepräsident ist der Präsident des *cour suprême*, zweiter Vizepräsident der Justizminister. Die politische Behaftung des *Conseil* wurde von Richtern wegen seiner starken Kontrollfunktion teilweise als problematisch erachtet, das *Conseil* kann Fehlverhalten der Richter und Staatsanwälte sanktionieren und diese sogar aus dem *corps* ausschließen. Normalerweise steigen *magistrats* mit zunehmendem Dienstalter nach dem klassischen Verwaltungsprinzip alle zwei Jahre in eine höhere Gehaltsstufe und damit in der gerichtsinternen Hierarchie auf. Doch fast alle fügten bei der Nennung ihres Dienstgrades an, dass sie eigentlich schon einen oder zwei Grade weiter stünden. Gründe sind zum einen Verwaltungsineffizienz, andererseits eine Politik der systematischen Intransparenz. Die Ranghöchsten entscheiden und steuern die Dinge im Hintergrund. Durch Unsicherheit und Unvorhersehbarkeit der eigenen Versetzung und des genauen Gehalts mit seinen undurchschaubaren Zulagen werden die Rangniedrigen „klein gehalten“, was die Hierarchie wieder verstärkt.

Die stark ausgeprägte Hierarchie innerhalb des *corps de la magistrature* beeinflusst auch das Verhältnis zwischen den Generationen. Zum einen scheint die Integration in den *corps* ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl zu produzieren, zum anderen existiert innerhalb der Generationen ein starkes Respekts- und Hierarchieverhältnis. Nach Ansicht der Älteren besteht das Gefühl, jahrzehntelang gelitten zu haben, während die junge Generation heute alles nachgeworfen zu bekommen scheint. In den letzten Jahren kam es zu erheblichen Gehaltsverbesserungen der *magistrats*. Diese Gehaltsaufbesserung und die 2004 neu eingeführte *prime d'installation* haben innerhalb der *magistrature* zu Konflikten geführt. So ist zu erwähnen, dass ältere Richterinnen und Richter die erheblichen Gehaltsverbesserungen seit ihrem Berufseinstieg betonen und sich allgemein zufriedener über ihre finanzielle Situation äußern, während Jüngere darauf hinweisen, dass sie im Vergleich zu anderen Ländern und Professionen nicht viel verdienen würden und dass ihr Gehalt kaum ausreiche.

Selbstbild

Richter und Staatsanwälte sehen sich als Vorbilder für die Gesellschaft, da sie hohe Beamte sind, das Gesetz anwenden und andere strafen können. Ihr Status als Elite des Landes ist den meisten bewusst. Eine besonders wichtige Eigenschaft eines „bon magistrat“ ist die Reserviertheit, *obligation de reserve*, der sie sich verpflichtet haben. Der Respekt ihnen gegenüber macht sich zu einem Teil in der Kleidung fest, vor allem, wenn die Richterinnen und Staatsanwältinnen in Robe erscheinen. Obwohl die Kleidung teilweise unbequem zu sein scheint, kleiden sie sich so. Die förmliche Kleidung schindet Eindruck. Mit dem Tragen der Robe seien sie keine Privatperson mehr, sondern stehen in einer öffentlichen Rolle und vertreten den Staat. Dabei sind ihre Arbeitsbedingungen größtenteils durch Zeitdruck, Material- und Personalmangel gekennzeichnet. Um mit diesem Personalmangel umzugehen, werden verschiedene Strategien angewendet. So wurden andere Personen, etwa Studenten eingesetzt oder einem Richter die Zuständigkeit für mehrere Kammern übertragen. Aufgrund der hohen Fallzahl und einem geringen Zeitbudget arbeiteten die meisten auch zuhause und am Wochenende. Über ihre eigentlichen täglichen Aufgaben hinaus müssen Richter und Staatsanwälte zusätzliche Arbeit bewerkstelligen wie das Geburtsurkundenerstellungsprogramm RAVEC und das einmal im Jahr tagende Schwurgericht. Das Recht orientiert sich auch heute noch zu einem großen Teil an seinem Vorbild Frankreich, worin viele Richter und Richterinnen eine große Schwierigkeit sahen, da die Gesetze teilweise völlig veraltet seien und in die Zeit vor der Unabhängigkeit zurückreichten. Eine Besonderheit des beninischen Rechtssystems ist, dass das traditionelle Recht neben dem modernen Recht existiert. Diese Koexistenz wurde als *dualisme juridique* bezeichnet und teilweise für konfliktreich befunden.

Ermessensspielräume

Bei ihrer Entscheidungsfindung haben Richter und Staatsanwälte teilweise erhebliche Ermessensspielräume. Staatsanwälte entscheiden, ob ein Fall angenommen, abgelehnt oder an einen Untersuchungsrichter weitergeleitet wird. Ermessensspielräume der Richter erstrecken sich vor allem auf die Urteilsverkündung. Sie beziehen nicht nur das Gesetz, sondern das eigene Gewissen und die eigene Einschätzung mit ein und können einen Fall auch schlichten. Präsidenten der Gerichte und Oberstaatsanwälte können die Verteilung der Akten beziehungsweise der *procès-verbaux* beeinflussen. Darüber hinaus können sie die Weiterleitung von Fällen blockieren, etwa auf dem Weg von den Gerichten der ersten Instanz zu den Berufungsgerichten. Schließlich kann die Verabschiedung von neuen Gesetzen beeinflusst werden. Ferner werden Handlungsspielräume zur Durchsetzung eigener Privilegien genutzt.

Akteure üben auch informelle Praktiken aus, dazu zählen verschiedene Formen von Korruption. Durch gegenseitige Schuldzuweisung wird das Problem der Korruption aber verlagert. Eine wichtige Überlegung scheint, dass neben den Praktiken Diskurse über die eigene

Handlungsweise bestehen. So wurden unterschiedliche Schwierigkeiten aufgezählt, die einen hinderten, das eigene Berufsethos umzusetzen. Zum einen hindere einen die eigene Umgebung und „beninische Mentalität“, die einer Gesellschaft der Bekanntschaften entspreche. Jeder kenne jeden, damit sei eine Trennung von Privatperson und öffentlicher Rolle schwierig. Darüber hinaus wurden Fälle angesprochen, in die „von oben“ interveniert wird.

Beziehungen

Richterinnen und Staatsanwältinnen üben einen Beruf aus, der durch Beziehungen zu vielen Akteuren strukturiert ist. In der Beziehung zwischen Staatsanwälten und Richtern scheint es zwei Dimensionen zu geben, zum einen die Präsentation des Zusammenhalts und der guten Stimmung nach außen, was ein Gefühl der Zusammengehörigkeit suggeriert. Zum anderen scheint eine Abgrenzung nach innen vorzuliegen. So äußerten einige Kollegen gegenseitiges Misstrauen über die jeweils anderen. Die Beziehung zwischen *magistrats* und *greffiers* lässt sich als „konflikt- und spannungsgeladene Zusammenarbeit“ beschreiben. Da viele *greffiers* studiert oder sogar die *maîtrise* in Jura haben, ist deren Ausbildungsstand sehr ähnlich zu dem der *magistrats*. Während Beziehungen zu *greffiers* hierarchisch klar strukturiert sind, gilt dies nicht unbedingt für die Beziehungen zwischen Rechtsanwälten und *magistrats*, da sich Richter und Staatsanwälte eher als höher gestellt betrachten. Gegenseitiges Misstrauen und Vorurteile zeichnen auch die Beziehungen zwischen Rechtsanwälten und *magistrats* aus.

Herkunft

Die meisten Richter und Staatsanwälte aus meinem Sample kamen aus einer „mittelständischen“ Familie. Etwa ein Drittel kam aus einfachen Verhältnissen, ihre Eltern waren nie zur Schule gegangen und erst sie oder ihre Geschwister hatten sich hochgearbeitet. Der kleinste Anteil stammte aus einer „intellektuellen“ Familie, nur drei Frauen gaben an, dass es in ihrer Familie vor ihnen *magistrats* gab. Die Mehrheit der Frauen kam aus einem polygamen Elternhaus mit vielen Geschwistern und stammte aus dem Süden. Die Männer meines Samples stellten diesbezüglich eine Ausnahme dar, da ein Drittel aus dem Norden stammte. Der Großteil meiner InterviewpartnerInnen war verheiratet. Vier Frauen in höheren Positionen lebten in Scheidung. Bei allen Interviewten fiel die (im Vergleich zu deutschen Verhältnissen) hohe Kinderzahl von knapp drei Kindern pro Person auf. Alle Befragten bezeichneten sich als gläubig, die große Mehrheit gehörte dem katholischen Glauben an. Viele Frauen erzählten, Angst zu haben und ihren Beruf nur anhand eines großen Gottvertrauens ausüben zu können, da sie in der Öffentlichkeit große Bekanntheit genießen. Während die Hälfte der Ehefrauen der Männer Hausfrauen und Mütter waren und die andere Hälfte einen (bis auf einen Fall) weitaus niedrigeren Beruf als ihr Mann ausübte, arbeiteten alle (Ex-)Männer der Frauen in höher oder zumindest gleichgestellten Positionen.

Vereinbarung von Beruf und Familie

Viele Richterinnen und Staatsanwältinnen berichteten, dass sich mit dem Einstieg in den Beruf zunächst der Lebensstandard verändere, ferner reagiere das soziale Umfeld und wolle am eigenen Wohlstand partizipieren. Bei der Kinderbetreuung und Nahrungszubereitung nutzten die meisten Richterinnen und Staatsanwältinnen die Hilfe von Hausmädchen. Nur wenige nahmen anderweitige Betreuungseinrichtungen in Anspruch. Viele bezeichneten die Vereinbarung von Beruf und Familie als Doppel- beziehungsweise Überbelastung, die einen Konflikt zwischen Beruf und Familie hervorrufen könnte. Trotz der Belastung schien es für die Richterinnen und Staatsanwältinnen in Benin selbstverständlich, Mutter und Berufstätige zugleich zu sein. Immer wieder betonten sie: „on fait avec“. Man müsse beides vereinen. Dazu seien sie zuhause nicht mehr die *magistrate* oder „feine Dame“, sondern Frau – selbst wenn man an seinen Akten weiter arbeite. Sie entwickelten teilweise Strategien, alles unter einen Hut zu bringen: kochten das Essen für den nächsten Tag vor, nutzten Gefrierschränke oder teilten ihre Aufgaben im Haushalt auf alle Familienmitglieder auf. Stark betont wurde in diesem Zusammenhang die Unabhängigkeit und größere Autonomie der Richterinnen im Gegensatz zur Weisungsgebundenheit der Staatsanwältinnen.

Trotz ihrer beruflichen Einbindung engagierten sich viele Richterinnen und Staatsanwältinnen in der *Union nationale des magistrats du Bénin* (UNAMAB) und Vereinen und Nichtregierungsorganisationen zum Schutz benachteiligter Frauen. Dies ist insbesondere interessant, da das Berufsethos ja eigentlich Reserviertheit und einen Rückzug aus dem öffentlichen Leben vorschreibt. Doch die Frauen setzten sich bewusst für Benachteiligte und für Frauenrechte ein. Dies stellt außerdem einen Unterschied zu den männlichen Kollegen dar, die sich meines Erachtens nicht so stark engagierten. Daher bleibt für mich die Frage nach Unterschieden zwischen *femmes* und *hommes magistrats* durchaus anders beantwortet als für die meisten Richterinnen und Staatsanwältinnen in Benin, die kaum Unterschiede feststellten. Bei einer weiteren Forschung könnte dieses Themengebiet vertieft bearbeitet werden. Abschließend muss betont werden, dass mein Bericht den Fokus auf den Alltag und Strategien der Staatsangestellten legt und die Perspektive der Rechtssuchenden weitgehend ausblendet. Insgesamt schätze ich die Beziehungen zwischen Rechtssuchenden und *magistrats* eher als distanziert und auch von Angst geprägt ein, dennoch sind mir hier Fragen nach der Sichtweise und Wahrnehmung der Rechtssuchenden offen geblieben.

4. Désirée Scherer: „Der Beruf als ‚Durchgangsstation‘? Sozialprofil, Arbeitsbedingungen und Lebensumstände der *greffiers* in der Republik Benin“

Einleitung

Gegenstand meiner Forschung (Februar bis Mai 2009) waren die Lebensumstände, Arbeitsbedingungen sowie das Sozialprofil der *greffiers*. Den Beruf kann man am ehesten mit der deutschen Bezeichnung des Gerichtsschreibers oder des Justizsekretärs gleichsetzen.¹²

Einer ihrer wesentlichen Aufgaben ist das Protokollieren der Gerichtsverhandlungen, wobei sie weiterhin eine Vielzahl an administrativen Tätigkeiten zu erledigen haben, worunter beispielsweise die Planung der Gerichtsverhandlungen fällt. Dafür muss eine Art Tagesordnung der zu behandelnden Fälle erstellt werden, um die betreffenden Parteien vor Gericht vorzuladen. Außerdem fällt das Führen der Gerichtsakte in ihren Arbeitsbereich.

In der gerichtlichen Hierarchie stehen die *greffiers* auf einer rangniedrigen Position: Über ihnen stehen sowohl der *greffier en chef*¹³, als auch Richter, Staatsanwälte sowie der Präsident des Gerichtes, rangniedriger sind nur die Sekretäre und *assistants de service judiciaire*¹⁴. Dennoch oder vielleicht auch gerade aus diesem Grunde ist ihre Position meiner Meinung nach interessant, da sie für die meisten Rechtssuchenden die erste Anlaufstelle am Gericht darstellen. Zum Zeitpunkt meiner Forschung gab es circa 150 *greffiers* an den insgesamt zwölf Gerichten des Landes.¹⁵ An denen es insbesondere im administrativen Bereich zu Veränderungen gekommen ist, welche den *statut*¹⁶ sowie die Arbeitsbedingungen der *greffiers* beeinflussten und somit auch meine Forschungsergebnisse prägen. Zum einen waren sie selbst der Auslöser dieser Veränderungen, beispielsweise beim neuen Gesetzentwurf zum *statut* der *greffiers* von Jahre 2007. Zum anderen gab es externe Veränderungen, wie durch das Projekt *Appui au PIRSJJ*, welches von der Europäischen Union finanziert wurde.

Methoden

Meine Ergebnisse beruhen auf meiner Praktikumserfahrung am *tribunal de première instance*¹⁷ in Abomey, zahlreichen Interviews, teilnehmenden Beobachtungen und informellen Ge-

¹² Im Folgenden werde ich den französischen Begriff *greffier* beibehalten.

¹³ Der *greffier en chef* koordiniert und verteilt die Aufgaben der *greffiers*.

¹⁴ *Assistants de service judiciaire* erfüllen die gleichen Aufgaben wie Sekretäre.

¹⁵ Nach einer Aussage von Sophie Thuillier, der Projektleiterin des von der EU finanzierten Entwicklungsprogramms PIRSJJ. Es gibt in Benin einen *cour suprême*, drei *cours d'appel* und acht *tribunaux de première instance*.

¹⁶ Durch das Gesetz „Loi n°2007- 01 portant statut des corps des greffiers et des officiers de justice en République du Bénin“ wurde der *statut* ihrer Berufsgruppe festgelegt.

¹⁷ In Deutschland entspricht das *tribunal de première instance*, im Folgenden kurz TPI, dem deutschen Amtsgericht.

sprächen, die ich sowohl an den TPI in Abomey und Cotonou, als auch am *cour d'appel*¹⁸ in Abomey, sowie während der „Gruppenforschungsphase“ gemacht und geführt habe. Diese Gruppenphase fand im Februar 2009 im Norden Benins statt. Zusammen mit Herrn Prof. Dr. Bierschenk und beninischen und nigrischen Doktoranden arbeiteten alle Lehrforschungsteilnehmer während zweier Wochen mit der Forschungsmethode ECRIS¹⁹.

Ergebnisse

„Durchgangsstation“

In meinem Forschungsbericht habe ich dargestellt, dass der Beruf des *greffier* von der überwiegenden Mehrheit meiner Interviewpartner als eine Art „Durchgangsstation“ beziehungsweise Notlösung angesehen wurde. Letzteres resultierte meist aus Mangel an finanziellen Mitteln, welcher im Zuge des Studiums oder nach Ende einer Ausbildung wie dem Abitur oder der ENAM entstanden war oder aber der *concours des greffiers* war der einzige, der gerade stattfand. „Durchgangsstation“ in der Hinsicht, dass die meisten nebenher entweder ihr Jurastudium vorantrieben oder es schon abgeschlossen hatten und nur noch genügend Berufserfahrung sammeln wollten beziehungsweise für einen Aufstieg in einen in der gerichtsinternen Hierarchie höher liegenden Beruf wie *greffier en chef* oder gar *magistrat* noch sammeln mussten. Weiterhin wurde der Beruf genutzt um Einblicke in den Justizsektor zu erhalten und ein Netzwerk für spätere Berufswünsche, wie beispielsweise Anwalt zu werden, zu knüpfen.

Der *corps*²⁰

Im *corps* selbst herrschte neben Neid und Missgunst auch Zusammenhalt und Identifikation mit der eigenen Berufsgruppe. Diese Zwiespältigkeit durchzog meine Forschung an allen drei Gerichten. An manchen Gerichten wie dem *tribunal de première instance* in Abomey war sie offensichtlicher als am TPI in Cotonou. Neid und Missgunst herrschte meiner Meinung nach vor allem durch den eigenen Leistungsdruck und durch die kaum vorhandenen Aufstiegsmöglichkeiten. Hinzu konnte ich sowohl innerhalb des *corps des greffiers* als auch im Bezug zu anderen *corps* wie den *assistants de service judiciaire* beziehungsweise den Sekretären Kompetenzüberschreitungen beobachten. Aufgaben, die eigentlich in den Kompetenzbereich der einen Berufsgruppe fielen, wurden von anderen erledigt. Als Beispiele hierzu bieten sich das *enrôlement* von Akten einzelner Kammern am TPI Abomey an, oder die Un-

¹⁸ Der *cour d'appel*, im Folgenden kurz CA, ist ein Berufungsgericht.

¹⁹ Vergleiche dazu Bierschenk, Thomas, Olivier de Sardan, J.- P., 1998: ECRIS: Enquête Collective Rapide d'Identification des conflits et des groupes Stratégiques. In: Bierschenk, Thomas, Olivier de Sardan, J.-P. (Hg): Les pouvoirs au village. Le Bénin rural entre démocratisation et décentralisation. Paris, Karthala, annexe 2.

²⁰ *Corps* steht hier für die gesamte Berufsgruppe der *greffiers*.

terzeichnung des polizeilichen Führungszeugnisses, welches eigentlich nur durch die Unterschrift des GEC validiert, aber in Realität auch von einem *greffier* unterschrieben wurde.

Eine Möglichkeit der Identifikation mit dem *corps des greffiers* bot die Gewerkschaft, zu welcher der überwiegende Teil der von mir interviewten *greffiers* angehörte, denn sie schaffte es deren Wünsche zu bündeln und sie für Streiks zu aktivieren. In den letzten sechs Jahren kam es infolgedessen zu mehreren teils auch monatelangen Streiks wie im Jahre 2006. Eine Folge dieses erfolgreichen Streiks war, dass zum ersten Mal in der Geschichte der beninischen Justiz der *statut* der *greffiers* in einem Gesetz festgehalten wurde, was aber bisher noch nicht in Kraft gesetzt wurde. Im Zuge dieses Gesetzes wurde eine einheitliche Ausbeziehungsweise Fortbildung der *greffiers* beschlossen, welche dann auch nach einem weiteren langen Streik im Jahre 2008 eingeführt wurde.

Ermessensspielraum

Meine zu Beginn aufgestellte Vermutung bestätigte sich, denn der Ermessensspielraum erstreckte sich vom Protokollieren bis zum *enrôlement* der Akten, was ich als beträchtlich empfand. Ich konnte darüber hinaus feststellen, dass weder der GEC noch die *magistrats* (Richter und Staatsanwälte) ihre Arbeit kontrollieren konnten. Denn nur sie allein führten das Protokoll einer Gerichtsverhandlung, indem sie nicht Wort für Wort aufzeichneten, sondern das Gesagte zusammenfassten, was allerdings dieses Resümee beinhaltete, fiel ebenfalls in ihr Ermessen. Obwohl sie durch diesen großen Ermessensspielraum Selbstvertrauen hätten aufbauen können, geschah dies an den von mir erforschten Gerichten nicht. Hinzu konnte ich am TPI in Abomey auch einen großen Ermessungsspielraum bei dem Präsidenten und dem Staatsanwalt feststellen, denn sie konnten nach eigenem Ermessen die eingegangenen *requêtes* oder *plaintes* (Anträge und Anklagen) auf die unter ihnen stehenden Kammern verteilen. Der Instanzenweg war zudem unklar, da es für einen Rechtssuchenden sowohl im zivil- als auch im strafrechtlichen Bereich mehrere Anlaufstellen gab.

Beziehungen zu den anderen Akteuren des Rechtssystems

Ferner schienen die Beziehungen der *greffiers* zu anderen Akteuren des Rechtssystems, unter die ich Rechtssuchende sowie Sekretäre, andere Gerichtsangestellte, Anwälte, Richter und Staatsanwälte gefasst habe, angespannt und konfliktreich, besonders zu den sich in der gerichtsinternen Hierarchie höher eingestufteten Richtern. Diese Beziehung war gekennzeichnet von Neid, Missgunst und Unverständnis, was einerseits daher rührte, dass beide oftmals eine *maîtrise*²¹ in Jura abgeschlossen hatten. Aber andererseits hörte ich von gegenseitigen Vorwürfen, welche auf Seiten der *greffiers* beispielsweise das Behindern ihres Aufstieges

²¹ Ein vierjähriges Studium an der Universität schließt man mit einer *maîtrise* ab.

durch die Richter beinhaltet. Allerdings hatten die meisten *greffiers* eine gute und respektvolle Beziehung zu dem Richter, der eine ihrer Kammern leitete. Die Anwälte brachten den *greffiers* zudem Verständnis entgegen. Für die teils längeren Wartezeiten, die sie beispielsweise dafür aufbringen mussten eine Urteilsurkunde zu erhalten, hatten sie ihre Strategien entwickelt: Entweder suchten sie die betreffenden *greffiers* mehrmals die Woche auf und fragten nach der Urkunde, oder sie „erkauften“ sich diese.

Zu Sekretären und andere Gerichtsangestellten hingegen wurde teilweise eine freundschaftliche Beziehung gepflegt, infolgedessen waren bei Freizeitaktivitäten oft alle drei *corps* vertreten, doch widerstrebt ihnen der Beruf des *greffier*, da sie ihn als zu unterbezahlt erachteten. Mit den Rechtssuchenden verhielt sich die Situation etwas anders, da ihnen die Rollenverteilung am Gericht häufig unklar war und sie aus diesem Grunde nicht wussten, warum sich ein *greffier* und nicht der Richter persönlich ihrer annahm. Weiterhin versuchten sie die Beziehung oft durch Geld oder andere Geschenke zu personalisieren. Um dies zu verhindern, wurde die Privatsphäre der Rechtssuchenden eingeschränkt: Zwei sich unbekannte Rechtssuchende mussten daher gemeinsam ein Büro betreten und ihr Anliegen vortragen. Des Öfteren mangelte es an den Gerichten zudem an Transparenz. So wurden die geltenden Öffnungszeiten relativ strikt eingehalten, waren aber nirgends ersichtlich. Die Einhaltung richtete sich jedoch nach dem sozialen Kapital des Rechtssuchenden, so mussten sich beispielsweise Personen mit lokalem Bekanntheitsgrad nicht an Öffnungszeiten halten. Es kam also zu einer selektiven Anwendung von Regeln.

Das Projekt Appui au PRSJJ

Beeinflusst wurde die Situation an den Gerichten nicht nur durch den Personalmangel, der aufgrund der oben erwähnten Fortbildung entstanden war, sondern auch durch das europäische Projekt *Appui au PIRSJJ*, welches insbesondere die Administration der Gerichte durch Umstrukturierung, Informatisierung und Zentralisierung veränderte. Die Akzeptanz dieses Projektes war gezeichnet von Schwankungen, einerseits hatten sich dank des Projekts die Arbeitsbedingungen durch Klimaanlage und Computer erheblich verbessert, andererseits mangelte es am technischen Verständnis, trotz Schulungen kam es immer wieder zu Problemen mit den Programmen der *chaîne civile* und *pénale*²², was aber auch damit zusammenhing, dass viele *greffiers* der französischen Rechtssprache nicht mächtig waren. Aber auch die Programme waren an die Gegebenheiten der Gerichte schwer anzupassen, da zum Beispiel ein Gerichtsangestellter sowohl für Akten im straf- als auch im zivilrechtlichen Bereich zuständig war, was die Kapazitäten des Programms überschritt, welches strikt nach den zwei Bereichen trennte.

²² Als *chaîne pénale* und *civile* werden die Computerprogramme für den straf- und zivilrechtlichen Bereich bezeichnet.

Im Laufe der Nachbereitung meiner Forschung ergaben sich neue Fragen, so konnte ich zu wenig auf die Rechtssuchenden eingehen. Ihre Meinung und ihr Bild der *greffiers* wären sicherlich auch spannend und aufschlussreich gewesen. Weiterhin wäre eine nähere Beleuchtung des *greffier en chef* sicher interessant, vor allem seine Position und Kompetenzen. Ferner konnte ich den Prozess der Beförderung zum GEC für mich nur unzureichend untersuchen. Auch stellte sich mir die Frage, ob sich die Arbeitssituation an den Gerichten nach der Fortbildung aller *greffiers* im Jahre 2011 wirklich bessern würde, denn wie ich feststellen konnte, waren viele *greffiers* der ersten Ausbildungsgruppe, die von September 2008 bis August 2009 an der Fortbildung der ENAM teilnahmen, kurz vor ihrer Rente. Des Weiteren wäre es interessant gewesen, die Gestaltung des „Gerichtsalltag“ und der Aufgabenfelder der *greffiers* an weiteren Gerichten in Benin zu untersuchen, da ich im Laufe der Gruppensynthesen Unterschiede entdeckte. Ich erfuhr von meiner Kommilitonin Annalena Fetzner, die mehrere Wochen am TPI in Parakou forschte, gerade hinsichtlich der Kompetenzen der einzelnen *greffiers* für mich Widersprüchliches.

5. Kathrin Groth: „Strategien des Berufseinstiegs von Jurastudenten in Benin“

Feldforschung, Methoden und Datenkorpus

Das Thema meiner Feldforschung waren die „Strategien des Berufseinstiegs von Jurastudenten in Benin“. Um einen bestmöglichen Zugang zum Feld zu gewährleisten, teilte ich für etwas mehr als zwei Monate meinen Alltag mit Studierenden sowie Absolventen der Rechtswissenschaften. Ich besuchte Vorlesungen, sprach mit Studierenden der Universität und begleitete diese auf ihrem Weg zum ersten allgemein angestrebten Studienabschluss, dem *maîtrise*. Darauf aufbauend bestand die Möglichkeit die Abschlüsse *diplôme d'études approfondies* (DEA) oder *diplôme d'études supérieures spécialisées* (DESS) zu erwerben. Diese wurden meist berufsbegleitend absolviert und fanden abendlich in den Räumlichkeiten der Polizeischule von Cotonou statt. Auch hier besuchte ich die entsprechenden Veranstaltungen und sprach mit den Teilnehmern. Ähnlich verfuhr ich mit den Studierenden der ENAM (*école nationale d'administration et de magistrature*) und den Anwärtern auf das CAPA (*certificat d'aptitude à la profession d'avocat*.) Zudem unterhielt ich mich mit Berufseinsteigern und „alten Hasen“. In allen Fällen sammelte ich relevante Statistiken und Dokumente. Während der gesamten Zeit lebte ich mit einer Jurastudentin, die kurz vor dem *maîtrise* stand, zusammen. Wir wohnten in einer 2-Zimmer-Wohnung im so genannten *quartier d'étudiant*, welches sich direkt neben dem Campus der *Université d'Abomey-Calavi* (UAC) befand. Meine Gastgeberin stammte ursprünglich aus Togo und ich lernte durch sie vor allem Jurastudierende dieser Herkunft kennen. Sie verbrachte viel Zeit zuhause, besuchte aber mehrmals in der Woche den Gottesdienst. Da sie von ihrer Familie in ausreichendem Maße unterstützt wurde, ging sie neben dem Studium keiner Beschäftigung nach, wie es viele andere Studierende taten.

Ich führte zahllose informelle Gespräche und beobachtete die Studierenden und ihr Umfeld im Alltag. Beides war sehr nützlich um einen Einstieg ins Feld zu ermöglichen und um Informationen zu überprüfen. Zudem führte ich neun formelle Interviews durch, welche ich alle auf Diktiergerät aufzeichnete. Mit Hilfe eines Feldtagebuchs notierte ich die Geschehnisse des Tages, was es mir erlaubte den Überblick über die laufende Forschung zu behalten.

Ergebnisse

Das Studium an der UAC ist kostenpflichtig. Die Finanzierung erfolgte durch Verwandte, über Ersparnisse, eigene Arbeitstätigkeit und durch Stipendien der Universität, sowie des Staates Benin. Das Jurastudium ist, im Gegensatz zu anderen Fächern, nicht zulassungsbeschränkt, und bildet daher ein Auffangbecken für Studierende, welche in zulassungsbeschränkten Fächern, etwa Medizin, nicht angenommen wurden. Im ersten Studienjahr findet eine massive Selektion statt, sodass am Ende dieses Jahres nur noch etwa ein Drittel der

Studienanfänger übrig sind. Wer diese Hürde genommen hat, wählt nach den ersten beiden Jahren einen von drei Studienschwerpunkten: *administration générale*, also einen verwaltungswissenschaftlichen Schwerpunkt, *relation internationale*, eine politikwissenschaftliche Spezialisierung oder *droit des affaires et carrières judiciaires*, was auf eine Laufbahn als Richter, Rechtsanwalt usw. oder auf eine Arbeit bei einem Unternehmen vorbereitet. Die Mehrzahl der Studierenden entscheiden sich für letztere Option. In jedem der drei Fälle, schließt das Studium nach vier Jahren mit der *maîtrise* ab. Danach eröffnen sich dem jungen Juristen vielfältige Möglichkeiten, wobei unter den Studierenden ein meritokratisches Selbstverständnis herrscht, was die Berufschancen angeht.

Nach der *maîtrise* besteht grundsätzlich die Option, einen ein Jahr dauernden Aufbaustudiengang, also entweder DEA oder DESS anzuschließen, wobei ersterer in verschiedene Aspekte der Forschungsarbeit einführt und zwingende Voraussetzung zur Promotion ist und letzterer praxisorientiert auf ein Berufsfeld vorbereitet, in dem spezifische Fachkenntnisse von Nöten sind. Weiterhin besteht die Möglichkeit das CAPA zu erwerben und ein zwei Jahre dauerndes Praktikum in einem Anwaltsbüro anzuschließen. Wer eine Promotion in Jura nachweisen kann, erhält damit automatisch das CAPA: Wer diese Erworben hat, kann als Anwalt arbeiten, was für viele der Traumberuf schlechthin ist. Eine weitere Option ist das Bestehen der Aufnahmeprüfung an der ENAM, um nach abgeschlossener zwei-jähriger Ausbildung für mindestens zehn Jahre als Richter oder Staatsanwalt für den Staat Benin zu arbeiten. Bereits während der Ausbildung erhält der angehende Richter hier ein Gehalt. Auch kann der junge Jurist ein mindestens zwei Jahre andauerndes Praktikum bei einem Notar oder Gerichtsvollzieher absolvieren um dann in diesen Beruf einzusteigen. Weiterhin finden Juristen Arbeit als Lehrer, in der Verwaltung etwa als Gerichtsschreiber, steigen bei der Polizei ein, arbeiten als Diplomaten, bei einer NRO, in der freien Wirtschaft oder schlagen eine akademische Laufbahn ein.

Die meisten Studierenden haben eine gewisse Vorstellung davon, was sie später gerne beruflich machen würden. Viele Absolventen versuchen aber, sich alle Türen offen zu halten und nehmen beispielsweise an verschiedenen Aufnahmeprüfungen teil und orientieren sich in alle Richtungen. Wo immer sich eine Möglichkeit auftut, wird diese in aller Regel auch genutzt. Diese Strategie macht Sinn, wenn man in Betracht zieht, wie schwer es ist, überhaupt eine Chance zu bekommen, denn nach der *maîtrise* existiert nur ein „enges Tor“ hin zum qualifizierten Job, welches es irgendwie zu durchschreiten gilt:

Die ENAM nimmt in guten Jahren maximal 40 Bewerber auf. Der Zugang zu den Professionen der Rechtsanwälte, Notare und Gerichtsvollzieher wird durch die aktuell Praktizierenden selbst geregelt. Da sich diese keine „Konkurrenz heranzüchten“ möchten, wird hier eine enge Rekrutierungspolitik betrieben. Der Zugang ist äußerst schwer und gelingt oft nur nach jahrelangen Praktika. Das System produziert somit eine Kategorie von Menschen, die nicht

mehr Studierende aber auch noch nicht vollwertige Arbeitende sind, sondern „irgendwo dazwischen“ liegen. Leichter ist der Zugang zu weniger gut bezahlten Berufen wie etwa Lehrer. Diese Tätigkeiten werden aber meist nur als Durchgangsstation betrachtet. Studierende wie Absolventen sind stark auf die „klassischen“ Berufsbilder, besonders Rechtsanwalt und Richter, fixiert. Berufsmöglichkeiten jenseits dieser vorgezeichneten Wege werden kaum in Betracht gezogen. Diese könnten Absolventen aber durchaus interessante und gut bezahlte Möglichkeiten eröffnen, etwa in den Bereichen Consulting oder Informatik.

Bezeichnend für viele Beniner Jurastudierende ist deren Multiaktivität und Weiterbildungsmentalität. Oft stehen die Studierenden schon in jungen Jahren mit beiden Beinen im Berufsleben und arbeiten etwa für ein Wirtschaftsunternehmen, Polizei oder Militär. Das Studium ist für viele eine Weiterbildung, um in höhere Positionen oder angesehene Berufe aufzusteigen, und ist nur in seltenen Fällen als Schlüssel zum Berufseinstieg zu betrachten. Die Studierenden die ich auf dem Campus kennen lernte und mit denen ich sprach, sind daher nicht unbedingt als repräsentativ für die Beninischen Jurastudierenden anzusehen. Ein großer Teil der Studierenden arbeitet tagsüber in einem Beruf, lernt abends und am Wochenende selbstständig zuhause für ihr Studium und erschien nur in Ausnahmefällen, wie etwa Prüfungen, auf dem Campus. Bei Bedarf kann das Studium unterbrochen und um ein paar Jahre verschoben werden. Es ist nicht ungewöhnliches das Studium auch in fortgeschrittenem Alter und nach beträchtlicher Berufserfahrung noch einmal aufzugreifen oder durch einen DEA oder DESS zu ergänzen. Auch ist es durchaus üblich im Laufe eines Berufslebens in mehreren Bereichen tätig zu sein, also Berufshopping zu praktizieren. Juristen werden als Generalisten angesehen, die diejenige Arbeit ausüben, die vom Markt verlangt wird. Denkbar ist beispielsweise ein Richter, der parallel zu seiner Arbeit promoviert und nach etlichen Berufsjahren sein eigenes Anwaltsbüro eröffnet, sowie gleichzeitig für eine NRO arbeitet.

Viele junge Juristen absolvierten ihr Studium bzw. einzelne Teile davon im Ausland und/oder arbeiteten dort. Teilweise besuchten Studierende die Universität in Benin, gingen jedoch in einem der Nachbarländer einer bezahlten Tätigkeit nach. Dies ist besonders innerhalb der frankophonen, westafrikanischen Staaten möglich. Zudem ähneln sich hier Schul- und Universitätswesen stark, sodass Wechsel, auch während des Studiums, relativ leicht möglich sind. Ein solcher Wechsel kann bei politischen Unruhen eine Option sein, welche etwa von zahlreichen Togolesen genutzt wurde. Beliebte sind auch frankophone, westliche Länder wie Kanada und Frankreich. Tut sich hier eine Chance, etwa ein Stipendium, auf, so wird diese meist wahrgenommen. Viele hoch qualifizierte Hochschulabsolventen kehren jedoch nicht mehr nach Benin zurück. Bessere Arbeitsbedingungen und ein höherer Lebensstandard führen zu einem *brain drain*, also einem Abwandern von hoch qualifizierten, gut ausgebildeten Arbeitskräften aus ärmeren in reichere Länder.

Für Frauen ist es sehr viel schwieriger die Schule abzuschließen, ein Studium zu absolvieren und schließlich im Beruf Fuß zu fassen und aufzusteigen, denn sie sind in weit höherem Maße als Männer in häusliche Arbeitsprozesse, besonders Kinderbetreuung, mit eingebunden. Dies ist bereits beim Verhältnis von Studienanfängern der Rechtswissenschaften zu erkennen und scheint sich zu verstärken, je schwerer zugänglich ein Beruf ist. Besonders unter den Rechtsanwälten waren nur sehr wenige Frauen anzutreffen.

In Benin ist der Beruf des Rechtsanwalts im Ranking der erstrebenswerten Berufe die Nummer eins. Gleichzeitig ist der Zugang hier äußerst schwer. Es ist in Benin beispielsweise leichter Richter zu werden als Anwalt. Praktizierende Anwälte sind daher als sehr erfolgreich und elitär anzusehen und verdienen in der Regel viel Geld. Dies steht im Gegensatz zu Deutschland, wo die besten Absolventen Berufe wie Richter oder Notar ergreifen bzw. in der freien Wirtschaft arbeiten. Wer hier keinen Erfolg hat, wird oft Rechtsanwalt und hat häufig Probleme finanziell über die Runden zu kommen. Der Zugang, die Verdienstmöglichkeiten, das Ansehen und die Beliebtheit der Berufe sind also in Benin und Deutschland sehr unterschiedlich.

6. Elisa Schütz: „Funktion, Organisation und Bedeutung des *tribunal de conciliation* in einer ländlichen und einer städtischen Gemeinde der Republik Benin“

Einleitung

Gegenstand meiner 2 ½-monatigen Forschung waren die beninischen Schlichtungsgerichte (*tribunaux de conciliation*, kurz TC). Mein Forschungsinteresse an dieser Institution begründete sich aus der sozialen und räumlichen Nähe zur lokalen Bevölkerung, die das beninische Justizsystem hier möglicherweise zu etablieren vermag. Die Forschung war von Beginn an auf einen Vergleich zwischen einer ländlichen und einer städtischen Gemeinde angelegt gewesen. Die Wahl der Forschungsorte fiel auf die ländlich geprägte Gemeinde Kouandé im Norden Benins, wo ich sechs Wochen verbrachte und die westlich angrenzende, urbane Gemeinde Natitingou, wo ich weitere vier Wochen forschte, da diese TC in das Projekt PASJ²³ eingebunden waren und so zumindest von einem gewissen Maß an Funktionalität der beiden Institutionen ausgegangen wurde. Denn wie sich während ECRIS herausgestellt hatte, schienen die TC im Allgemeinen selten von der Bevölkerung angerufen zu werden.

Forschungsmethoden

Trotz der so begründeten Auswahl der beiden TC konnte ich in beiden Forschungsorten keine Verhandlungen der Schlichtungsgerichte beobachten, da während meines gesamten Aufenthalts - zumindest offiziell - die Kläger ausblieben. Die einzige Schlichtungsverhandlung eines TC, an der ich teilnahm, war daher in Kamaga, wo Elena Hofferberth forschte.

Somit bestand die wichtigste Methode meiner Feldforschung darin, Interviews zu führen, für die ich gruppenspezifische Leitfäden entwickelte. In beiden Forschungsorten führte ich mit den TC-Mitgliedern ein bis mehrere Interviews und suchte Nutzer der beiden TC auf. Aufgrund der fehlenden Möglichkeiten, über teilnehmende Beobachtungen einen fundierten Einblick in das Funktionieren der Schlichtungsgerichte zu erlangen, weitete ich meine Forschung auf weitere zentrale (para-)juristische Institutionen und Akteure und deren Formen der Konfliktregulierung aus. Dies ermöglichte mir, über einen umfassenden Einblick in das Feld der Konfliktregulierung die Rolle des TC näher beleuchten zu können. Aus Zeitgründen nahm ich eine Selektion nach der Relevanz der jeweiligen Institution vor, führte jedoch Interviews mit Akteuren aus den vier institutionellen Kategorien.²⁴ In der folgenden Darstellung einiger Forschungsergebnisse müssen diese Institutionen, sowie die Nutzer des TC und ihre

²³ „Projet d’ appui au secteur de la justice“ ist ein Projekt der belgischen Technischen Zusammenarbeit, das die „bürgernahe Justiz“ (*justice de proximité*) in Benin stärken soll.

²⁴ Die (para-)juristischen Akteure fasste ich in folgende Kategorien zusammen: traditionelle Institutionen (z.B. Erdherren, „Könige“), politisch-administrative Institutionen der Gemeindeverwaltung (Ortsvorsteher, *chefs d’arrondissement*, Bürgermeister), Institutionen der öffentlichen Sicherheit (Gendarmerie, Polizei), Institutionen des Justizsystems (*tribunal de première instance* etc.).

Wahrnehmung der verschiedenen Institutionen im Bereich der Konfliktregulierung jedoch vernachlässigt werden.

Darüber hinaus versuchte ich in beiden Forschungsorten die alten *procès-verbaux* (hier Schlichtungsprotokoll, kurz PV) der TC zu finden, die in Kouandé jedoch nur teilweise archiviert, in Natitingou auch nach einer mehrere Tage andauernden Suche nicht auffindbar waren.

Ergebnisse

Charakteristika des tribunal de conciliation und seiner Akteure

Das *tribunal de conciliation* bildet die unterste Ebene des beninischen Justizsystems. Da es in jeder Gemeinde Benins laut Gesetz installiert sein muss, stellt es auch das am weitesten verbreitete Element des beninischen Justizsystems dar. Das TC kann prinzipiell in allen Konfliktfällen von der Bevölkerung angerufen werden, die nicht vom staatlichen Rechtskodex tangiert sind. Seine Aufgabe besteht darin, die beiden Streitparteien im Verlauf des Schlichtungsverfahrens über die Herstellung eines tragbaren Konsenses miteinander zu versöhnen.

Von den rechtsprechenden Institutionen kann das TC anhand von fünf Charakteristika abgegrenzt werden: Erstens kann das TC als die erste Instanz des beninischen Justizsystems betrachtet werden, ist im Instanzenweg jedoch vernachlässigbar. Zweitens hat das TC keine Durchsetzungsgewalt hinsichtlich des Vergleichsvorschlags. Drittens entspricht das Ergebnis einer Schlichtungsverhandlung, festgehalten in einem *procès-verbal*, einem Vertrag, der nach der Anerkennung durch das *tribunal de première instance* (TPI) ebenso exekutive Kraft besitzt wie ein richterliches Urteil. Viertens findet im TC das Gewohnheitsrecht weitaus mehr Berücksichtigung als bei den höheren Gerichten, da die Konfliktgegenstände nach Gesetzestext als „traditionell“ klassifiziert sind. Daher sind fünftens die Mitglieder des TC keine Fachjuristen (s.u.).

Gemäß des Artikels 22 des Gesetzes N°2001-37 setzt sich das *tribunal de conciliation* aus einem Präsidenten und zwei Beisitzern, sowie jeweils einem Stellvertreter zusammen. Potenzielle Präsidenten und sein Stellvertreter werden vom Präsidenten des TPI nach Konsultation des Bürgermeisters dem Justizminister vorgeschlagen, der beide ernennt. Die Beisitzer und ihre Amtsvertreter werden aus einer vom Bürgermeister erstellten Liste von zwölf Personen vom Präsidenten des TPI ernannt. Wie die Auswahl letztlich zustande kommt, konnte mir keiner meiner Interviewpartner beantworten: Weder der Präsident des TPI, noch der Justizminister können alle ihnen vorgeschlagenen Personen kennen. Der Sekretär des TC muss aus den lokalen Beamten vom Bürgermeister ernannt werden und arbeitet daher hauptberuflich im Rathaus oder in einer anderen staatlichen Institution in der Gemeinde.

Diese Doppelbelastung fällt oftmals zuungunsten des TC aus, wie sich unter anderem an den unvollständig bis gar nicht archivierten *procès-verbaux* der TC zeigte.

Das Mandat gilt offiziell nur für zwei Jahre, tatsächlich erfolgte die Erneuerung der Mitglieder bislang in unregelmäßigen Abständen: In Kouandé waren die Mitglieder bis zur Erneuerung des TC 2005 teilweise bereits zehn Jahre im Amt gewesen. Alle Ämter im TC sind Ehrenämter. Den Mitgliedern steht offiziell eine geringfügige Entschädigung zu, deren Auszahlung erfolgte jedoch erstmals 2008 auf Hinwirken der Verantwortlichen von PASJ.

Die TC-Mitglieder sollen aus den Notabeln oder pensionierten Beamten der Lokalgesellschaft rekrutiert werden, die Französisch lesen und schreiben können und in der Bevölkerung als moralische Personen anerkannt sind. Die zum Zeitpunkt meiner Forschung amtierenden Mitglieder in Kouandé und Natitingou waren zum Großteil pensionierte Beamte oder ehemalige politische Funktionsträger, genossen ein hohes Ansehen in der lokalen Bevölkerung, teilweise auch eine überregionale Bekanntheit und galten als „weise“²⁵. Die erfolgreiche Ausübung des Amtes im *tribunal de conciliation* beruht demnach auf den persönlichen Stärken, der Autorität und Bekanntheit der Amtsträger. Dies erschien den Verantwortlichen von PASJ jedoch nicht ausreichend: Sie forderten 2005 eine Auswechslung der Mitglieder, da diese oftmals Analphabeten waren und führten mehrere Ausbildungsseminare zum beninischen Rechtssystem und zu Schlichtungstechniken durch.

Die starke Personalisierung des Amtes konfliktiert zuweilen mit der erforderlichen Neutralität im Schlichtungsprozess, da sich Bekannte der TC-Mitglieder oftmals über das Einfordern von Familien- und Freundschaftsloyalitäten ein Ergebnis zu ihren Gunsten erhoffen. In solchen Fällen sollen die TC-Mitglieder ihre Stellvertreter einsetzen, dies geschieht jedoch nur selten oder gar nicht.

Die Motivation der TC-Mitglieder ergibt sich angesichts der oftmals ausbleibenden Vergütung, dem eklatanten Mangel an Mitteln und der Beschneidung der Kompetenzen des TC (s.u.) nicht aus dem Dienst für den Staat, sondern vielmehr aus der Arbeit für die Bevölkerung, der die Mitglieder allesamt einen hohen Stellenwert beimessen. Zudem geht mit dem Ehrenamt ein gewisses Maß an sozialer Anerkennung in der Bevölkerung einher.

Die Sitzungen werden in der Regel im Sitzungssaal des Rathauses abgehalten, da das TC nicht über eigene Räumlichkeiten verfügt. Nach dem Gesetz N°2001-37 ist jedes TC verpflichtet, jährlich einen Sitzungskalender zu erstellen, in dem es zwei Sitzungen pro Monat ansetzt. Die TC in Kouandé und Natitingou kommen jedoch nur auf Anrufung zusammen.

²⁵ *Sagesse* ist eine persönliche Qualität, die Personen aufgrund von Alter, Lebenserfahrung, Arbeitstüchtigkeit und moralischer, gemeinnütziger Lebensweise entsprechend lokaler Vorstellungen zugesprochen wird (was beispielsweise die Fähigkeit eines Mannes, mehrere Frauen heiraten und viele Nachkommen unterhalten zu können, beinhalten kann).

Nach Aussagen des Sekretärs erhält das TC in Kouandé durchschnittlich zwei bis drei Fälle pro Monat, in Natitingou gab es seit 2008 keine Anrufung mehr. Das TC in Kamaga hingegen, wo Elena Hofferberth forschte, setzt aufgrund der dort üblichen starken Nutzung dieser Institution wöchentlich Sitzungen an, in denen regelmäßig mehrere Fälle verhandelt werden.

Der Ablauf des Schlichtungsprozesses ist im Handbuch für die TC beschrieben, wird lokal jedoch unterschiedlich gehandhabt. So soll beispielsweise bei der Zeugenbefragung keine der Parteien anwesend sein, um sozialen Druck zu vermeiden. In Kouandé werden die diversen Vorgaben nach Aussage der TC-Mitglieder befolgt, in Natitingou und Kamaga wird der gesamte Prozess hingegen öffentlich abgehalten, was zu entsprechenden Kommentierungen selbst durch Unbeteiligte führen kann. Der Prozessverlauf wird seit der durch PASJ erwirkten Bürokratisierung und „Professionalisierung“ der TC-Tätigkeit vom Sekretär im *plumitif* festgehalten. Die Verlaufsdarstellungen in Kouandé unterscheiden sich jedoch oftmals stark von den Aussagen der Parteien. Auch bildet das *plumitif* ein Bild von den Vergleichsverhandlungen in Kouandé ab, das vielmehr einem Schiedsgericht gleicht, das ein Urteil spricht, als einem auf kollektiver Konsensarbeit ausgerichteten Schlichtungsgericht.

Für den Schlichtungserfolg sind insbesondere folgende Faktoren ausschlaggebend: das Gewicht der Beziehung zwischen den Parteien, das sich auf die Konsensbereitschaft auswirkt; die Rolle der Zeugen, da diese den Konfliktgegenstand und -verlauf darstellen und zusätzlichen Druck erzeugen können; die Autorität der TC-Mitglieder, die ein gewisses Durchsetzungspotenzial in sich birgt; die bewusste Erzeugung von Angst vor den Kosten eines langwierigen Konflikts in psychischer, zeitlicher und finanzieller Hinsicht durch die TC-Mitglieder. In Kouandé konnten den archivierten PV zufolge zwischen 2001 und 2005 22 von 30 Fällen geschlichtet werden. Auch unter den elf offiziell abgehaltenen Verhandlungen zu Bodenrechtskonflikten von 2007 bis 2008 waren nur zwei *PV de non conciliation*. Die Bilanz des TC im urbanen Natitingou fiel weitaus negativer aus: Von den zehn PV war letztlich nur ein Fall erfolgreich geschlichtet worden.

Informalisierung vs. Verlust der Funktionalität: Die gegenwärtige Bedeutung des TC im Feld der Konfliktregulierung

Im Zuge des Inkrafttretens mehrerer Justizreformen und Gesetze in Benin wurden in den letzten Jahren fast alle Zuständigkeitsbereiche des TC sukzessiv zum Gegenstand des staatlichen Rechtskodex, die Kompetenz des TC damit zwar mehr oder weniger indirekt, dafür aber erheblich beschnitten:²⁶ Während das Schlichtungsgericht bis zum Jahr 2002 für

²⁶ TC-relevante Gesetze sind: *Loi N°2001-37 portant organisation judiciaire* vom 27. August 2002, *Loi N°2002-07 portant Code des personnes et de la famille* vom 24. August 2004, *Loi N° 2007-03 portant régime foncier en République du Bénin* vom 16. Oktober 2007.

das *jugement supplétif* (Verfahren zur Erstellung von Geburts-, Heirats- und Sterbeurkunden) und die Schlichtung einer Vielzahl von Konfliktfällen zuständig gewesen war, beschränkte sich dessen Kompetenz zum Forschungszeitpunkt nur noch auf Konflikte um unbewegliche, nicht immatrikulierte Güter, sprich Konflikte bezüglich des traditionellen Bodenrechts. Da im Zuge des 2007 erlassenen Bodenrechtskodex die Parzellierung und Immatrikulation von Land auch den gesamten ländlichen Raum Benins erfassen soll, ist absehbar, dass selbst dieser zuletzt verbliebene Zuständigkeitsbereich im Begriff ist, dem TC entzogen zu werden.

Seine Funktionalität kann das TC demnach nur durch die Verlagerung eines Großteils der Tätigkeiten in die Informalität aufrechterhalten, wobei aber die ihm zugeschriebene Funktion, eine *structure de proximité* zwischen informeller Parajustiz und staatlicher Rechtsprechung bereitzustellen, unterlaufen wird. Der Umgang mit dieser paradoxen Situation sieht jedoch nicht in allen Gemeinden gleich aus: In Kouandé, wo mir zuletzt offengelegt wurde, dass alle zuvor verhandelten Konflikte weiterhin angenommen werden, hält das TC nach Aussagen des Sekretärs alle bürokratischen Prozeduren während des Prozesses aufrecht, damit die Parteien vom offiziellen Charakter ihres Vergleichs ausgehen. Die „Aufwertung“ der Arbeit der TC durch die Bereitstellung von Material und Ausbildungen, mit der die Belgische Technische Zusammenarbeit den TC offensichtlich zu einer stärkeren Lobbyposition gegenüber dem Justizapparat verhelfen wollte, nutzt das TC in Kouandé somit, um sich gegenüber anderen parajuristischen Akteuren stärker zu profilieren, obwohl die informell verhandelten Verträge im staatlichen Justizsystem nicht existieren. Da im ländlich geprägten Kouandé die Anrufung einer sanktionierenden Instanz für viele Bevölkerungsteile nur in gravierenden Fällen in Frage kommt, konnte sich das TC hier etablieren, steht aber dennoch in seiner Bedeutung für die Konfliktregulierung hinter anderen Institutionen, insbesondere den allseits bekannten *chefs de village* und der Gendarmerie zurück. Darüber hinaus fällt die Anrufungshäufigkeit auch im Vergleich zum TC in Kamaga relativ gering aus. In Kamaga nimmt das TC ebenfalls alle Konfliktfälle an. Während jedoch das TC in Kouandé durchaus von der „Illegalität“ seiner Arbeit ausgeht und sich dementsprechend bedeckt verhält, lässt sich das TC in Kamaga weiterhin die *procès-verbaux* (PV) vom *tribunal de première instance* (TPI) anerkennen, dessen Präsident, im Gegensatz zum Großteil der beninischen Jurisprudenz, einer *structure de proximité* einen großen Wert zuschreibt.

Im urbanen Natitingou verhandelt das TC scheinbar keine Konfliktfälle außerhalb seiner nun stark beschnittenen Kompetenz. Da es hier zudem weniger für die Konfliktregulierung, als für die Etablierung des *jugement supplétif* eine bedeutsame Rolle gespielt hatte, scheint es nun tatsächlich funktionslos geworden zu sein. Dies mag in erster Linie durch die für größere Agglomerationsräume typische Sozialstruktur bedingt sein, da hier enge Gemeinschaften und persönliche Beziehungen weitaus geringer ausgebildet sind als im ländlichen Raum.

Letztlich erleichtert hier auch die räumliche Nähe zum TPI die Anrufung rechtsprechender Institutionen.

7. Lisa Peth: „L'éthique policière. Selbstbild und Berufsverständnis von Polizisten in Parakou / Benin“

Einleitung

Während meiner Forschung im *commissariat central* von Parakou habe ich mich mit dem Selbstbild und der Berufsethik von beninischen Polizisten beschäftigt. Dies beinhaltete Fragen nach den Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie nach der Berufszufriedenheit und verschiedenen Motivationen der Polizisten. Außerdem spielten während meiner Forschung die verschiedenen Karrieremöglichkeiten, Hierarchien und die Ausübung von Macht innerhalb der Polizei eine wichtige Rolle. Weiterhin hat mich der Kontakt zwischen Polizisten und Bürgern sowie das Bild der Bevölkerung innerhalb der Polizei interessiert.

Der Beniner Doktorand Sai Sotima Tchantipo vermittelte mir den Kontakt zu einer Polizistin, bei der ich während meiner Forschung in Parakou wohnen durfte. Sie hat mir sehr dabei geholfen, mich im Kommissariat zurechtzufinden und einen Zugang zur Gemeinschaft der Polizisten zu bekommen. Auch der *commissaire central* (CC) war hilfsbereit und unterstützte mein Vorhaben.

Forschungsmethoden

Die wichtigsten Methoden zur Sammlung von Informationen während meiner Forschung waren Interviews, informelle Gespräche und Beobachtungen. Teilweise lieferten auch schriftliche Quellen, wie etwa die Aufzeichnungen am *poste de police*, wichtiges Material. Die verschiedenen Techniken ergänzten sich gegenseitig, sodass ich sowohl verschiedene Aussagen der Polizisten als auch unbewusste Haltungen berücksichtigen konnte. Insgesamt habe ich 26 Interviews mit sehr unterschiedlichem Verlauf und Informationsgehalt geführt. Dabei hatte ich zwar einen groben Leitfaden im Kopf, passte die Fragen aber meinem Gesprächspartner und der Interviewsituation an. Bei meinem Sample versuchte ich darauf zu achten, dass Polizisten der verschiedenen Hierarchiestufen und Arbeitsbereiche vertreten waren. Die Klienten der Polizei sowie Mitglieder anderer Berufsgruppen konnte ich leider nicht berücksichtigen.

Persönliche Probleme ergaben sich für mich durch die Konfrontation mit Gewalt im Kommissariat, die gegen Häftlinge in Polizeigewahrsam eingesetzt wurde. In diesen Situationen fiel es mir sowohl persönlich wie auch als Forscherin schwer, mich zu positionieren und meine Beobachtungen einzuordnen.

Ergebnisse

In Parakou gibt es ein zentrales Kommissariat sowie drei kleinere Polizeiposten in den Bezirken Camp Adagbé/ Albarika, Banikanni und Zongo. Meiner Schätzung nach arbeiten etwa 100 Polizisten in den insgesamt vier Kommissariaten Parakous. Auch die *direction*

départementale de la police nationale (DDPN) der Region Borgou ist im Gebäude des Kommissariats untergebracht. In Parakou gibt es außerdem einen Posten der *brigade anti criminalité* (BAC).

Für die Polizisten in Parakou gab es verschiedene Motivationen, die dazu führten, dass sie sich für den Polizeiberuf entschieden haben. Zum einen wurde der militärische Aspekt des Polizeiberufs genannt, der das Tragen einer Uniform und den Respekt der Bevölkerung vor Polizisten beinhaltet. Andere Polizisten sprachen von ihrem Wunsch, für Gerechtigkeit zu sorgen und schwache Menschen verteidigen zu können, der sie zur Polizei geführt hat. Doch die überwiegende Mehrheit der Polizisten in Parakou, mit denen ich gesprochen habe, haben ihren Beruf entweder aus der Notwendigkeit heraus ergriffen, ein festes Gehalt zu beziehen, oder kamen eher zufällig zur Polizei. Die finanzielle Sicherheit des Polizeiberufs sowie die von Außenstehenden als attraktiv eingeschätzten Karrieremöglichkeiten stellen also eine der wichtigsten Motivationen von Polizisten dar.

Der Polizeiberuf ist anstrengend und erfordert große persönliche Opfer. Die Tatsache, dass ein Großteil der Polizisten mehr oder weniger zufällig zur Polizei kommt und damit keine ideellen Motivationen mitbringt, stellt ein Problem dar. Wie ein Inspektor sagte: man muss eine Leidenschaft für diesen Beruf haben, um ihn erfolgreich ausführen zu können. Die notwendigen persönlichen Opfer werden durch fehlende Mittel noch erhöht. Der Personalmangel hat zur Folge, dass Polizisten lange Arbeitszeiten von 48 Stunden haben, die zu Erschöpfung und Frustration führen. Fehlende Sachmittel erschweren die Arbeit zusätzlich. Trotz alledem war mein Eindruck im Kommissariat von Parakou jedoch der, dass die Polizisten meistens motiviert waren und sich sehr anstrebten, um ihre Arbeit gut zu machen.

Eine mögliche Erklärung dafür bietet die Notwendigkeit eines beruflichen Aufstiegs für die Polizisten. Der Polizeiberuf bietet eine finanzielle Sicherheit, die aber nur ausreichen kann, wenn dem Polizisten eine schnelle Beförderung gelingt. Der berufliche Aufstieg hängt von einer regelmäßigen Leistungsbewertung durch Notenvergabe ab. Diese Kontrolle spornt die Polizisten dazu an, sich korrekt zu verhalten und sich nichts zu Schulden kommen zu lassen, was ihrer Karriere schaden könnte.

Erschwert wird dies durch die Undurchsichtigkeit der Leistungsbewertung. Die Polizisten werden nicht darüber informiert, nach welchen Kriterien die Benotung stattfindet und welche Noten sie erhalten. So wird ihnen die Einschätzung der Auswirkungen ihres alltäglichen Handelns zusätzlich erschwert. Eine weitere Verunsicherung entsteht für die Polizisten durch widersprüchliche Handlungsanweisungen: in der Ausbildung erlernte ethische Grundsätze und Gesetze widersprechen mitunter den Praktiken innerhalb der Kommissariate, der Hierarchie und während der täglichen Einsätze. Es ist schwierig, sich korrekt zu verhalten und nach den Regeln zu richten, wenn man diese nicht richtig einschätzen und verorten kann. So

kann es passieren, dass Polizisten, die sich keines Fehlverhaltens bewusst sind, der berufliche Aufstieg verwehrt wird.

Zu der undurchsichtigen Leistungsbewertung kommt erschwerend die Ineffizienz der Organisation hinzu, die die Beförderungen der Polizisten „vergisst“ oder Akten verwechselt. Manchen Polizisten gelingt der berufliche Aufstieg mit der Hilfe einflussreicher Personen, die sich aufgrund von Geldzahlungen oder persönlichen Kontakten für ihre Karriere einsetzen. Ansonsten scheint die eigene Karriere durch Leistung wenig beeinflussbar zu sein, sondern vielmehr von Glück und dem Wohlwollen der Vorgesetzten abzuhängen. Ich kann nicht beurteilen, wie groß die Gruppe derjenigen Polizisten, deren Karriere auf diese Art verzögert wurde, innerhalb der Polizei ist. Doch lassen ihre Geschichten eine neue Sichtweise auf die Polizeiorganisation zu, die von dem offiziell vermittelten Bild abweicht und Probleme aufzeigt, weshalb ich sie als sehr bereichernd für meine Forschung und meine Perspektive auf die Polizei empfand.

Korrupte und illegale Praktiken kommen in den verschiedenen Kommissariaten Benins sowie auch in der Polizeiführung vor. Wenn ein Polizist unmoralisches Verhalten seiner Kollegen und Vorgesetzten kritisiert oder anklagt, können diese eine Gelegenheit finden, um ihm zu schaden. Ich habe von Fällen erfahren, in denen Polizisten wegen ihrer Kritik an polizeilichen Praktiken versetzt und sogar verhaftet wurden. Fälle dieser Art sorgen für Unsicherheit unter den Polizisten, die nicht mehr wissen können, an welchen Handlungsvorschriften sie sich orientieren sollen.

Die beschriebenen Arbeitsbedingungen, die für den Lebensunterhalt nicht ausreichenden Gehälter sowie die unsicheren Karriereperspektiven geben den Polizisten eine Legitimation dafür, auf korrupte Praktiken zurückzugreifen. Dabei sind die Grenzen zwischen der Beschaffung von Arbeitsmitteln durch Korruption und persönlicher Bereicherung fließend. Die Leitung des Kommissariats von Parakou unterstützt ihre Polizisten sogar dabei, sich ein zusätzliches Gehalt hinzuzuverdienen. So werden die Polizisten an ihren freien Tagen regelmäßig zu so genannten „Missionen“ eingeteilt, wo sie an Straßensperren von denjenigen Fahrern, deren Papiere oder Fahrzeuge nicht in Ordnung sind, ein kleines Bestechungsgeld verlangen können. Auch wenn Polizisten ihren „Freunden“ im Kommissariat kleine Dienste erweisen und sich hinterher dafür entlohnen lassen, werden sie von ihren Vorgesetzten dabei unterstützt. Andererseits ergreift die Polizeiführung jedoch auch Maßnahmen, um den Polizisten eine klare Trennung zwischen Privatleben und Arbeit zu ermöglichen und ihnen Gewissenskonflikte zu ersparen. Dies ist die offizielle Begründung für die regelmäßige Versetzung der Polizisten nach drei Jahren: man will verhindern, dass sie an einem Ort zu viele Freunde gewinnen und deswegen als Sicherheitskräfte nicht mehr neutral handeln und entscheiden können.

Die Hierarchie spielt im Arbeitsalltag der Polizisten von Parakou eine große Rolle. Urteilsvermögen, Meinungen und Befehle von Vorgesetzten dürfen nicht in Frage gestellt werden. Befehle müssen ohne Zögern befolgt werden; wer einer Anordnung gehorcht, wird dafür nicht zur Verantwortung gezogen, auch wenn diese gesetzeswidrig ist. Dieser offiziellen Zusage trauen jedoch nicht alle Polizisten. Sie versuchen bei Einsätzen selbst abzuwägen, um weder mit der Hierarchie noch mit den Gesetzen in Konflikt zu geraten.

Die selektive Rechtsdurchsetzung innerhalb der Beniner Gesellschaft, in der Status und soziales Kapital die Sanktion von Straftaten verhindern kann, kann die Polizisten mitunter ebenfalls verunsichern und frustrieren. Wenn ein Polizist versucht, seine Sanktionsgewalt einzusetzen, so kann es der betreffenden Person eventuell gelingen, sich der Sanktion zu entziehen. Womöglich wird der Polizist dann von seinen Vorgesetzten für sein Handeln verantwortlich gemacht, oder er muss Angst vor einem Racheakt haben. Die fehlende Durchsetzungskraft der Polizei gegen Personen mit hohem gesellschaftlichem Status lässt auch ihr Ansehen und ihr Vertrauen innerhalb der Bevölkerung sinken. Der Zweifel an der Durchsetzungsgewalt von Polizei und Justiz kann außerdem während einer Festnahme das Verhalten der Polizisten dem Straftäter gegenüber beeinflussen. Da nicht sicher ist, ob der Täter über den üblichen Instanzenweg tatsächlich zu einer Strafe verurteilt werden wird, werden es die Polizisten mitunter bevorzugen, den Zivilisten durch Gewaltanwendung selbst zu bestrafen.

In anderen Fällen können Polizisten selbst Nutzen daraus ziehen, dass Gesetze durch persönliche Beziehungen umgangen werden können. Bereits rangniedrige Polizisten haben einen gewissen Ermessensspielraum, können Bekannten kleine Dienste erweisen und sich für diese Gefälligkeiten entlohnen lassen.

Die Beziehung zwischen Polizisten und Zivilbevölkerung ist immer von Persönlichkeiten und bereits gemachten Erfahrungen auf beiden Seiten geprägt. Ort und Kontext der Begegnung spielen bei Kontakten eine wichtige Rolle. Es lassen sich jedoch einige vorherrschende Diskurse innerhalb der Polizistengemeinschaft feststellen, die größtenteils generalisieren. Die Bevölkerung wird allgemein häufig als dickköpfig, unzivilisiert und sogar gewalttätig beschrieben. Zum Teil sind damit speziell die Einwohner Parakous oder des Nordens von Benin gemeint. Die Menschen verstehen angeblich die Rolle der Polizei innerhalb der Gesellschaft nicht und sehen diese als eine feindliche, repressive Institution. Die Bevölkerung wird in anderen Diskursen unterteilt in diejenigen Zivilisten, die die Polizei unterstützen, und solche, die auf Seiten der Banditen stehen.

Die Polizei vermittelt der Bevölkerung durch verschiedene Praktiken ein schlechtes Bild von sich selbst. Zunächst ist hier die teilweise Immunität von Polizisten gegen Beschwerde und Strafverfolgung zu nennen. Dies kann kleine Alltagsdelikte beinhalten, wie die Nichtbeachtung von Verkehrsregeln, die Polizisten sich erlauben dürfen. Es scheint jedoch so weit zu

gehen, dass ein Bürger im Kommissariat nicht, wie es offiziell erwünscht ist, Beschwerden gegen Polizisten vorbringen kann, wenn er sich falsch behandelt fühlt. Er muss in diesem Fall fürchten, selbst verhaftet zu werden. Wenn es wirklich so weit kommen kann, dass ein Zivilist eingeschüchtert oder sogar eingesperrt wird, weil er versucht, seine Rechte wahrzunehmen, so präsentiert die Polizei sich in diesem Fall eindeutig als Feind der Bevölkerung. Auch wenn Polizisten nicht sich selbst, sondern Bekannte oder einflussreiche Persönlichkeiten wie Politiker vor Strafverfolgung schützen, so wirft dies ein schlechtes Bild auf die Polizei. Ihre sich selbst zugeschriebene Vorbildfunktion wird auf diese Weise verwirkt. Verschiedene korrupte Praktiken auf allen Ebenen lassen das Ansehen der Polizei weiter sinken. Wohlwollende Bürger mögen hier vielleicht die finanzielle Not von Polizisten der unteren Hierarchieebenen erkennen, die auf zusätzliche Einnahmen durch kleine Bestechungsgelder angewiesen sind. Doch insgesamt schadet es dem Ansehen der Polizei erheblich, wenn sich beispielsweise bei einer Straßenkontrolle ein Fahrer von jedweden Mängeln an seinem Fahrzeug freikaufen kann, das womöglich nicht mehr verkehrstauglich ist, oder wenn Straftäter aufgrund von Bestechungsgeldern freigelassen werden. Die Polizei verliert damit ihre Glaubwürdigkeit, da die Möglichkeit der persönlichen Bereicherung ganz offensichtlich einige Polizisten von ihren Zielen und von ihren Aufgaben innerhalb der Gesellschaft abweichen lässt.

Auch das Selbstbild eines Polizisten beeinflusst sein Alltagshandeln sowie sein Auftreten in der Öffentlichkeit. Gleichzeitig wird es von den täglichen Erfahrungen, den Regeln der Hierarchie und den Diskursen der Gemeinschaft geprägt. Bei den Polizisten in Parakou konnte ich sowohl in ihrem Alltagshandeln als auch in ihrem Diskurs zwei Rollen erkennen, die sie sich selbst zuschreiben. Einerseits ist dies die Rolle des Erziehers, der der Zivilbevölkerung die Rolle von Justiz und Gesetzen sowie das in den Augen der Polizisten richtige Verhalten im Alltag nahe bringt. Teilweise erwarten auch Zivilisten von der Polizei, dass diese die Rolle einer Erziehungsinstitution übernimmt. Außerdem schreiben Polizisten sich die Rolle des Staatsrepräsentanten zu: Sie sehen sich selbst als die "Vitrine" des Staates, denn Polizisten sind der erste Eindruck, den Einreisende am Flughafen oder an der Grenze vom Land Benin erhalten. Durch das Verhalten der Polizei ziehen die Menschen Rückschlüsse auf den gesamten Staatsapparat, weshalb ein korrektes Auftreten der Polizisten als besonders wünschenswert gilt. Beide Rollenzuschreibungen implizieren eine Vorbildfunktion der Polizei. Diese wird im Alltag nicht immer umgesetzt, aber durchaus für wünschenswert gehalten. Bei der Betrachtung der Rollenzuschreibung fällt außerdem auf, dass sich die Polizisten sowohl in ihrem Alltagsauftreten als auch in ihren Diskursen zum Teil über den Rest der Bevölkerung stellen.

Ich habe die Welt der Polizisten von Parakou als sehr widersprüchlich empfunden. Dieses Bild entstand durch Beobachtungen, größtenteils jedoch aus den Erzählungen einzelner Po-

lizisten. Das Verhalten eines Polizisten wird von verschiedenen Seiten beeinflusst. Diese geben Handlungsanweisungen vor, die sich jedoch zum Teil widersprechen. Bei alltäglichen Entscheidungen muss der Polizist die teils klaren, teils undurchsichtigen oder nur vermuteten Regeln beachten, die durch Gesetze, Leitbild, Hierarchie, Gemeinschaft und interne Regelungen des Kommissariats vorgegeben werden. In der Interaktion mit Zivilisten muss er ihre sozialen Beziehungen sowie ihren gesellschaftlichen Status und damit ihre Beschwerdemacht einordnen können. Diese zahlreichen sich widersprechenden Vorgaben im Alltag sorgen für Verunsicherung und Frustration. Ich denke, dass diese Verunsicherung den Handlungsspielraum und damit die Eigeninitiative von Polizisten einschränkt.

8. Annika Witte: „Polizei und Öffentlichkeit in Benin: Bericht zu einer Feldforschung in Cotonou und Malanville“

Einleitung

Diese Zusammenfassung meines Forschungsberichtes „Polizei und Öffentlichkeit in Benin: Bericht zu einer Feldforschung in Cotonou und Malanville“ soll einen Überblick über meine dreimonatige ethnologische Polizeiforschung in Cotonou und Malanville geben. Gegenstand meiner Forschung war die Organisation und das Funktionieren der Polizei. Darüber hinaus versuchte ich zu erfahren, wie sich die Interaktion von Polizei und Bevölkerung gestaltet. Der Polizei haftet in vielen Ländern ein eher ambivalentes Bild an, da sie ein Instrument der Machtausübung ist und die Ordnung der Machthabenden herzustellen oder zu erhalten versucht, ebenso wie sie dem Schutz aller Bürger dienen soll. Um das Verhältnis von Polizei und Bevölkerung in Benin zu erforschen, bemühte ich mich, verschiedene Komponenten dieser Beziehung zu berücksichtigen und untersuchte das Selbstbild der Polizei, das vermutete Fremdbild sowie tatsächliche Interaktionen der beiden Akteursgruppen. Ich arbeitete vor allem mit Polizisten, bezog jedoch auch zivile Akteure mit in die Forschung ein. Andere wichtige Fragen, die während der Forschung auftraten, waren die Situation der Polizistinnen in der Polizei und die alltägliche Korruption. Im Folgenden fasse ich die Ergebnisse meiner Forschung nach Themenblöcken zusammen.

Ergebnisse

Allgemeines und Polizistinnen

Die Polizei in Benin ist eine hierarchisch organisierte, paramilitärische Sicherheitskraft, die für die Sicherung der öffentlichen Ordnung und den Schutz der Bürger zuständig ist. Sie verfolgt Verbrecher und ist eine Anlaufstelle für Hilfesuchende. Neben der Polizei gibt es die Gendarmerie, die vor allem im ländlichen Bereich tätig ist. Die Kooperation zwischen den beiden Korps schien mir nicht gut, entgegen der Aussagen vieler Polizisten. Vielmehr kam ich zu dem Schluss, dass die beiden eher in einem Konkurrenzverhältnis stehen.

Die Polizei ist eine männlich geprägte Organisation. Nur sieben Prozent der Polizisten sind weiblich und die meisten sind in den unteren Rängen angeordnet. Diese pyramidale Struktur liegt meines Erachtens nicht an einer „Zugangssperre“ der Führungsebene für Frauen, sondern in der hierarchischen Organisation der Polizei begründet. Die Polizistinnen fühlten sich nicht benachteiligt und die Polizei schien mir um eine Gleichberechtigung der Geschlechter bemüht. Viele Polizisten und Polizistinnen betonten die Vorherrschaft des Dienstgrades über dem Geschlecht. Es wird dennoch in der Verteilung von Aufgaben und Posten nach Geschlechtern unterschieden und es herrscht auch hier, wie im Großteil Benins, eine patriar-

chale Struktur vor. Die Polizistin erfährt jedoch eine Aufwertung gegenüber der zivilen Frauen und dem Mann, da sie zumindest während des Dienstes mehr Macht besitzt.

Probleme

Die Polizei ist mit einer Vielzahl an Problemen konfrontiert, wie etwa dem Material- und Personalmangel. Diese Mängel erzeugen weitere Schwierigkeiten, wie zum Beispiel eine mangelnde Präsenz oder eine geringe Effizienz. Die Polizei versucht durch offizielle und informelle Strategien das Funktionieren der Institution zu sichern. Sie stellt zivile Vertragskräfte ein, lagert manche polizeiliche Aufgaben an private Anbieter aus und bürdet den Polizisten unbezahlte Überstunden auf. Gleich einer Spirale nach unten werfen diese Strategien neue Schwierigkeiten auf, z.B. verlieren die Polizisten die Motivation und sind überarbeitet. Das größte Problem erschien mir jedoch der Vertrauens- und Legitimitätsverlust in der Bevölkerung durch Korruption, Amtsmissbrauch und Gewaltanwendung.

Polizei und Bevölkerung

Das Verhältnis zwischen Polizei und Bevölkerung beleuchtete ich aus drei Perspektiven: dem Selbstbild, dem Fremdbild und der Interaktion der beiden Gruppen. Die Polizisten haben ein Idealbild von der Polizei als ehrliche, offene, effiziente und gerechte Institution, die volksnah und gegen Gewalt und Korruption ist. Dies ist ein Bild, das vor allem in den höheren Rängen und öffentlich vertreten wird. Die innerhierarchische Kommunikation schien mir jedoch mangelhaft, da die Reform der *police de proximité*, die diese Werte in der Polizei verankern sollte, kaum an der Basis der Polizei bekannt war, geschweige denn praktiziert wurde. Die Polizisten vermuten, dass die Bevölkerung ihr Idealbild nicht teilt und die Polizei eher ablehnt. Schuld daran seien die Korruption und der Amtsmissbrauch. Einige stellten eine Verbesserung zu früheren Zeiten fest, als die Polizei noch dem Militär näherstand und die Menschen mehr Angst vor ihr hatten.

Die Bevölkerung scheint die Polizei eher abzulehnen, wobei es auch Stimmen gibt, die stolz von der Polizei sprechen oder zumindest Verständnis für ihre Probleme, wie Material- und Personalmangel, aufbringen. Gründe der Ablehnung finden sich vor allem in der Gewaltanwendung der Polizisten, in der Korruption und der mangelnden Präsenz. Die Bevölkerung scheint zwar nicht die Institution der Polizei an sich in Frage zu stellen, aber sie ist an einer besseren beziehungsweise besser funktionierenden Institution interessiert

Drei Punkte stechen bei der Interaktion von Polizei und Bevölkerung heraus. Erstens ist die Bevölkerung nur schlecht über Gesetze und die Gründe polizeilichen Handelns informiert. Die Entscheidungen von Polizisten wirken willkürlich, wie aus einer Blackbox. Zweitens prägt die Gewaltanwendung der Polizisten, z.B. bei Verhaftungen und Verhören, das Verhältnis zur Bevölkerung. Gewalt ist eine Machtressource der Polizei, aber auch der Grund für ihren

Legitimitätsverlust. Die Polizisten bemühen sich verlorenen Respekt gewaltsam zurückzuholen und verschlechtern damit zusätzlich das Ansehen. Es ist dabei entscheidend zu betonen, dass die Gewalt an sich für die Bevölkerung vermutlich nicht problematisch ist, sondern vielmehr, wen sie trifft. Meiner Vermutung nach würde bei einem Unschuldigen diese Art der Behandlung abgelehnt, während sie bei einem Verbrecher wahrscheinlich als die gerechte Strafe angesehen würde. Drittens begegnen zwar viele Menschen den Polizisten demütig, aber im Allgemeinen scheint die Polizei an Respekt verloren zu haben. Die Leute haben weniger Angst und die Korruption trägt zusätzlich zu einer Erosion des Respekts bei.

Die Korruption ist weit verbreitet in der beninischen Polizei. Sie stellt eine Personalisierung der neutralen Beziehung zwischen Polizist und Klient dar. Es herrschen vor allem zwei Korruptionsformen vor: die Bestechung und die Vetternwirtschaft. Keiner mag die Korruption, aber fast alle sind an ihr beteiligt. Der Staat, da er nicht ausreichend Mittel für ein ordentliches Funktionieren der Institution bereitstellt. Die Bevölkerung, die besticht, um schlimmere Strafen zu umgehen. Die Polizisten, die sich aus Not und aus mangelnder Integrität bestechen lassen. Durch diese weitläufigen Verstrickungen scheint eine Behebung des Phänomens, obwohl es Bemühungen gibt, schwierig. Die Korruption senkt jedoch das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei und senkt damit auch die Legitimität des Staates, der von der Polizei verkörpert wird. Eine Folge des Legitimitätsverlusts wäre die Ausbreitung von Selbstjustiz bis hin zur organisierten Lynchjustiz, die jedoch in Benin bisher noch keine große Rolle spielt.

Das Verhältnis zwischen Polizei und Bevölkerung ist demnach angespannt. Die Polizei schafft es kaum ein positives Bild von sich zu vermitteln. Die Bestechlichkeit und die Gewaltbereitschaft der Polizisten sind die treibenden Faktoren hinter dem Ansehensverlust der Polizei.

Fazit

Die Polizei in Benin scheint, vielleicht bedingt durch ihre militärische Vergangenheit, primär auf die Durchsetzung der staatlichen Ordnung fixiert, denn auf den Schutz der Bürger. Mit Reformen wie der *police de proximité* geht die Polizei jedoch in die Richtung einer bürgeroffenen Polizei. Hierfür müsste die Polizei jedoch nach innen stärker gegen „schwarze Schafe“ vorgehen und nach außen eine bessere Kommunikation ihrer Ideen und Leitbilder initiieren.

Meine Forschung hat, neben den Forschungen meiner Kommilitonen, einen ersten Einblick in die Beniner Polizei gegeben. Ich konnte jedoch mit meiner Forschung erst einige Fragen beantworten. So könnte die Situation der Frauen in der Polizei näher untersucht werden. Ebenso fehlen genaue Angaben zum Funktionieren der Sondereinheiten und zum Zusammenspiel aller Einheiten. Die Beziehungen zu den anderen Sicherheitskräften konnte ich nur

von Seiten der Polizei beleuchten, auch hier gäbe es Forschungsbedarf. In der Frage nach der Beziehung zwischen Polizei und Öffentlichkeit müsste noch viel mehr über die Meinung der Bevölkerung geforscht werden. Dabei würde sich auch eine quantitative Fragebogenuntersuchung anbieten. Über Leitbilder, Selbstverständnis und informelle Praktiken und Normen konnten alle Polizeiforscher nur rudimentäre Daten sammeln, die ich für meinen Teil hier wiedergegeben habe. Diese Daten benötigen jedoch noch Überprüfung und Erweiterung.

9. Maik Schwarz: „Berufliche Sozialisation von Polizisten in Benin“ – Untersucht am Beispiel der *École Nationale de Police* in Cotonou

Forschungsmethoden

In meinem Forschungsprojekt untersuchte ich die berufliche Sozialisation junger Rekruten in Bezug auf ihre Ausbildung zum Polizisten an der *Ecole nationale de police* (ENP) in Cotonou, Benin. Während meiner fast dreimonatigen Feldforschung an der ENP habe ich die folgenden Untersuchungsmethoden angewandt:

Die *teilnehmende Beobachtung* ist die grundlegendste Methode ethnologischer Forschung. Daher wählte ich kurze Zeit nach Beginn meiner Forschung die ENP als meinen zukünftigen Unterkunft- und Forschungsort. Die Genehmigung dazu erhielt ich von seinem Direktor, Bertin Cohoun. Durch das Zusammenleben mit den Polizisten und der vollständigen Integration in ihren Tagesablauf war es mir möglich, ein umfassendes Bild interner Arbeitsprozesse, Kompetenzverteilungen und hierarchischer Strukturen zu erhalten.

Das Führen von *Interviews*, formeller und informeller Art, gehörte zu meinen täglichen Untersuchungsmethoden. Es ergaben sich weitaus mehr informelle Interviews, d.h. Gespräch privater Natur, als im Vorfeld festgelegte Termine mit einzelnen Gesprächspartnern. Eine weitere Form der Befragung stellte der von mir entwickelte *Fragebogen* dar. Diese Art der Datenerhebung hatte folgenden Vorteil: ich konnte zur gleichen Zeit viele Informanten befragen und darüber hinaus führte die Anonymität des Sozialisanden oftmals zu einer umfangreichen und von ranghöheren Offizieren nicht beeinflussbaren Beantwortung.

Während meiner gesamten Lehrforschung sammelte ich alle Informationen, Gedankenschlüsse und persönliche Eindrücke in meinem *Feldtagebuch*. Dieses ermöglichte mir, erlebte Situationen zu rekapitulieren und gedanklich noch einmal nachzuvollziehen. Daraus ergaben sich oft erweiterte und/oder neue Fragestellungen, welche wiederum bislang unbeachtete Perspektiven aufwiesen.

Eine weitere Möglichkeit, mit Polizisten in Kontakt zu kommen, war die Fotografie. Bilder haben eine ähnliche Funktion wie das Feldtagebuch. Vergangene Situationen, Begegnungen und Emotionen werden retrospektiv wieder ins Gedächtnis gerufen.

Ergebnisse

Mein Forschungsthema brachte zwei Schwierigkeiten mit sich. Eine davon war bereits im Vorfeld erkennbar. Berufliche Sozialisation ist als ein Prozess zu verstehen, der sich über Wochen, Monate und sogar Jahre hinziehen kann; im Zweifelsfall niemals endet. Meine einmalige Forschungszeit von drei Monaten bildete folglich eine schwierige Grundlage. Erschwerend war zudem noch die Tatsache, dass es sich bei den zu Untersuchenden nicht um junge Rekruten handelte. Der Großteil der zur Fortbildung anwesenden Polizisten war seit

dreizehn Jahren im Polizeidienst tätig. Für mein Forschungsthema bedeutete dies, dass ein erheblicher Teil beruflicher Sozialisation bereits stattgefunden hatte. Ein Vergleich der Erwartungen junger Polizisten bei Antritt ihrer Ausbildung mit den Ansichten während und nach ihrer Ausbildung blieb daher aus.

Ich wollte das Thema dennoch nicht aufgeben und versuchte, die anfänglich schwierig erscheinenden Gegebenheiten zu meinem Vorteil zu nutzen. Polizisten, welche zu Fortbildungszwecken an der ENP waren, hatten mehr Freiheiten und Freizeit, als junge Rekruten. Das ermöglichte mir einen schnelleren und zugleich persönlicheren Zugang als zunächst erwartet. Durch die gemeinsamen Gespräche, Aktivitäten und die Ergebnisse des Fragebogens konnte ich Rückschlüsse auf die Motivationen einzelner Sozialisanden schließen. Berufliche Sozialisation beginnt nicht zwangsläufig mit dem Beruf. Daher ist es schwer, den genauen Zeitpunkt der „Entstehung“ beruflicher Sozialisation zu bestimmen. Sicher kann man jedoch sagen, dass bestimmte Faktoren schon vor Beginn der Ausbildung sozialisierend gewirkt haben. Zu den Faktoren zählen zum einen die Sozialisation durch das Elternhaus und zum anderen die Sozialisation durch Medien, welche im Folgenden knapp beschrieben werden.

Sozialisation im Elternhaus

Dieser Absatz soll deutlich machen, inwieweit Eltern und Verwandte einen Einfluss auf den Sozialisanden haben. Das die elterliche Erziehung eine Person am stärksten beeinflusst, ist in der Soziologie seit Jahren evident. Von den Kindheitstagen bis hin zur Jugend und dem Erwachsenwerden sind Eltern die ausschlaggebenden Sozialisatoren. Durch ihre individuelle Erziehung entscheiden sie oft (indirekt) die Laufbahn des Kindes. Je nach dem, was ein Kind für Beobachtungen und Erfahrungen mit seiner Familie macht, wird sich das auf seine Zukunft auswirken. Diese Beobachtungen und Erfahrungen können entweder einen positiven oder einen negativen Effekt auf die Berufswahl haben. Für meine Forschung war es höchst interessant zu erfahren, ob ein oder mehrere Familienmitglieder für die staatliche Polizei oder eine ähnliche Institution arbeiten. Stellte ich die Frage nach der Motivation zur Berufswahl, gaben die wenigsten ihre Eltern als beeinflussende Faktoren an. Diese Bewertung seitens der Polizisten war für mich nicht unerwartet, da die Beeinflussung durch die Eltern sich unbewusst vollzieht. In meiner nächsten Forschung würde ich dieser Frage eine größere Gewichtung zuschreiben. Sie liefert wichtige Information über den möglichen Beginn der Sozialisation eines Polizisten.

Sozialisation durch Medien

Die Medien haben einen großen Einfluss. Im Vordergrund meiner Forschungstätigkeit standen nicht die täglich zugänglichen Medien wie Zeitungen oder Nachrichtenfernsehen. Es

ging mir um den Einfluss von Spielfilmen. Klassische Polizei- und Cowboyfilme vermitteln ein „traditionelles“ Bewusstsein von Gut und Böse. In den Filmen gibt es keine Grauzonen oder Antihelden, sondern nur zwei Seiten: Die gute und die schlechte Seite. Der Facettenreichtum heutiger Heldencharaktere in Filmen ist oft komplexer, als es in älteren Filmen der Fall war. Die damaligen Helden hatten kein moralisches Dilemma, denn sie gehörten nur einer Seite an: der guten. Zwischen 1974 und 1983 strahlte das Beniner Fernsehprogramm eine Serie mit dem Titel „Les brigades du tigre“ aus. In den 36 Episoden der Serie ging es um eine motorisierte Spezialeinheit der Polizei Anfang des 20. Jahrhunderts. Sobald ich die Serie zur Sprache brachte, sammelten sich immer mehr Polizisten um die Gesprächsgruppe. Alle wollten und konnten etwas zu dem Thema beitragen und gestikulierten stark, während sie einzelne Episoden wieder aufleben ließen.

Wenn auch nicht ausschlaggebend für die Berufswahl, so wurde deutlich, dass die beschriebenen Einflussfaktoren wie Medien und Elternhaus im Leben eines Polizisten bereits vor der Ausbildung sozialisierend gewirkt haben.

Berufliche Sozialisation im Beruf

Nach dem bisher Herausgearbeiteten sind mehrere Faktoren für die berufliche Sozialisation vor der Ausbildung verantwortlich. Wie aber ist es im Beruf beziehungsweise mit dem Beginn der Ausbildung?

Berufliche Sozialisation im Polizeiberuf beginnt bereits mit der Zuordnung zu einer Ausbildungsgruppe. Das Gefühl von Zugehörigkeit stellt einen entscheidenden Faktor dar. Während der Ausbildung sind die jungen Rekruten neun Monate kaserniert. Sie dürfen nur an den Wochenenden und an Feiertagen das Gelände verlassen. Das schafft eine Verbindung unter den Rekruten, vor allem in Anbetracht der Strapazen, die sie zusammen durchleben müssen. Daraus ergibt sich zwangsläufig eine Abgrenzung sowohl zur zivilen Bevölkerung als auch zu Vorgesetzten. Ein wichtiges Abgrenzungskriterium spielt dabei die einheitliche Kleidung: die Uniform. Sie sind somit visuell für Außenstehende sofort einer bestimmten Gruppe zuzuordnen. Sie verfügen über eine eigene Amtssprache (eigene Begriffe, spezifische Verwendung von Abkürzungen), folgen den gleichen Regeln und Codes. Das einheitliche Auftreten verbindet und das Gruppengefühl vermittelt jedem Einzelnen Stärke. Diese Stärke und die Machtposition, welche dem Berufsbild eines Polizisten innewohnt, sind meiner Meinung nach nicht zu unterschätzende Motivationsgründe für die Berufswahl. Die Machtposition wird zusätzlich betont durch das uniformierte, bewaffnete und gruppengestärkte Auftreten.

Rituale spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. In diesem modernen Kontext der Polizeiforschung mögen sie zunächst abwegig klingen. Aber wie jede Gruppe, jeder Verein und jede Institution hat auch die Polizei von Benin eigene Regeln und „Bräuche“. Jedem dienstgrad-

höheren Polizisten wird in strammer Körperhaltung salutiert. Ein wichtiges Ritual ist das Fahnehissen am Montagmorgen. Alle Polizisten stehen in Reih und Glied und salutieren vor dem Fahnenmast, während ein Gardemitglied die Nationalhymne auf seiner Trompete spielt. Dabei wird sowohl eine geistige Einheit als auch eine subkulturelle Identität unter den Polizisten geschaffen. Gleiches gilt für das Ritual des Marschierens und Lauftrainings. Immer in großen Gruppen unterwegs, werden Lieder angestimmt, welche nur an der Schule beigebracht werden.

Fazit

Zusammenfassend kann man berufliche Sozialisation an der ENP auf drei Punkte zurückführen, unabhängig von den Faktoren, welche vor der Ausbildung Einfluss genommen haben: die Gruppenzugehörigkeit, die daraus resultierende Herausbildung einer subkulturellen Identität und das Erlernen von Hierarchieordnungen.

Die Ergebnisse meiner Forschung haben mein Interesse geweckt, berufliche Sozialisation als einen grundlegenden Sozialisierungsprozess anzuerkennen und in Bezug auf die Polizei weiter zu erforschen. Ich habe herausgearbeitet, dass berufliche Sozialisation nicht zwangsläufig im Beruf beginnt, sondern seinen Ursprung bereits im Elternhaus haben kann. Spielfilme und Medien können diesen Prozess ebenfalls erweckt, oder zumindest gefördert haben.

Die berufliche Sozialisation ist meiner Meinung nach durch ein Verlangen nach Gruppenzugehörigkeit (und Abgrenzung zu anderen Gruppen), dem Verlangen nach einer neuen und starken Identität, welche im besten Fall ein Gefühl von Macht entstehen lässt, zu erklären. Diese drei Eigenschaften sind in der Beniner Polizei vertreten. Ihre Polizisten gehören einer besonderen Gemeinschaft an, welche sich unter anderem durch ihre Kleidung von der Bevölkerung unterscheidet. Durch ihre eigenen internen Regeln und Gesetze schaffen sie sich eine eigene Identität, welche nur für Zugehörige nachvollzieh- und umsetzbar ist. Es ergibt sich zwangsläufig ein Gefühl von Macht für den einzelnen Polizisten.

Anhand meiner eigenen Erfahrungen, welche ich in der Fortbildung gemacht habe, und dem, was ich beobachten und erfragen konnte, ist berufliche Sozialisation für mich als prägendes Element, statt als marginaler Effekt der Persönlichkeitsentwicklung eines Individuums zu verstehen.

10. Elena Hofferberth: „Konfliktregelung und Zugang zur Justiz im ländlichen Benin“

Einleitung

Während meiner Forschung befasste ich mich speziell mit dem Zugang zu Justiz und der Konfliktregelung auf dem Land. Dazu verbrachte ich zweieinhalb Monate in der Gemeinde Kamaga²⁷ im Norden Benins, um Aufschluss darüber zu bekommen, mittels welcher Institutionen die Menschen Zugang zum Rechtssystem erhalten und wie sich diese verschiedenen Prozesse gestalten. Die unterschiedlichen Institutionen, die zur Konfliktregelung zur Verfügung stehen sowie deren besondere Eigenschaften, waren Schwerpunkt meiner Forschung. Außerdem standen die Bevölkerung und ihre Zugangsmöglichkeiten und -probleme zu den einzelnen Institutionen im Blickpunkt meiner Arbeit.

Forschungsmethoden

In Kamaga begann ich meine Einzelforschung mit eingehenden (teilnehmenden) Beobachtungen in den verschiedenen Institutionen vor Ort, um mich dem Themenfeld erst einmal passiv zu nähern. Das half mir dabei, einen Überblick zu bekommen und die vielfältigen Vorgänge und Abläufe in den Institutionen kennenzulernen. In dieser Zeit erhielt ich auch viele Informationen durch informelle Gespräche mit den Autoritäten wie auch mit Rechtsuchenden und Bekannten. Nachdem ich mir das Umfeld vertraut gemacht hatte, sammelte ich viele qualitative Informationen indem ich formelle Interviews mit Vertretern der verschiedenen Institutionen als auch mit Bürgern Kamagas führte. Mit den französischsprachigen Autoritäten führte ich die Interviews auf Französisch. Für Interviews mit Personen, die kein oder nur kaum Französisch sprachen, zog ich einen Übersetzer hinzu. Neben den knapp 60 Interviews umfasst mein Datenkorpus etwa 500 Seiten an Forschungsnotizen, welche ich teils formal, teils in Tagebuchform verfasste.

Ergebnisse

Institutionen der Konfliktregelung - Institutionenpluralismus

In Kamaga können verschiedene Institutionen identifiziert werden, die von den Menschen zur Konfliktregelung aufgesucht werden. Im Folgenden sollen die wichtigsten Autoritäten mit ihren besonderen Eigenschaften vorgestellt werden.

Die *chefs de villages* (CV) wurden von mir als die am häufigsten konsultierten Autoritäten erkannt. Bei den CV handelt es sich um von der Bevölkerung gewählte Vertreter des Staates auf Dorfebene. Jedes Dorf verfügt über einen CV. Ihre Aufgabe ist es, das Dorf zu vertreten und die Entwicklung des Dorfes voranzutreiben. Sie sehen sich dafür verantwortlich, Prob-

²⁷ Der Name der Gemeinde wurde zur Gewährleistung der Anonymität geändert.

leme, die im Dorf auftreten, zu regeln. Die CV sind sogenannte *films de milieu*, die im jeweiligen Dorf geboren sind und die Menschen und ihre Traditionen gut kennen. Zwischen den einzelnen CV gibt es große persönliche Unterschiede insbesondere in Bezug auf Alter und Bildungsniveau. Gemein ist ihnen die meist lokale und soziale Nähe zur Bevölkerung. Der Gang zu ihnen stellt keine große Hürde dar. Das ist ein Grund, weshalb die CV bei fast allen Konflikten an erster Stelle aufgesucht werden und sie diese meist erstmal unabhängig ihrer Natur annehmen. Die Schlichtungen beim CV erfolgen immer unter Anwesenheit der verschiedenen Konfliktparteien sowie Zeugen. In manchen Dörfern stehen dem CV bei den Schlichtungsgesprächen seine *conseillers* (Berater) unterstützend zur Seite. Beim CV geht es nicht um Schuldzuweisung und Bestrafung, sondern darum, einen Konsens zwischen den Konfliktparteien herzustellen, der das friedliche Zusammenleben ermöglicht. Die Basis für die Schlichtungsgespräche sind dementsprechend lokale Vorstellungen von Recht und Unrecht. Bei der Konfliktbehandlung auf Niveau des CV handelt es sich nicht um einen sehr förmlichen und offiziellen Prozess. Die Besprechung des Konflikts spielt sich im vertrauten Umfeld und in persönlichem Rahmen ab. Bei den meisten CV werden weder Ablauf noch „Beschluss“ des Falles schriftlich festgehalten. Es werden allenfalls Notizen gemacht. Das Aufsuchen des CV ist durch die Nähe nicht mit einem großen logistischen oder finanziellen Aufwand verbunden, sondern kann zu jeder Zeit erfolgen. Die CV haben eine Schlüsselrolle inne, denn sie sind nicht nur erster Ansprechpartner, sondern auch Ratgeber und schließlich die Vermittlungsinstanz zu anderen Institutionen. Wenn ein Konflikt beim CV nicht gelöst werden kann, so orientiert er die Konfliktparteien zur nächsten möglichen Konfliktregelungsinstanz hin. Die weiteren Schritte der Konfliktparteien werden dementsprechend durch die CV beeinflusst.

Die *chefs d'arrondissements* (CA) stehen in der administrativen Hierarchie eine Stufe höher als die CV. In Hinblick auf die Konfliktregelung verhält es sich mit ihnen ähnlich wie mit den CV, wenngleich sie nicht so oft kontaktiert werden. Die Art der Konfliktregelung bei den CA unterscheidet sich nicht sehr stark von der bei den CV, wobei der Grad an Formalität des Schlichtungsprozesses bei den CA etwas höher ist. Teilweise werden die Prozesse schriftlich fixiert. Außerdem ist die Wahrscheinlichkeit, dass Gesetze in die Schlichtungsprozesse mit einfließen, größer als bei den CV. Die CA stehen nicht in ganz so engem Kontakt zur Bevölkerung wie die CV, selbst wenn sie ebenfalls *films de milieu* sind. Sie sind größtenteils jünger und formal gebildeter als die CV, sodass die soziale Distanz zu den Rechtsuchenden größer ist. Ihre Büros befinden zudem oftmals nicht mehr in direkter Nähe zur Bevölkerung, doch ist die Entfernung trotzdem meist geringer als die Distanz ins Gemeindezentrum.²⁸ Die CA sind insbesondere auch Orientierungsinstanzen. Sie haben durch ihre Ratschläge Einfluss

²⁸ Im Zentrum der Gemeinde haben neben Gemeindeverwaltung auch das *tribunal de conciliation* und die Gendarmerie ihren Sitz.

darauf, ob ein Fall zum *tribunal de conciliation* oder zur Gendarmerie gelangt. Den CV wie auch den CA ist die Behandlung von Konflikten eigentlich untersagt. Sie wird jedoch akzeptiert solange es sich um gütliche Streitbeilegung handelt. Da es auf diesen Aktionsebenen keine alternativen Institutionen gibt, führen die CV und CA diese Tätigkeit dennoch aus und sind wichtige Ansprechpartner auf lokaler Ebene.

Das *tribunal de conciliation* (TC) stellt die unterste Ebene des modernen Justizsystems dar. Aufgabe des TC ist es, in einem Konflikt zwischen den Streitparteien zu vermitteln und eine Schlichtung herbeizuführen, die auf lokalen Rechtsvorstellungen basiert. Das TC verfügt über keinerlei Sanktionsgewalt. Offiziell ist es nur zur Schlichtung von Bodenrechtstreitigkeiten befugt. Da die Menschen das TC jedoch sehr häufig auch bei anderen Problemen wie Familien- und Ehestreitigkeiten aufsuchen, werden diese auch verhandelt.²⁹ Bei den Mitgliedern des TC handelt es sich um Personen aus der Region, denen aufgrund ihrer Erfahrung und Weisheit Vertrauen und Respekt geschenkt wird. Allerdings sind sie den Rechtsuchenden selten so bekannt wie die CV. Insgesamt sind der Schlichtungsvorgang und die resultierenden Lösungen stark an die Person des Präsidenten des TC gebunden. Er leitet die Sitzungen, gibt Ratschläge und hat das letzte Wort. Da sich das TC im Gemeindezentrum befindet, ist es nicht so leicht zugänglich wie die lokalen Ortsvorsteher. Die Verhandlungen am TC haben aber einen weitaus offizielleren Charakter. Die Schlichtungsgespräche mit ihren vorherigen Anhörungen ähneln in ihrem Aufbau einer offiziellen Gerichtsverhandlung und sind öffentlich zugänglich. Zudem wird der gesamte Prozessverlauf schriftlich festgehalten. Der abgesegnete Beschluss ist einem Vertrag gleich. Der Grad an Formalität und Verbindlichkeit ist also wesentlich höher. Die Audienzen finden an einem festen Verhandlungsort statt, wobei es sich nicht um ein eigens für das TC vorgesehenes Gebäude handelt.

Bei der Gendarmerie handelt es sich um eine Institution der öffentlichen Sicherheit. Die Gendarmerie ist für die Verfolgung strafrechtlicher Angelegenheiten verantwortlich. Sie wird jedoch bei allen Angelegenheiten aufgesucht, die auf keiner der unteren Ebenen gelöst werden. Die Gendarmerie unterscheidet sich vom TC und den Ortsvorstehern weniger durch die Abläufe der Konfliktverhandlungen, sondern vielmehr durch die Art und Weise der Regelung von Problemen. Lösungen werden durch Ausübung von Druck und Androhung sanktionierender Maßnahmen versucht durchzusetzen. Durch die potentielle Möglichkeit der Realisierung der Androhungen bekommen diese ein größeres Gewicht. Auf der Gendarmerie wird generell weniger Wert auf einen friedlichen und ruhigen Prozessverlauf gelegt. Da die Gendarmen größtenteils nicht aus der Region stammen und Konversationen fast nur durch Übersetzer möglich sind, herrscht eine große soziale Distanz. Die Uniformen verstärken diese.

²⁹ In anderen Gemeinden scheint dies allerdings nicht der Fall zu sein (vgl. Elisa Schütz).

Der relativ hohe Grad an Formalität wird einerseits durch die schriftliche Fixierung der Verhandlungen, andererseits durch die Verbindung zum tribunal de première instance (TPI) unterstützt. Bei der Konfliktregelung auf der Gendarmerie werden verschiedene Gesetze als Rechtsgrundlage herangezogen, so zum Beispiel das Strafgesetzbuch. Die Orientierung an Gesetzen und Rechten stellt einen großen Unterschied zu den anderen Institutionen dar. Bei der alltäglichen Konfliktregelung auf der Gendarmerie wird jedoch häufig nicht nur anhand von Gesetzestexten, sondern auch auf Grundlage lokaler Rechtsvorstellungen verhandelt, wobei der Wille des Klägers in Bezug auf Art und Maß der Bestrafung berücksichtigt wird. Dies gilt für Fälle, bei denen es sich nicht um schwerwiegende Straftaten handelt. Dass von der Gendarmerie überhaupt andersartige Konflikte behandelt werden ist sehr interessant, denn sie liegen offiziell nicht in ihrem Kompetenzbereich. Doch nicht nur bei der Auswahl der Konfliktarten bewegt sich die Gendarmerie manchmal im informellen Bereich. Auch bei strafrechtlichen Delikten wird teilweise vom offiziellen Weg abgewichen. Nicht jede Ehe- oder Familienstreitigkeit wird an das TPI weitergeleitet und auch manche Straftat bleibt dem Gesetz nach ungestraft, obwohl evtl. ein Verfahren vorgeschrieben wäre. Zu bemerken sind auch individuelle Unterschiede zwischen den Gendarmen, wenn es um die Behandlung eines Konfliktes geht. Da die Gendarmerie ihren Sitz im Gemeindezentrum hat, liegt sie für die meisten Menschen in mehr oder weniger großer Entfernung. Sie ist also nicht nur sozial, sondern auch lokal weiter von den Rechtssuchenden entfernt. Der Gang zur Gendarmerie stellt eine ernste Angelegenheit dar. Diskretion ist nur in geringem Maße vorhanden, denn die Verhöre finden sehr öffentlich statt. Durch den Gang zur Gendarmerie droht ein Bruch der sozialen Beziehungen, denn der Prozess ist sehr förmlich und kann weitreichende Folgen nach sich ziehen.

Mögliche Instanzenwege

Die Entscheidung für oder gegen eine bestimmte Institution und der Gang durch die Instanzen hängt von verschiedenen Faktoren ab. Dazu zählen die unterschiedlichen Merkmale der Institutionen wie die soziale und lokale Nähe zu den Menschen, die Art und Weise der Konfliktregelung sowie persönliche Eigenschaften der Autoritäten. Zwischen den Autoritäten kann eine Hierarchie festgestellt werden, innerhalb derer die Konflikte weitergeleitet werden. Dabei steht an erster Stelle der CV, dann der CA, es folgt das TC und als letzte Instanz die Gendarmerie. Während die Autoritäten eine stärker fallabhängige Weiterleitung von Fällen beschreiben, scheint die Reihenfolge der Institutionen von der Bevölkerung weitestgehend unabhängig von der Art des Konfliktes verfolgt zu werden. Nur für bestimmte Konfliktarten wird von der oben genannten Hierarchie abgewichen. Generell werden Diebstähle oder Gewalttaten nicht ans TC gebracht, die Gendarmerie wird hingegen kaum bei Bodenrechtsstreitigkeiten aufgesucht. Zusätzlich können persönliche Dispositionen des Rechtssuchenden und dessen Absichten bei der Verhandlung als Einflussvariablen zählen.

Die Schwere eines Konfliktes wirkt sich insofern auf die Entscheidung aus, als dass die Menschen bei Konflikten mit geringer Tragweite das Aufsuchen von Autoritäten zu vermeiden versuchen, während bei Problemen besonderen Ausmaßes die Hierarchie außer Acht gelassen wird und direkt die Gendarmerie kontaktiert werden kann. Die Wahrnehmung der Institutionen und die ihnen zugeschriebenen Eigenschaften beeinflussen die Wahl der Institutionen ebenso.

Gründe für das Vermeiden höherer Instanzen und Rechtskenntnisse der Bevölkerung

Als Grund für die Vermeidung höherer Institutionen kann in erster Linie Angst vor den einzelnen Institutionen genannt werden. Entweder fürchten die Menschen Praktiken und Abläufe, da sie ihnen unbekannt sind oder aber, gerade weil sie die Praktiken einer Institution kennen. Hier ist auch die Bestechlichkeit der Autoritäten ein Faktor, denn viele befürchten ohne Zahlung von Geld keine Chance zu haben. Außerdem besteht die Angst vor Sanktionierung in Form von Gewalt, Strafzahlungen oder Gefängnis. Zugangsbarrieren, die sich aus der lokalen wie sozialen Distanz zu den höheren Institutionen ergeben, halten Menschen ebenfalls davon ab, diese aufzusuchen. Der Erhalt der sozialen Beziehungen zwischen den Konfliktparteien kann ebenso beeinflussend wirken. Auch Unwissenheit im Bereich der Konfliktregelung wirkt sich offensichtlich auf das Verhalten der Menschen aus. Die Rechtskenntnisse der Bevölkerung werden allgemein als schlecht bezeichnet. Das liegt einerseits an der geringen Alphabetisierung, andererseits an den fehlenden Zugangsmöglichkeiten zu Rechtsquellen.

Koexistenz von „traditionellem“³⁰ & modernem Recht & informelle Praktiken

Als besonderes Charakteristikum des „Schlichtungssystems“ ist die Koexistenz von modernem Recht und lokalen Rechtsvorstellungen zu nennen. Alle Autoritäten stützen sich trotz Existenz moderner Gesetze bei der Konfliktregelung zumindest teilweise auf lokale Rechtsvorstellungen. Hierdurch kommt es teilweise zur Konfliktregelung auf informeller Basis. Ferner konnten diverse informelle Praktiken in Bezug auf die Durchführung der Konfliktregelung identifiziert werden. Neben informellen Praktiken im Alltag der einzelnen Institutionen ist insbesondere die Tatsache von Bedeutung, dass alle Institutionen unabhängig von ihren eigentlichen Kompetenzen die Schlichtung von Konflikten durchführen. Dies erfolgt unter anderem, weil es keine alternativen Institutionen gibt, welche diese Funktion übernehmen können. Die Informalisierung formeller Tätigkeiten ist die Folge.

³⁰ Bei der Nutzung des Begriffs „traditionell“ bin ich mir seiner kritischen Konnotation bewusst und setze ihn deshalb in Anführungszeichen. Da der Begriff jedoch in vielen Bereichen von Beninern selbst verwendet wird, soll nicht gänzlich auf seine Verwendung verzichtet werden. Ebenso verfare ich mit dem Begriff „modern“.

Dominanz von Männern im Bereich Konfliktregelung

Die Dominanz der Männer und der Mangel an Frauen im gesamten öffentlichen Bereich ist ein weiterer wichtiger Aspekt. Alle untersuchten Ämter wurden gänzlich von Männern besetzt. Außerdem sind fast nur männliche Rechtsuchende bei den verschiedenen Autoritäten anzutreffen. Das kann mit der Dominanz von männlichen Autoritäten zusammenhängen, denn dadurch werden Frauen abgeschreckt. Da Frauen aus der Tradition heraus weder mit öffentlichen Aktivitäten allgemein, noch mit der Konfliktregelung im Speziellen vertraut sind, bedeutet es für sie einen großen Schritt, an eine Autorität heranzutreten. Ferner verfügen sie nicht über die nötigen Mittel und oftmals fehlt ihnen das nötige Wissen, wie und an wen man sich wenden kann.