

**Forschungsprojekt der Fachhochschule für Rechtspflege
im Auftrag des Justizministeriums Nordrhein-Westfalen**

Evaluation der Justizfachangestelltenausbildung des Landes Nordrhein-Westfalen

-EVA JFA-

*„Positives bewahren und ausbauen,
Negatives erkennen und verbessern“*

Abschlussbericht

Stand: 16. Mai 2008

Ralf Pannen, Manfred Steffen



Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen	6
A. Zusammenfassung	7
I. Zusammenfassung des Abschlusses aktueller Untersuchungen	7
II. Zusammenfassung der Empfehlungen und Handlungsalternativen	9
1. Empfehlungen zur fachlichen Gestaltung der Ausbildung (vgl. F.I.)	9
2. Empfehlungen zur Gesamtausrichtung der Ausbildung (vgl. F.II.2)	10
3. Handlungsalternativen (vgl. F.II.3)	11
B. Ziele der Untersuchung und Probleme	12
I. Ziele des Evaluationsprojektes	12
II. Zu bewältigende Probleme im Rahmen des Projektes	13
1. Vorbehalte	13
2. Datenschutz	14
3. Befragungsmüdigkeit	14
4. Personalstruktur der Projektgruppe	15
5. Wissenstransfer in die Praxis	16
C. Zeittafel	16
D. Zusammenfassung der Zwischenberichte	19
I. Erster Zwischenbericht	19
II. Zweiter Zwischenbericht	21
1. Einstellungsverfahren (Langzeitstudie und Modul 1)	21
2. Lehrplan der Berufskollegs in NRW (Langzeitstudie und Modul 4 a)	21
3. Ausbildungsstand nach der Abschlussprüfung 2004/2005 (Modul 5)	22
III. Dritter Zwischenbericht	22
1. Einstellungsverfahren (Modul 1)	23
2. Ausbildungsgang und Interviews an den Berufskollegs (Module 2 – 4)	23
3. Ausbildungsstand und Abschlussprüfung 2005 / 2006 (Modul 5)	26
4. Tätigkeiten nach der Abschlussprüfung (Modul 6)	26
IV. Vierter Zwischenbericht	26
1. Einstellungsverfahren (Modul 1)	27
2. Ausbildungsgang/Ausbildungspraxis (Modul 2)	27
2.1 Konzeption der Befragung	27

2.2 Bisherige Problembereiche der Ausbildung	28
2.3 Länge der Ausbildung	28
2.4 Freitexte zur Fragengruppe B „Grundlagen“	29
2.5 Theoretische Ausbildung (Fragengruppe C)	30
2.6 Praktische Ausbildung (Fragengruppe D)	31
2.7 Zusatzqualifikationen	32
2.8 Fragen nach Zusatzqualifikationen	33
2.9 Fragen nach allgemeinen Kompetenzen	34
3. Ausbildungsstand zu Abschlussprüfungen 2005 und 2006 (Modul 5)	34
4. Tätigkeiten nach der Abschlussprüfung (Modul 6)	35
V. Fünfter Zwischenbericht	37
1. Überblick	37
2. Thesen zu den Zielen der Ausbildung	39
2.1 Vorbemerkungen	39
2.2 Thesen zu den Zielen der Justizfachangestelltenausbildung	40
3. Empfehlungen	42
3.1 Empfehlungen zur Praxisausbildung	42
3.2 Empfehlungen zur gesamten Ausbildung	43
VI. Sechster Zwischenbericht	47
1. Überblick	47
2. Einstellungsverfahren (Modul 1)	48
3. Online-Befragung der Auszubildenden (Modul 2)	49
4. Folgerungen aus den Online-Befragungen	49
5. Tätigkeiten nach der Abschlussprüfung (Modul 6)	51
E. Abschluss aktueller Untersuchungen	54
I. Abschlussbefragung der Ausbilder	54
1. Einleitung	54
2. Rücklaufquote	55
3. Auswertung	55
II. Absolventenbefragung 2007 am Übergang zum Arbeitsmarkt	58
1. Konzeption der Befragung und Rücklaufquote	58
2. Situation der Befragten Ende 2007	59
3. Situation der Befragten Anfang 2008	61
4. Auswertung und Folgerungen	63

III. Vergleich der Ausbildungen zum Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten und zum Justizfachangestellten	64
1. Vergleich der Noten in den Abschlussprüfungen von Justizfachangestellten und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten	64
2. Betrachtungen und Argumente zu einem gemeinsamen Unterricht von Auszubildenden zum Justizfachangestellten (JFA) und Auszubildenden zum Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten (ReNo) im Berufskolleg	69
2.1 Vorteile gemeinsamer Beschulung der JFA- und ReNo-Auszubildenden	69
2.2 Ergänzungen und Erläuterungen	70
2.3 Nachteile gemeinsamer Beschulung der JFA- und ReNo-Auszubildenden	70
3. Zusammenfassung der für das Projekt EVA JFA relevanten Aussagen aus dem Experteninterview zur Ausbildungssituation der ReNo-Auszubildenden ...	71
4. Abschließende Betrachtungen	72
IV. Untersuchung zu den von den Berufskollegs angebotenen Zusatzqualifikationen für Justizfachangestellte	73
1. Einleitung.....	73
2. Auswertung	74
2.1 Rücklaufquote	74
2.2 Derzeit vorhandene Zusatzqualifikationen	75
2.3 Geplante Zusatzqualifikationen.....	75
F. Abschließende Betrachtungen und Empfehlungen	76
I. Empfehlungen zur fachlichen Gestaltung der Ausbildung.....	76
1. Einstellungsverfahren	76
2. Theoretische und praktische Ausbildung.....	77
2.1 Theoretische Ausbildung	77
2.2 Praktische Ausbildung	77
3. Skripten und Ausbildungsmaterial	78
4. Prüfungsverfahren.....	79
II. Gesamtausrichtung der Ausbildung	79
1. Abschließende Betrachtungen	79
1.1 Zahlen zur Ausbildung	79
1.2 Bewertung der Übernahmesituation.....	85
1.3 Motivation / Emotion	87

1.4 Qualität	88
2. Empfehlungen	91
2.1 Verlässlichkeit bezüglich Ausbildungs-, Überbrückungsstellen und Übernahmemöglichkeiten.....	91
2.2 Ziele der Ausbildung klar stellen	92
2.3 Ausbildungsleistung anerkennen	92
2.4 Qualitätsmanagement dauerhaft implementieren	93
3. Handlungsalternativen.....	95
3.1 Ausbildung verlängern	95
3.2 Inhalte der Ausbildung verkürzen.....	96
3.3 Ausbildungszahlen reduzieren.....	97
3.4 Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation anbieten.....	98
3.5 Beschäftigungspakte mit anderen Behörden und Betrieben schließen....	99
3.6 Zusatzqualifikationen mit entsprechenden Zertifikaten anbieten	99
Literaturverzeichnis	101
Anlagen	105
Anlage I: Vergleich der Lehrinhalte im Unterricht der Berufskollegs in den Bildungsgängen "Justizfachangestellte" und "Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte"	105
Anlage II: Feedbackbogen für Auszubildende in Hamburg	118
Anlage III: Beurteilungsbogen für (Praxis-) Ausbilder in Hamburg	127

Vorbemerkungen

Das Justizministerium des Landes Nordrhein-Westfalen hat im September 2004 die Fachhochschule für Rechtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen mit dem Forschungsprojekt "Evaluation der Justizfachangestelltenausbildung des Landes Nordrhein-Westfalen" (EVA JFA) beauftragt. Die vorliegende Dokumentation bildet den (vorläufigen) Abschluss dieses Forschungsprojektes. Ein Zusatzauftrag des Justizministeriums betrifft die weitere Betrachtung des Übergangs der Absolventinnen und Absolventen¹ von Überbrückungsstellen in der Justiz zu Stellen außerhalb der Justiz des Landes NRW (vgl. insoweit E.II.4). Für diesen eng umgrenzten Bereich soll eine breitere Datengrundlage geschaffen werden, da die fehlende Übernahme durch die Justiz sich als ein wesentlicher Problembereich im Laufe des Projektes herausgestellt hat.

Seit Beginn des Projektes Ende 2004 sind 6 Zwischenberichte an das Justizministerium geliefert worden. Diese enthalten detaillierte Angaben zu den evaluierten Einzelbereichen der Ausbildung, zu Auswertungen und Folgerungen. Sie enthalten darüber hinaus für verschiedene Bereiche der Ausbildung Empfehlungen. Die Zwischenberichte sind im Abschnitt D zusammengefasst. Darüber hinaus sind weitere Unterlagen zu den Zwischenberichten (sowie ergänzende Informationen zum Forschungsprojekt) auf der Internetseite der Fachhochschule für Rechtspflege abrufbar (vgl. Online-URL: <http://www.fhr.nrw.de/fachbereiche/forschung/EVA-JFA/index.php>). Die Zwischenberichte sind insoweit von Bedeutung, als sie auf bereits umfassend evaluierte Bereiche der Ausbildung verweisen und teilweise die Grundlage für bereits begonnene Verbesserungen im Ausbildungsablauf bilden.

Ergebnisse zu aktuellen Untersuchungen, die noch in keinem Zwischenbericht enthalten waren, sind im Abschnitt E dargestellt. Zu nennen ist hier zunächst die Absolventenbefragung Ende 2007 nach Auslaufen der Überbrückungsstellen, welche die Grundlage für eine weitere Befragung im Rahmen des o.g. Zusatzauftrages bildet (Teil II). Zum Abschluss des Projektes sollten außerdem die Ausbilder als für die Ausbildung zentrale Personen noch einmal Gelegenheit erhalten, sich abschließend zur Ausbildung zu äußern (Teil I). Rechtsanwaltskanzleien und Notariate haben sich als mögliches Berufsfeld für Absolventen der Justizfachangestelltenausbildung herausgestellt. Im Übrigen sollten mögliche Überschneidungen der berufsschulischen Lehrinhalte in beiden Berufsfeldern untersucht werden. Auch ein

¹ Im Folgenden wird zur besseren Lesbarkeit nur noch die männliche Form verwendet

Vergleich der Abschlussnoten von Justizfachangestellten und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten ist im Teil III dargelegt. Eine Betrachtung zu den von den Berufskollegs angebotenen Zusatzqualifikationen (Teil IV) schließen den Abschnitt E ab.

Den wichtigsten Teil des Abschlussberichts dürften die im Abschnitt F dargelegten Empfehlungen zur fachlichen Gestaltung (Teil I) und zur Gesamtausrichtung der Ausbildung (Teil II) darstellen. Insbesondere dieser Teil des vorliegenden Abschlussberichts wird hoffentlich von vielen an der Ausbildung der Justizfachangestellten Beteiligten zur Kenntnis genommen. Er soll die Grundlage für eine Qualitätssicherung und für weitere Verbesserungen in der Ausbildung bilden. Um den Abschlussbericht einem breiten Leserkreis zu erschließen, erscheint er als Veröffentlichung in der Schriftenreihe der Fachhochschule für Rechtspflege und wird allen mit der Ausbildung der Justizfachangestellten befassten Gerichte und Berufskollegs, sowie weiteren Interessierten zur Verfügung gestellt.

A. Zusammenfassung

I. Zusammenfassung des Abschlusses aktueller Untersuchungen

Nach Vorlage des 6. Zwischenberichts vom 21.09.2007 hat die Projektgruppe eine Abschlussbefragung der Ausbilder und eine Absolventenbefragung der Justizfachangestellten, die Anfang 2007 die Abschlussprüfung bestanden haben und zumeist bis Ende 2007 auf Überbrückungsstellen geführt wurden, abgewickelt. Außerdem wurden die Ausbildungen zum Justizfachangestellten und zum Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten insbesondere im Hinblick auf die Abschlussnoten und die Möglichkeiten einer gemeinsamen Beschulung verglichen. Eine Befragung der Berufskollegs zu den (geplanten) Angeboten an Zusatzqualifikationen wurde ebenfalls durchgeführt.

Im Rahmen der **Ausbilderbefragung** stand der Wunsch nach einer Verlängerung der Ausbildung (oder zumindest die Verringerung von Ausbildungsinhalten) an der Spitze. Häufige Nennungen waren ebenfalls Wünsche nach Verbesserung des eigenen Arbeitsumfeldes, der Praxisausbildung und des Prüfungsverfahrens. Die berufliche Situation der Auszubildenden nach der Prüfung wurde ebenfalls häufig thematisiert. Insgesamt spiegeln diese Aussagen somit die wesentlichen

Problemfelder der Ausbildung wider, wobei das eigene Umfeld der Ausbilder deutlich im Focus stand. (Vgl. E.I.)

Die **Absolventenbefragung** kann aufgrund der Auswahl der Teilnehmer und der Rückläufe noch keine repräsentativen Daten liefern, lässt jedoch gleichwohl interessante Einblicke zu. Die Ergebnisse einer weiteren Befragung im Rahmen eines Zusatzauftrages bleiben abzuwarten. Von 162 angeschriebenen Absolventen haben 102 einen Fragebogen zurückgesandt. Auffällig war, dass von diesen Absolventen trotz Auslaufen der Überbrückungsstellen noch 44 Personen in befristete Stellen der Justiz NRW übernommen wurden. 38 Absolventen waren zu Beginn des Jahres 2008 arbeitslos – auch dies eine auffällig hohe Zahl. Von den 20 Personen, welche eine Stelle außerhalb der Justiz NRW gefunden hatten, haben immerhin 4 eine Stelle bei Rechtsanwälten oder Notaren angetreten, weitere 4 haben neue Ausbildungen oder ein Studium begonnen. (Vgl. E.II.)

Im Rahmen des **Vergleichs der Ausbildungen zum Justizfachangestellten und zum Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten** konnte zunächst festgestellt werden, dass die Noten in den Abschlussprüfungen der Justizfachangestellten gegenüber denen der Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten keinesfalls schlechter sind. Ganz im Gegenteil: Die Noten der Justizfachangestellten sind deutlich besser. Von einer problematischen Notengebung in der Abschlussprüfung der Justizfachangestellten kann somit nicht gesprochen werden (vgl. E.III.1).

Ein Vergleich der Lehrinhalte im Unterricht der Berufskollegs in den Bildungsgängen der Justizfachangestellten und der Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten (vgl. Anlage II) ergab, dass eine gemeinsame Beschulung der Auszubildenden in den beiden Berufsfeldern durchaus möglich ist. Dies könnte z.B. die Einrichtung von Berufsfachklassen an Berufskollegs ermöglichen, an denen wegen der geringen Zahl an Auszubildenden in beiden Berufsfeldern für sich genommen der Klassenfrequenzmindestwert nicht erreicht würde. Eine genaue Abwägung der Vor- und Nachteile ist jedoch erforderlich (vgl. E.III.4).

Eine Befragung der 13 Berufskollegs zum (geplanten) **Angebot an Zusatzqualifikationen** im Oktober 2007 wurde von 11 Berufskollegs beantwortet. 6 Berufskollegs bieten Zusatzqualifikationen im IT-Bereich an. 2 Berufskollegs bieten Englisch mit Fachbezug an, 3 Berufskollegs bieten kaufmännisches Rechnen an und ein Berufskolleg bietet zusätzlich Rechtskunde aus Sicht von Anwälten und Rechtsabteilungen an. Bei einem Berufskolleg besteht die Möglichkeit, die

Fachhochschulreife in Abendschule zu erwerben. Ein Berufskolleg bietet keine Zusatzqualifikationen an und plant das auch nicht für die Zukunft, da insbesondere die Schülervertreter sich wegen der ohnehin hohen Belastung dagegen ausgesprochen haben. (Vgl. E.IV.2.2 und 2.3).

II. Zusammenfassung der Empfehlungen und Handlungsalternativen

1. Empfehlungen zur fachlichen Gestaltung der Ausbildung (vgl. F.I.)

Die **Einstellungsverfahren** sollen stärker zentral unterstützt werden. Die Verantwortlichkeit soll jedoch weiterhin bei den Ausbildungsgerichten verbleiben. Insbesondere für die an den Einstellungsgesprächen beteiligten Behördenvertreter sind Schulungsmaßnahmen erforderlich. Eine Datenbank für eine OLG-bezirksweite Abfrage zu Bewerberdaten ist einzuführen, vor allem um Doppelbewerbungen zu vermeiden.

Die theoretische und praktische Ausbildung bei den **auswärtigen Ausbildungsstationen** (insbesondere in den Bereichen Insolvenz und Handelsregister) ist weiter zu optimieren.

Hinsichtlich der **theoretischen Ausbildung** wird empfohlen:

- Die Kommunikation zwischen Ausbildungsgerichten und Berufskollegs, sowie zwischen den Berufskollegs sollte intensiviert werden.
- Die Erfahrungsaustausche der Ausbilder sind wichtig und daher beizubehalten (Ausbildertagungen).
- Allgemein bildende Fächer sind im Hinblick auf allgemeine Kompetenzen wichtig. Dies muss den Auszubildenden deutlicher vermittelt werden.
- Die starke Fixierung auf die Abschlussprüfung und den Inhalt einzelner Fächer sollte abgemildert werden. Verbindliche Absprachen über ausbildungs- und prüfungsrelevante Schwerpunktbereiche sind erforderlich. Es sollte erforderlichenfalls überlegt werden, eine Änderung der Ausbildungsordnung anzuregen.
- Die Ausbilder sind so zu entlasten, dass genügend Freiraum für eine ordnungsgemäße Ausbildung zur Verfügung steht.

Die Empfehlungen zur **praktischen Ausbildung** beziehen sich zunächst auf die Praxisausbilder, denen genügend Zeit für die Ausbildung einzuräumen ist und deren Ausbildungstätigkeit anzuerkennen und zu unterstützen ist, und zwar durch

- Positives Feedback,
- Angemessene Berücksichtigung der Ausbildungstätigkeit im Pensum,
- Angebot an zentral erstellten Ausbildungsmaterialien und Leitfäden (z.B. für zu behandelnde Bereiche, für Beurteilungen),
- Kommunikation mit den Ausbildern.

Darüber hinaus ist auf eine angemessene räumliche und technische Ausstattung und regelmäßige Evaluierung zu achten.

Die **Skripten und Ausbildungsmaterialien** sind im Hinblick auf ihre besondere Bedeutung im Spannungsfeld zwischen dezentralen Ausbildungs- und zentralen Prüfungsstrukturen weiter zu optimieren, wobei die Erstellung und der Austausch ergänzender Materialien durch die Ausbilder zu fördern ist.

Für das **Prüfungsverfahren** gilt, dass stärker als bisher eine Kultur des Austausches und der Rückmeldung aufzubauen und zu fördern ist. In regelmäßigen Treffen der Prüfungsausschüsse OLG-bezirkswweit und im landesweiten Austausch sind Problembereiche und Fehler im Prüfungsverfahren festzustellen, soweit möglich zu beheben und vor allem für die Zukunft daraus zu lernen.

2. Empfehlungen zur Gesamtausrichtung der Ausbildung (vgl. F.II.2)

In Bezug auf die Gesamtausrichtung der Ausbildung werden folgende Empfehlungen ausgesprochen:

- Verlässlichkeit schaffen im Hinblick auf die Zahl der Ausbildungsstellen (z.B. jährlich 300 Stellen, die nicht in jedem Jahr neu diskutiert und angezweifelt werden) und im Hinblick auf die Bedingungen für die Inanspruchnahme von Überbrückungsstellen.
- Verlässlichkeit schaffen im Hinblick auf Übernahmemöglichkeiten. Am besten wäre die Schaffung eines „Einstellungskorridors“ für die jeweils Besten eines Prüfungsjahrgangs.

- Die Ziele der Ausbildung müssen klar sein: Vorbereitung auf die Tätigkeit in der Justiz und Schaffung beruflicher Perspektiven für Tätigkeiten außerhalb der Justiz.
- Die Ausbildungsleistungen aller an der Ausbildung Beteiligten müssen deutlich anerkannt und berücksichtigt werden, z.B. durch Schaffung der Rahmenbedingungen für die Ausbildung, Fortbildungsangebote, Aufzeigen des Nutzens der Ausbildung.
- Ein fortwährendes Qualitätsmanagement für alle Bereiche der Ausbildung muss aufgebaut und unterstützt werden. Dazu gehört, dass zunächst eine Diskussion mit anschließender Einigung über zu erreichende Qualitätsziele initiiert werden muss.

3. Handlungsalternativen (vgl. F.II.3)

Zuletzt sind im vorliegenden Bericht mögliche Handlungsalternativen jeweils mit Pro- und Contra-Argumenten aufgeführt. Diese Handlungsalternativen sind:

- Ausbildungszeit auf regelmäßig 3 Jahre verlängern,
- Inhalte der Ausbildung reduzieren bzw. als prüfungsrelevant oder weniger prüfungsrelevant kennzeichnen,
- Reduzierung der Anzahl der einzustellenden Auszubildenden,
- Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation anbieten,
- Beschäftigungspakte mit anderen Behörden und Betrieben schließen,
- Zertifizierte Zusatzqualifikationen anbieten.

B. Ziele der Untersuchung und Probleme

I. Ziele des Evaluationsprojektes

Die Gründe für die Initiierung des Projektes EVA JFA sind im Ersten Zwischenbericht (vgl. FHR NRW, März 2005, S. 6) (vgl. auch Pannen 2006, S. 21 f) ausführlich dargelegt worden. Der praktische Nutzen der Evaluation sollte in der Planungs- und Entscheidungshilfe für die an der Ausbildung Beteiligten und als Beitrag zu einer Qualitätsverbesserung gesehen werden (vgl. FHR NRW, März 2005, S. 8). Es galt jedoch zunächst, die Ängste der Betroffenen - welche Evaluation als Mittel zur Kontrolle sahen (vgl. unter B.II. „Vorbehalte“) - zu berücksichtigen und durch eine offene und umfassende Information über die Gründe und Ziele der Evaluation aufzuklären. Dies sollte zunächst durch Veröffentlichungen erreicht werden, wie z.B. in "NRW:JUSTIZintern 01/2005" (vgl. Pannen/Steffen 2005a, S. 5), im "ver.di - bund+länder_journal" (vgl. Pannen/Steffen 2004, S. 7) und in "DJG aktuell" (vgl. Pannen/Steffen 2005 b). Darüber hinaus wurde ein Beratungsteam in die wichtigen Entscheidungen eingebunden. Diesem Gremium gehörten Ausbildungsverantwortliche aus allen Bereichen der Ausbildung an. Im Übrigen wurden Informationen zu den Zwischenberichten im Projekt möglichst zeitnah für alle Beteiligten im Internet veröffentlicht (vgl. Online-URL: <http://www.fhr.nrw.de/fachbereiche/Forschung/EVA-JFA/index.php>).

Im Konzept für das Forschungsprojekt EVA JFA (vgl. FHR NRW 2004, S. 17-19) sind als Ziele des Projektes herausgearbeitet:

- **Hauptzweck** der „EVA-JFA“ ist eine aktuelle Bestandsaufnahme der JFA-Ausbildung, wobei sowohl die Schwachstellen der Ausbildung, als auch ihre Stärken aufgezeigt und Vorschläge für sich daraus ergebende Anpassungen gemacht werden, mit dem Ziel, Verbesserungsvorschläge umzusetzen, damit zukünftig eine Qualitätssteigerung der Ausbildung erreicht wird.
- Die „EVA-JFA“ sollte untersuchen, inwieweit die Ausbildungsinhalte den Anforderungen der Praxis gerecht werden und auch in anderen Berufsfeldern verwertbar sind.
- Die „EVA-JFA“ sollte untersuchen, ob die Intentionen des BBiG und der Ausbildungsordnungen in amtsgerichtlicher, staatsanwaltlicher und

berufsschulischer Ausbildung umgesetzt sind und sich die Intentionen im Wissensstand und in den Prüfungen niederschlagen.

- Die „EVA-JFA“ sollte untersuchen, ob die Gesetzes- und Verordnungslage eine stringente und effektive Ausbildung fördert.
- Die „EVA-JFA“ sollte untersuchen, ob die JFA-Ausbildung zu einem Mono- oder Querschnittsberuf befähigt, welche Sockel- und welche fachspezifischen Qualifikationen notwendig sind.
- Die „EVA-JFA“ sollte die Akzeptanz der JFA-Ausbildung bei den Gerichten, Staatsanwaltschaften und sonstigen möglichen Abnehmern erkunden.
- Die „EVA-JFA“ sollte die Kooperationsbeziehungen zwischen den gerichtlichen und staatsanwaltlichen Ausbildungsstätten einerseits und den Berufsschulen andererseits offen legen.
- Die „EVA-JFA“ sollte erforschen, ob und gegebenenfalls welche Zusatzqualifikationen notwendig oder wünschenswert sind.
- Die „EVA-JFA“ sollte untersuchen, ob die JFA-Ausbildung wegen veränderter Anforderungen strukturell und inhaltlich angepasst werden muss oder nicht ergänzungsbedürftig ist.
- Die Qualität einer Ausbildung ist nicht nur abhängig von Individuen, sondern wird maßgeblich beeinflusst von Rahmenbedingungen (z.B. Vorbildung, Schulabschlüsse der Auszubildenden, rechtliche Grundlagen der Ausbildung, rechtlich vorgegebene Organisationsstrukturen). Eine Analyse von Struktur- und Rahmenbedingungen ist somit wichtiger Bestandteil der „EVA-JFA“.

II. Zu bewältigende Probleme im Rahmen des Projektes

1. Vorbehalte

Zu Beginn des Projekts waren deutliche Anzeichen für Vorbehalte bei manchen an der Ausbildung der Justizfachangestellten Beteiligten spürbar. Vorbehalte und Ängste können den Erfolg einer Evaluation deutlich einschränken. Etwaige Vorbehalte und Ängste basieren oft auf fehlender Information über den Sinn und das Ziel der Evaluation. Für das Projektteam war daher eine offensive Informationspolitik immer wichtig. So wurde im November 2004 ein sogenanntes Beratungsteam von der Projektgruppe ins Leben gerufen, bestehend aus Vertretern der Oberlandesgerichte, der Gewerkschaften, der Berufskollegs und sonstigen „Insidern“

der Justizfachangestelltenausbildung. Die Ausbilder bekamen auf Ausbildertagungen entsprechende Informationen über die geplante Evaluation und konnten sich bei Mitgliedern der Projektgruppe persönlich erkundigen. Auch darüber hinaus wurden persönliche Gespräche mit Mitgliedern der Projektgruppe angeboten. Artikel in Informationsblättern der Justiz und Gewerkschaften sowie im Internet rundeten die möglichst umfassende Information aller Interessierten ab.

Im Februar 2005 erhielten sämtliche Ausbildungsgerichte und alle an der JFA-Ausbildung beteiligten Berufskollegs ein zusätzliches Informationsschreiben. Zudem besuchte die Projektgruppe von Oktober 2005 bis März 2006 alle dreizehn Berufskollegs persönlich.

Soweit dennoch Vorbehalte gegenüber der Evaluation erkennbar wurden, basierten sie nach Einschätzung der Projektgruppe auf Gründen, die außerhalb der Projektabwicklung lagen.

2. Datenschutz

Im Rahmen der geplanten Langzeitevaluation sollten alle Auszubildenden des Einstellungsjahrgangs 2005 erfasst werden. Es sollte eine anonyme Kennzeichnung jedes Auszubildenden erfolgen, damit spätere jeweilige Befragungsergebnisse derselben Person zugeordnet werden könnten. Vorteilhaft wäre dies gewesen für eine Feststellung von dynamischen Prozessen vom Anfang bis zum Abschluss der Ausbildung und zur Sichtbarmachung von kausalen Zusammenhängen. Die geplante Erfassung begegnete jedoch zum Teil datenschutzrechtlichen Bedenken bei den Verwaltungen der Oberlandesgerichte. So musste letztlich auf eine personengebundene und durchgängig nachvollziehbare Langzeitevaluation verzichtet werden.

3. Befragungsmüdigkeit

Die ersten Befragungen im Frühjahr 2005 waren so ausgelegt, dass innerhalb eines Fragebogens möglichst viele Informationen abgefragt wurden, um eventuelle Querverbindungen herstellen zu können (vgl. Befragungen im Modul 5, Ausbildungsstand zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung). Der Umfang der Fragebögen wuchs dadurch aber so stark, dass eine Überforderung der Befragten erkennbar war. Daraus resultierend bemühte sich die Projektgruppe deutlich um

Reduzierung des Inhalts der Befragungen auf das absolut Nötige. In Zweifelsfällen erfolgte eher eine Kürzung des Fragebogens, um einen möglichst hohen Befragungskomfort zugunsten der Adressaten zu erreichen. Nachteilig dabei ist, dass weniger - vielleicht erst später interessant werdende - Querverbindungen möglich sind und auf die (weitere) Untersuchung bestimmter Bereiche verzichtet werden musste.

Diese aufwändige strikte Eigenkontrolle der Projektgruppe bestätigte sich letztlich im Verlauf des Projekts. Zudem konnte aufgrund später eingeführter Onlinebefragungen der Komfort für die Befragten noch einmal verbessert werden. Insgesamt wurde ein Abfallen bei der Mitwirkungsbereitschaft letztlich verhindert. Die Rücklaufzahlen blieben über das gesamte Projekt erfreulich hoch.

4. Personalstruktur der Projektgruppe

Die Projektgruppe musste im Laufe des Projekts erhebliche personelle Einschränkungen verkraften. Zunächst aus 6 Personen bestehend, verteilte die Projektgruppe die einzelnen Module aus dem Projektplan auf zweiköpfige Kleingruppen, bestehend aus dem Federführer und seinem Vertreter. Bei einem Ausfall einer Person sollte so ein Informationsverlust möglichst ausgeglichen werden. Leider konnte diese personelle Struktur nicht beibehalten werden. Zwei der Mitglieder gingen im Laufe des Projekts in Pension, ohne dass sie ersetzt werden konnten. Bei zwei weiteren Mitgliedern blieb aufgrund von Aufgabenverlagerungen und der Übernahme von zusätzlichen vorrangigen Aufgaben letztlich kaum noch Spielraum für eine weitere Mitarbeit im Projekt. Ersetzt werden konnten die Ausfälle nicht. Letztlich blieben in der Schlussphase nur noch die Ersteller dieses Abschlussberichtes übrig. Insbesondere auch aus diesen personellen Gründen mussten in Teilen des Projekts Einschränkungen gemacht werden. Einige anfänglich im Projektplan festgelegte Maßnahmen mussten nach eingehender Machbarkeitsüberprüfung zum Teil auch im Hinblick auf wahrscheinlich nicht zu erwartende neue Erkenntnisse entfallen. Die Projektgruppe ist jedoch überzeugt, dass dennoch der hohe von Anfang an selbstaufgelegte Qualitätsmaßstab gehalten wurde.

Positiv war über die gesamte Projektzeit die Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Informationstechnik der Fachhochschule, das die Befragungen wohlwollend begleitet hat und mit Rat und Tat zur Seite stand.

5. Wissenstransfer in die Praxis

Kaum erforscht blieb, wie viel Wissen und wie viele Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen die geprüften Justizfachangestellten aus ihrer Ausbildung in die berufliche Praxis (über)tragen, dort anwenden und sogar bei anderen Servicekräften in der Praxis verbreiten. Anfängliche Befragungen hierzu blieben auf der groben Einschätzungsebene von Vorgesetzten bzw. der Justizfachangestellten selbst, wurden aber später nicht weiter fokussiert. Der zu betreibende Aufwand wäre zu groß gewesen.

C. Zeittafel

Verfahrensablauf des Projektes

01. August 1998	Inkrafttreten der „Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Justizfachangestellten“ vom 26.01.1998
01. August 2004	Inkrafttreten „Lehrplan für das Berufskolleg in NRW – Justizfachangestellte/r – Fachklassen des dualen Systems“
07. September 2004	Auftaktveranstaltung zur Vorstellung des Projektes EVA JFA im Justizministerium
30. September 2004	Erteilung des Auftrags zur Durchführung des Evaluationsprojektes
Oktober 2004	Offene Fragebögen an Ausbilder
01. Dezember 2004	1. Sitzung des Beratungsteams mit der Projektgruppe
Februar 2005	Ausführliches Schreiben zur Information aller Ausbildungsgerichte und der Berufsschulen
Februar 2005	Befragung der Auszubildenden des Einstellungsjahrgangs 2002 zum Ausbildungsstand zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung
Februar/März 2005	Befragung der Prüferinnen und Prüfer zum Ausbildungsstand zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung
Januar bis April 2005	Teilnahme an Einstellungsgesprächen bei diversen Amtsgerichten
10. März 2005	Vergleichende Erhebungen bei dem „Ford Aus- und Weiterbildung e.V.“ in Köln
22. März 2005	Gespräch zur Einstellungspraxis des Justizvollzuges mit Vertretern des Landesjustizvollzugsamtes NRW in Wuppertal
Anfang April 2005	Befragung der abnehmenden Gerichte und Staatsanwaltschaften

	zum Ausbildungsstand zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung
Mai 2005	Befragung zur Einstellungspraxis bei den ausbildenden Behörden und den frisch eingestellten Auszubildenden
19. Mai 2005	1. Zwischenbericht
Sommer 2005	Untersuchungen und Auswertungen zu Lehrplänen/Curricula
Sommer 2005	Auswertung der drei Befragungen der Auszubildenden, der Prüfer und der abnehmenden Behörden zum Ausbildungsstand zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung
Sommer 2005	Auswertung der Untersuchungen zur Einstellungspraxis
14. September 2005	2. Zwischenbericht
15. Dezember 2005	Dienstbesprechung zum 1. und 2. Zwischenbericht im Justizministerium; 2. Sitzung des Beratungsteams mit Vertretern der Projektgruppe
Feb./ März 2006	Erneute Befragung der Auszubildenden zum Ausbildungsstand zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung (2005/2006) und Auswertung
Feb./ März 2006	Erneute Untersuchung der Einstellungspraxis des aktuellen Einstellungsjahrgangs
Oktober 2005 bis März 2006	Besuch aller dreizehn Berufskollegs der JFA-Ausbildung in NRW und Untersuchung anhand von strukturierten Interviews
April 2006	Erhebungen zur Tätigkeit der Auszubildenden nach der Abschlussprüfung
28. April 2006	3. Zwischenbericht
Frühjahr 2006	Erstellung eines Leitfadens für die Einstellungspraxis
Mai 2006	Befragung aller Auszubildenden und Ausbilder, Lehrer zu Lehrplänen und Ausbildungsmaterial
Juni bis August 2006	Online-Befragung der Auszubildenden (Einstellungsjahrgänge 2004 und 2005) zu Ausbildungsgang/Ausbildungspraxis
Juni bis August 2006	Interviews mit den Ausbildungsberatern der drei OLG-Bezirke
Sommer 2006	Auswertung der bisherigen Befragungen zum Ausbildungsstand zum Zeitpunkt der Abschlussprüfungen 2005 und 2006
25. August 2006	4. Zwischenbericht
05. September 2006	Dienstbesprechung zum 3. und 4. Zwischenbericht im Justizministerium
Herbst 2006	Auswertung der Interviews mit den Ausbildungsberatern der drei OLG-Bezirke
Herbst 2006	Auswertung der Online-Befragung der Auszubildenden zu Ausbildungsgang/Ausbildungspraxis

Herbst 2006	Abschließende Auswertung Befragung aller Auszubildenden und Ausbilder, Lehrer zu Lehrplänen und Ausbildungsmaterial
19. Oktober 2006	3. Sitzung des Beratungsteams mit Vertretern der Projektgruppe
November 2006	Erstellung eines Leitfadens für die telefonische Befragung von Praxisausbildern und Durchführung eines Pretests
November / Dezember 2006	56 (telefonische) Leitfadeninterviews mit Praxisausbildern zur Praxisausbildung
09. März 2007	5. Zwischenbericht
Feb./ März 2007	Erneute Untersuchung der Einstellungspraxis des aktuellen Einstellungsjahrgangs
August/September 2007	Online-Befragung der Auszubildenden (Einstellungsjahrgang 2005) zu Ausbildungsgang/Ausbildungspraxis
Frühjahr/Sommer 2007	Untersuchung der Tätigkeit der geprüften Auszubildenden des Prüfungsjahrgangs 2007 nach der Abschlussprüfung durch Befragung der Ausbilder bzw. der mitwirkungsbereiten Auszubildenden
Frühjahr/Sommer 2007	Informationserhebung bei der Bundesagentur für Arbeit zu Tätigkeit und Vermittelbarkeit der Auszubildenden nach der Abschlussprüfung
13. September 2007	Teilnahme am BIBB-Kongress in Düsseldorf „Zukunft berufliche Bildung“, Forum 3.1: „Ausbildung zwischen Qualität und Quantität“
21. September 2007	6. Zwischenbericht
29./30. Oktober 2007	Experteninterview mit StR Antoni vom Berufskolleg Höxter zu Ausbildungszielen und Qualifikationen von ReNo-Fachangestellten im Vergleich zu JFA
07. November 2007	Dienstbesprechung zum 5. und 6. Zwischenbericht im Justizministerium
Dezember 2007	Befragung von geprüften Auszubildenden des Prüfungsjahrgangs 2006/2007 zum beruflichen Werdegang nach der Abschlussprüfung (und nach dem Ausscheiden aus Überbrückungsstellen der Justiz)
Januar 2008	Abschlussbefragung der Ausbilder bei den Amtsgerichten (Onlinebefragung in der Zeit vom 15. - 27.01.2008)
5. März 2008	4. Sitzung des Beratungsteams mit Vertretern der Projektgruppe
Mai 2008	Abschlussbericht

D. Zusammenfassung der Zwischenberichte

I. Erster Zwischenbericht

Der 1. Zwischenbericht vom 19.05.2005 setzt sich u.a. mit den Rahmenbedingungen der Evaluation und den Gründen für eine Evaluation der Justizfachangestelltenausbildung auseinander (vgl. FHR NRW 2005 a und Pannen 2006). Nach dem Bericht des JM NRW an den Landtag „sind die Weichen für eine wirksame Sicherung der personellen Qualität der Landesjustiz in erster Linie in den Bereichen Ausbildung, Fort- / Weiterbildung und Personalentwicklung zu stellen. Die für jeden dieser Bereiche entwickelten Ziele und konzeptionellen Vorgaben sind fortlaufend auf ihren Einklang mit den tatsächlichen Anforderungen der beruflichen Praxis hin zu überprüfen und erforderlichenfalls zu aktualisieren. (...) Eine Ausbildung auf hohem Niveau ist das `A und O´ jeder dauerhaften personellen Qualitätssicherung.“ (JM NRW 2002, S. 1 – 3). Insoweit stellt das Projekt EVA JFA einen wichtigen Baustein zur Qualitätssicherung in der Ausbildung für die Justiz NRW dar.

Der Beginn des Projektes mit dem Einsatz von offenen Fragebögen, die an Ausbilder/innen verteilt wurden, wird in den Blick genommen. Die Ergebnisse dieser Befragung wurden auf ihre Aussagekraft für die weitere Durchführung des Projektes untersucht.

Die Schlüsselaussagen, welche aus der Ausbilderbefragung resultieren, lauten :

Nr. 1

Ziele und Schwerpunkte der Ausbildung sind nicht deutlich und werden nicht vollständig akzeptiert: Berufsfertigkeit für die Justiz und allgemeine Kompetenzen, berufliche Grundbildung.

Nr. 2

Es wird zu viel Theorie vermittelt und zu wenig Wert auf die Praxis gelegt.

Die Ausbildung ist zu prüfungsorientiert, Inhalte / Schwerpunkte der Ausbildung sind nicht deutlich.

Nr. 3

Es bestehen Zeitprobleme in der Ausbildung durch: notwendige Stoffreduktion wegen Verkürzung auf 2 ½ Jahre und 2 Tage Berufsschule in der Woche.

Nr. 4

Erforderlich sind mehr Abstimmung und Kommunikation auf den Gebieten:

Justiz und Berufsschullehrer,

Ausbilder und Praxisausbilder,

(Ausbildungs-) Gericht und externe Ausbildungsstellen,

Lehrpläne und Ausbildungspläne.

Dabei muss die Verantwortung für den Erfolg der Ausbildung klar werden.

Nr. 5

Die Einstellungsverfahren sind geprägt durch (zu) späte Zuteilung der Stellen und uneinheitliche Abläufe.

Nr. 6

Die Praxisausbilder sind zu stark belastet und zum Teil für die Ausbildung pädagogisch und fachlich unqualifiziert.

Nr. 7

Die Ausbilder müssen alles können, jegliche Defizite ausgleichen und haben teilweise, vor allem bei kleinen Gerichten, auch noch ihre Geschäftsstelle zu betreuen.

Nr. 8

Die Zwischenprüfung ist weiterhin wichtig als Einschätzungsinstrument.

Nr. 9

Die Anforderungen des Faches TVA und ihre Umsetzung in der Prüfung, sowie ihre Bezüge zur Praxis sind nicht einheitlich und nicht stimmig.

Nr. 10

Die Perspektive für die Auszubildenden nach der Prüfung fehlt.

II. Zweiter Zwischenbericht

Der 2. Zwischenbericht vom 14.09.2005 stellt die Entwicklung des Projektes im Bereich der Einstellungsverfahren (Langzeitstudie und Modul 1), bezüglich der Lehrpläne (Langzeitstudie und Modul 4a in Bezug auf den Lehrplan für Berufskollegs in NRW) und bezüglich des Ausbildungsstandes nach der Abschlussprüfung 2004/2005 (Modul 5) dar.

1. Einstellungsverfahren (Langzeitstudie und Modul 1)

Eine erste Auswertung der Befragung der einstellenden Behörden wird dargestellt. Es fanden sich Aussagen bestätigt, die schon im Rahmen der Ausbilder-Befragung getroffen wurden: „Die Einstellungsverfahren sind geprägt durch (zu) späte Zuteilung der Stellen und uneinheitliche Abläufe.“ Außerdem: „...sehr uneinheitliche Kriterien bei der Eignungsfeststellung“. Inwieweit eine Zentralisierung der Einstellungsverfahren sinnvoll ist, muss im weiteren Verlauf des Projektes geklärt werden. Sinnvoll erscheint die zentrale Unterstützung der Einstellungsverfahren z.B. durch Ermöglichung von Schulungsmaßnahmen, Bereitstellung schriftlich fixierter Leitfäden und Anforderungsprofile, etc.

2. Lehrplan der Berufskollegs in NRW (Langzeitstudie und Modul 4 a)

Zum 1.8.2004 ist der „Lehrplan für das Berufskolleg in Nordrhein-Westfalen Justizfachangestellte/Justizfachangestellter“ in Kraft getreten. Im Verfahren der Entwicklung des Lehrplans ist die Justiz nur unzureichend beteiligt worden. Die Bekanntmachung der Neufassung ließ zu wünschen übrig, da noch einige Monate später der neue Lehrplan nicht bei allen Lehrern an den Berufskollegs bekannt war und zunächst auch nicht zur Verfügung stand. Der Lehrplan orientiert sich an einer Ausbildungsdauer von 3 Jahren, obwohl in NRW die Ausbildung regelmäßig in 2,5 Jahren durchzuführen ist. Ebenfalls problematisch erscheint die Bezugnahme auf den Lehrplan „Wirtschafts- und Betriebslehre“ von 1992 (bezüglich der Lehrinhalte für das Fach Allgemeine Wirtschaftslehre) und die Verschiebung des Lernfeldes 7 in das zweite Ausbildungsjahr, obwohl bis zur Zwischenprüfung das

Zivilprozessverfahren im Unterricht abgeschlossen sein muss (worauf der Lehrplan in einer Fußnote hinweist).

3. Ausbildungsstand nach der Abschlussprüfung 2004/2005 (Modul 5)

Ausgewertet wurden die Fragebögen an die Auszubildenden (Rücklaufquote 49,5 %), an die Prüfer (75 %) und an die abnehmenden Behörden (84,5 %).

Die Rücklaufquote der Auszubildenden-Fragebögen erscheint unzureichend, was auf den (zu) langen Fragebogen zurückgeführt werden könnte. Zur nächsten Befragung soll ein verkürzter Fragebogen zur Verfügung gestellt werden, um die Akzeptanz zu erhöhen.

Die Auswertung ergab, dass gewisse Bereiche der Ausbildung verbesserungswürdig erscheinen. Dies betrifft insbesondere die Ausbildung im Bereich des Kosten- und Entschädigungsrechts, des Insolvenzrechts, des Registerrechts und des Straf- und Ordnungswidrigkeitsrechts bei den Staatsanwaltschaften (was sich im Übrigen mit den Kernaussagen der Ausbilderbefragung deckt – vgl. 1. Zwischenbericht).

Die beruflichen Chancen innerhalb und außerhalb der Justiz sind als Problembereich klar hervorgetreten, genau so wie der Inhalt der TVA-Klausur und die Zeitdauer des Prüfungsverfahrens (was wiederum mit der als sehr problematisch empfundenen Verkürzung der Ausbildungsdauer auf 2,5 Jahre zusammenhängt).

III. Dritter Zwischenbericht

Am 28.04.2006 ist der 3. Zwischenbericht erstellt. Der Bereich „Einstellungsverfahren“ (Modul 1) ist in seiner weiteren Entwicklung dargestellt, die Basisauswertung der Auszubildenden-Befragung zur Einstellungspraxis als Anlage beigefügt.

Die Sichtweise der Berufskollegs wurde durch Lehrerinterviews an allen 13 Berufskollegs mit Bezirksfachklassen für JFA-Auszubildende erforscht. Die Ergebnisse sollen Grundlage für die Entwicklung weiterer Instrumente und Verfahren insbesondere in den Modulen 2 bis 4 (Ausbildungsgang/-praxis; Lehrer; Lehrpläne) sein, sind jedoch für das gesamte Projekt von Bedeutung. Im Bericht werden die Ergebnisse aus den Interviews zusammenfassend dargestellt und anhand von Thesen und Schlüsselaussagen für die Weiterarbeit fruchtbar gemacht. Die

Darstellung des Ausbildungsstandes nach der Abschlussprüfung 2005/2006 (Modul 5 mit stark verkürzten Fragebögen für die Auszubildenden) runden den 3. Zwischenbericht ab.

1. Einstellungsverfahren (Modul 1)

Die Fragebögen an die Auszubildenden sind gesichtet und erstmals ausgewertet (die Freitexte sind dem Bericht als Anlage beigefügt). Die Auszubildenden selbst sind mit den Einstellungsverfahren durchweg sehr zufrieden. Eine weitere Auswertung der Ergebnisse erfolgt zur Zeit noch, so dass im 4. Zwischenbericht weitere Aussagen und Folgerungen zum Modul 1 enthalten sein werden.

2. Ausbildungsgang und Interviews an den Berufskollegs (Module 2 – 4)

Die Interviews an den Berufskollegs sind abgeschlossen. Die Zusammenfassung der Interviews bietet einen Überblick über die Sichtweise der Berufskollegs, Schlüsselaussagen und Thesen aus diesen Interviews bilden die Grundlage für die Weiterarbeit in sämtlichen Modulen:

These 1:

Zusammenarbeit zw. JM und Schulministerium muss verbessert werden.

These 2:

Ergänzend zum Berufskolleg-Lehrplan und zu den anderen Vorgaben sollten „Handreichungen“ erarbeitet werden, die mit den Ausbildungsinhalten der Praxisausbildung abgestimmt sind, damit inhaltliche Schwerpunkte erkennbar sind. Statt Inhaltsfixierung sind vermehrt Handlungsorientierung, Schlüsselqualifikationen und Projektarbeit zu berücksichtigen.

BK-Lehrpläne sollten an die tatsächliche Ausbildungsdauer angepasst werden.

Kontakte zwischen den Berufskollegs gibt es kaum. Die Berufsschule ist organisatorisch eine Einheit, so dass „Außenkontakte“ zu Kollegen an anderen Berufskollegs systembedingt eher selten sind.

Kontakt mit Ausbildern / Ausbildungsgerichten (auf der offiziellen Ebene) ist grundsätzlich gut. Der persönliche Kontakt mit Ausbildern sollte jedoch gestärkt werden.

Unterschiedliche Ausbildungsabläufe bei den Gerichten führen zu Problemen im BK-Unterricht (die Einen waren schon in der GB-Abteilung, die Anderen nicht...).

These 3:

- a) Jährliche Bildungsgangkonferenzen sollten verpflichtend sein.
- b) Die Protokolle der Bildungsgangkonferenzen sollten BK-übergreifend ausgetauscht werden.
- c) Die Lehrer sollten ihre Schüler regelmäßig (mind. 1x jährl.) am Ausbildungsplatz aufsuchen.
- d) Die Kommunikation zwischen BK-Lehrern und Ausbildern ist zu verbessern, das gegenseitige Verständnis zu fördern.

Die Zwischenprüfung ist sinnvoll wie bisher (als Selbstkontrolle und Feedback für Auszubildenden und Ausbilder und Lehrer); gestreckte Abschlussprüfung nicht sinnvoll.

TVA-Klausur: Anforderungen zu niedrig, spiegelt nicht tatsächliches Ausbildungswissen und –fertigkeiten wider. Auch zur Erhöhung beruflicher Chancen sollte das Niveau erhöht werden.

In den Prüfungen kommen teilweise Themen vor, die nicht besprochen wurden (Ungerechtigkeitsgefühl); Besprechung der Themen müsste kontrolliert werden.

WiSo-Klausuren teilweise unverständlich und fehlerhaft. Niveau teils zu hoch (z.B. Randbereiche des Eigentum- und Besitzrechts)

These 4:

Prüfungsklausuren müssen gründlicher untersucht werden auf Fehler und Verständlichkeit und darauf, ob sie den Lehrplänen entsprechen. (s.a. These 2!)

Ausbildungsdauer zu kurz, Kürzung auf 2,5 Jahre und zentrale Abschlussprüfungen führen zu noch stärkerer Inhaltsfixierung.

Bei einzelnen Berufskollegs genannt: Vorgaben im Fach Recht können wegen der Kürzung auf 2,5 Jahre nicht immer eingehalten werden.

These 5:

- a) Inhaltliche Vorgaben reduzieren oder Schwerpunkte festlegen. (s.a. These 2!)
- b) Genaue Absprachen zwischen und Ausbildungsgericht bezgl. Verantwortlichkeit für die Vermittlung bestimmter Lehrinhalte und möglichst auch bezgl. zeitlicher Reihenfolge der Lehrinhalte sind wünschenswert (wie sie z.B. zwischenzeitlich im LG-Bezirk Paderborn erfolgt sind).

Austausch der Berufskollegs untereinander sollte gefördert werden (BK als eigene organisatorische Einheit hat eine gewisse Starrheit, die auf informeller Ebene oder/und Tagungen, Seminare aufgebrochen werden sollte, Lehrer sind vielfach Einzelkämpfer).

These 6:

Eine jährliche Konferenz aller AWL- und Rechtslehrer der Berufskollegs sollte stattfinden. ODER: Möglichkeiten informeller Treffen und Austausche der BK-Lehrer sollten gefördert werden.

Angebot von Zusatzqualifikationen werden von vielen Berufskollegs angestrebt oder schon angeboten – unklar ist, was sinnvoll und leistbar ist (Rechnungswesen, Europäischer Computerführerschein - ECDL, Englisch, allgemeine Qualifikationen).

These 7:

(standardisierte) Zusatzqualifikationen (ECDL, MS-Office-Schein, Schreibgeschwindigkeitsbescheinigung) sind sinnvoll und allgemeine Qualifikationen (Deutsch und Englisch) sollen verstärkt oder neu angeboten werden. (Welche sind sinnvoll?)

Motivation der Auszubildenden durch fehlende Perspektive in der Justiz teils schon nach einem halben Jahr Ausbildung sehr schlecht – andere JFA Klassen sind eher bis zum Schluss motiviert.

Klientel eher zurückhaltend und ruhig – mehr Eigeninitiative fördern.

Zusagen zu Stellenverlängerung und Übernahmen sollten wesentlich früher erfolgen, sonst sind die guten Leute weg.

These 8:

a) Motivation verbessern durch Perspektive der Übernahme für einen Teil der Auszubildenden und Stellen nicht in letzter Sekunde besetzen (und evtl.: Kürzung der Ausbildungsstellen und damit Verbesserung der Ausbildungssituation?).

b) Außerdem muss die (vorhandene?) Perspektive außerhalb der Justiz aufgezeigt werden.

c) Während der Ausbildung sollte der Blick über den „Tellerrand“ des öffentlichen Dienstes ermöglicht werden und die Eigeninitiative der Auszubildenden gefördert/gefordert werden, indem ein selbst zu organisierendes Praktikum außerhalb des öffentlichen Dienstes in die Ausbildung integriert wird.

3. Ausbildungsstand und Abschlussprüfung 2005 / 2006 (Modul 5)

Nach Kritik insbesondere zum Umfang des Fragebogens beim erstmaligen Einsatz zur Abschlussprüfung 2004 / 2005 ist der Fragebogen beim aktuellen Einsatz stark gekürzt worden. Die Rücklaufquote ist mit 47,2 % unter den Erwartungen der Projektgruppe geblieben, wenn auch immer noch recht ordentlich. Die Problembereiche der Ausbildung haben sich durch den verkürzten Fragebogen bestätigt.

4. Tätigkeiten nach der Abschlussprüfung (Modul 6)

Die Ausbilder sind per Mail gebeten worden, Rückmeldung über den Verbleib "ihrer" Auszubildenden zu geben, so weit sie Kenntnis davon haben. Eine Auswertung ist in einem der nächsten Zwischenberichte zu erwarten.

IV. Vierter Zwischenbericht

Der 4. Zwischenbericht (Stand: 25.08.2006) enthält – auf der Grundlage der bisherigen Erhebungen zur Einstellungspraxis (Modul 1) – eine „Vorläufige Idee eines Leitfadens für die Personalauswahl der JFA-Auszubildenden“ und „Erste Vorschläge zur Verbesserung der Einstellungspraxis“. Diese sollen als Diskussionsgrundlage für die weitere Verbesserung der Einstellungsverfahren dienen.

Im Bereich Ausbildungspraxis/Ausbildungsgang (Modul 2) sind erste Auswertungen einer Online-Befragung der Auszubildenden der Einstellungsjahrgänge 2004 und 2005 enthalten. Die abschließende Auswertung wird im 5. Zwischenbericht enthalten sein. Detailliert ausgeführt sind Erhebungen bezügl. Zusatzqualifikationen an den Berufskollegs.

Neu ausgewertet wurden bereits vorliegende Ergebnisse aus Befragungen nach der Abschlussprüfung (Modul 5). Diese wurden im Hinblick auf Aussagen zu Chancen beruflicher Tätigkeiten außerhalb der Justiz neu ausgewertet. Auffällig ist, dass die Einschätzungen der Auszubildenden des Prüfungsjahrgangs 2006 schlechter sind, als die schon recht negativen Einschätzungen der Auszubildenden des Prüfungsjahrgangs 2005. Dies bestätigt erste Ergebnisse der Onlinebefragung von

Auszubildenden (s.o.), nach denen auch bei den Auszubildenden der Einstellungsjahrgänge 2004 und 2005 eine negative Stimmung erkennbar ist.

Zur Tätigkeit von geprüften JFA nach der Abschlussprüfung wurden alle Ausbilder per Mail formlos befragt. Es ergaben sich leider keine repräsentativen Ergebnisse, aber zumindest interessante Einschätzungen.

1. Einstellungsverfahren (Modul 1)

Bezüglich „Vorläufige Idee eines Leitfadens für die Personalauswahl der JFA-Auszubildenden“ und „Erste Vorschläge zur Verbesserung der Einstellungspraxis“ wird auf den 4. Zwischenbericht (vgl. FHR NRW 2006 b) und auf die Veröffentlichung auf der Internetseite der FHR NRW (Online-URL: http://www.fhr.nrw.de/fachbereiche/Forschung/EVA-JFA/Stand/4_Zwischenbericht/Anlage_1.pdf) verwiesen.

2. Ausbildungsgang/Ausbildungspraxis (Modul 2)

2.1 Konzeption der Befragung

Die Befragung der Auszubildenden mit Online-Fragebögen wurde durchgeführt, um den Auszubildenden die Möglichkeit zu geben, sich auch allgemein zum Ausbildungsablauf zu äußern und ihre Sichtweisen und Einschätzungen kennen zu lernen.

Konkret standen folgende Fragestellungen für die Konzeption der Befragung im Vordergrund:

Wie beurteilen die Befragten ihren Wissensstand bezogen auf die Ausbildungsinhalte und -ziele? In welchen Lehrinhalten werden Stärken oder Schwächen gesehen?

Wie zufrieden sind die Befragten mit der theoretischen und praktischen Ausbildung? In welchen Bereichen besteht Zufriedenheit? In welchen Bereichen sind die Befragten eher unzufrieden?

Wie sehen die Auszubildenden ihre allgemeinen Kompetenzen? Werden diese durch die Ausbildung gefördert? Welche werden eher vernachlässigt?

Lassen sich die durch die bisherigen Erhebungen deutlich gewordenen Problembereiche bzw. auffälligen Bereiche durch eine Befragung der Auszubildenden bestätigen?

2.2 Bisherige Problembereiche der Ausbildung

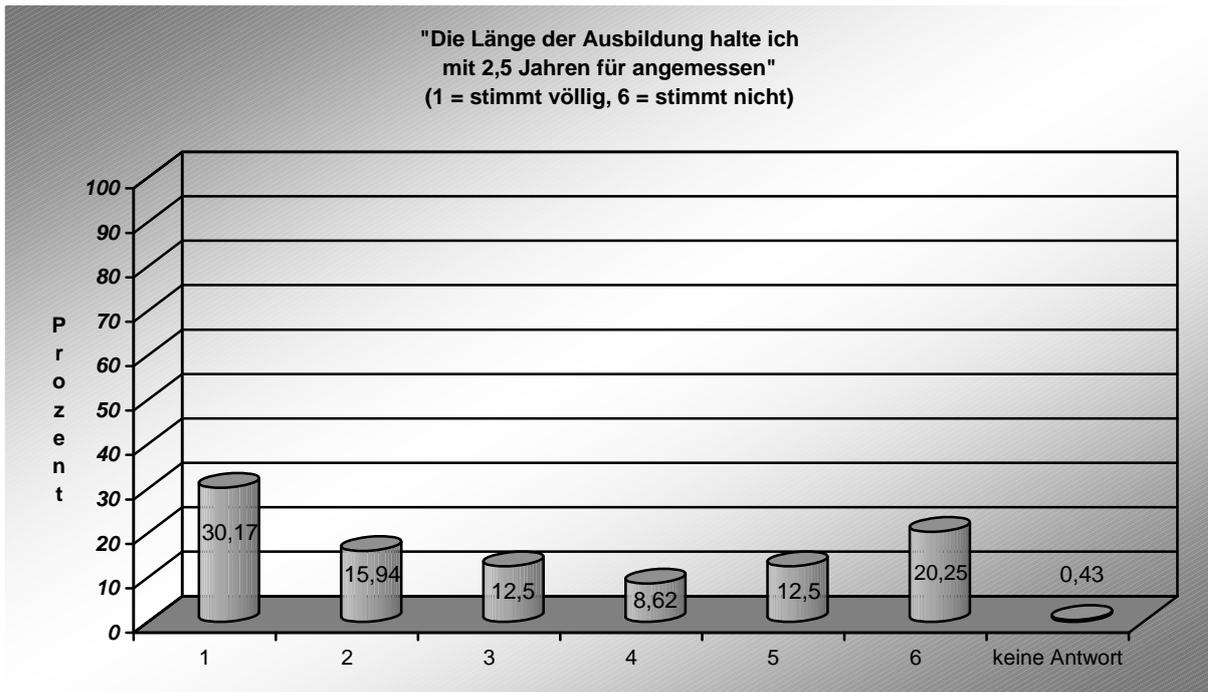
Als Problembereiche der Ausbildung haben sich herausgestellt:

1. Verlängerung der Ausbildung auf 3 Jahre nötig?
2. Praxisausbildung als Problembereich.
3. Ausbildungsschwerpunkte nicht immer deutlich erkennbar.
4. Zusammenarbeit und Abstimmung aller an der Ausbildung Beteiligten ist verbesserungswürdig.
5. „Auswärtige Ausbildungsstationen“ als Problembereich.
6. Übernahme durch die Justiz, Perspektiven auf dem freien Arbeitsmarkt.
Welche Zusatzqualifikationen sind sinnvoll?

Insgesamt wurden 583 Zugangskennungen erteilt. Bis zum 08.08.2006 hatten 403 Auszubildende den Fragebogen online ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 69,13 % entspricht. Dieser Stand wurde für den 4. Zwischenbericht berücksichtigt. Nach Abschluss der Befragung am 30.08.2006 hatten 481 Auszubildenden den Fragebogen ausgefüllt (Rücklaufquote: 82,5 %). Die Erfahrungen mit dem Online-Fragebogen können somit als sehr gut bezeichnet werden.

2.3 Länge der Ausbildung

Bei der Frage B 4.1 „Die Länge der Ausbildung halte ich mit 2,5 Jahren für angemessen“ haben 189 Befragte keine Antwort gegeben. Da die Frage nur den Auszubildenden des Einstellungsjahrgangs 2004 angezeigt wurde (also den Befragten, die bei der Frage A 3 „Einstellungsjahr“ die Antwort „2004“ angeklickt haben), konnte sie auch nur von den 233 Befragten dieses Einstellungsjahrgangs beantwortet werden. 232 Befragte haben geantwortet. Wird diese Anzahl als 100 % gesehen, so ergibt sich folgendes Bild:



32,75 % stimmen der Aussage „Die Länge der Ausbildung halte ich mit 2,5 Jahren für angemessen“ (weitestgehend) nicht zu, 46,11 % halten die Länge der Ausbildung (weitestgehend) für angemessen. Die Länge der Ausbildung als Problembereich wird somit durch diese Befragung bestätigt.

2.4 Freitexte zur Fragengruppe B „Grundlagen“

Ergänzende Informationen ergeben sich durch die Auswertung der Freitexte zur Frage B 5: „Ergänzend möchte ich Folgendes anmerken (Erläuterungen, Anregungen, Ergänzungen zu den obigen Fragen)“, die sich allerdings auf die Fragengruppe B insgesamt beziehen, somit auch auf Aussagen zum Umfang und zur Schwierigkeit des Ausbildungsstoffes und zur Nutzung des Intranet/Internet.

Insgesamt lagen 93 Freitextantworten vor, wobei 61 von Befragten des Einstellungsjahrgangs 2004 und 32 von solchen des Jahrgangs 2005 stammen. Die Freitexte können wie folgt kategorisiert werden:

- Antworten zum Stoffumfang und zur Länge der Ausbildung mit dem Tenor, dass angesichts des umfangreichen Lernstoffes die Ausbildungsdauer regelmäßig 3 Jahre betragen sollte (U-L),

- Antworten zu einem Missverhältnis von Theorie und Praxis mit dem Tenor, dass angesichts der späteren praktischen Tätigkeit in den Serviceeinheiten, zu viel Wert auf Theorie und zu wenig Wert auf Praxis in der Ausbildung gelegt wird und dass die Theorie zu sehr in die Tiefe geht (T-P),
- Antworten zum Schwierigkeitsgrad der Ausbildung mit dem Tenor, dass gemessen an der späteren Tätigkeit der vermittelte Stoff zu schwierig ist (S).

44 Freitexte betrafen die Kategorie U-L, 8 Freitexte die Kategorie T-P und 8 Freitexte die Kategorie S. Einige beklagten fehlende Intranet- und/oder Internet-Zugänge. 2 Befragte äußerten sich dahingehend, dass die Ausbildung auch in 2 Jahren (mit demselben Stoffumfang) zu schaffen sei. Durch die Berücksichtigung der Freitextantworten wird hinsichtlich der Fragestellung „Länge der Ausbildung“ deutlich, dass eine große Anzahl der Befragten eine Ausbildungsdauer von 3 Jahren für nötig hält, wenn Stoffinhalte und Stoffumfang in der Ausbildung unverändert bleiben. Andererseits gibt es auch deutliche Zweifel, ob Umfang, Schwierigkeit und Tiefe des Stoffes angemessen sind in Bezug auf die spätere Tätigkeit in der Justiz. Noch fraglicher erscheint dies den Befragten angesichts der Tatsache, dass ein Großteil ohnehin nicht in der Justiz wird bleiben können. Deutlich wird in den Freitexten auch, dass die Befragten die Ausbildung für zu theorielastig halten und die Praxis einen zu geringen Raum einnimmt. Die Bereiche Länge der Ausbildung, Ausbildungsinhalte und Verhältnis Theorie – Praxis (bzw. Inhaltsorientierung) haben sich somit als Schwerpunktbereiche bestätigt.

Einige Auszubildende bemängeln, dass sie keinen Intranet- und/oder Internetzugang haben. Zumindest das Intranet ist in den Serviceeinheiten selbstverständliches Arbeitsmittel, über welches z.B. sämtliche Vorschriften für die Geschäftsstellentätigkeit abrufbar sind, so dass der Umgang mit dem Intranet in der Ausbildung geübt werden sollte.

2.5 Theoretische Ausbildung (Fragengruppe C)

In der Fragengruppe C sind bereits auf den ersten Blick Auffälligkeiten festzustellen. Die Ergebnisse bzgl. folgender Fragen sind in Bezug auf die recht hohen Prozentanteile für die Skalenwerte 5 und 6 (= „stimmt weitestgehend nicht“ oder „stimmt nicht“) auffällig:

„Ich halte die Abstimmung der theoretischen Ausbildung bei Gericht mit der theoretischen Ausbildung in der Berufsschule für gut“ (Frage C 1) mit einem Anteil von 28,03 % für die Skalenwerte 5 und 6 zusammen.

„Ich kenne den Unterschied zwischen Ausbildungsordnung, Ausbildungsplan und Rahmenlehrplan“ (Frage C 5) mit einem Anteil von 19,71 % für die Skalenwerte 5 und 6 zusammen.

„Ich bin mit den Lehrinhalten im Berufsschulunterricht zufrieden“ (Frage C 9) mit einem Anteil von 29,92 % für die Skalenwerte 5 und 6 zusammen.

Bezüglich der Ergebnisse zu den Fragen C 11.1 bis C 11.3 lässt sich festhalten: Die vorliegenden Ergebnisse lassen eine Tendenz erkennen dahingehend, dass diese Ausbildungsbereiche von einem Teil der Auszubildenden als problematischer angesehen werden, als die theoretische Ausbildung bei Gericht insgesamt. Allerdings hat sich diese Einschätzung gegenüber früheren Erhebungen bereits deutlich abgeschwächt, was auf weitere Verbesserungen in diesen Ausbildungsbereichen hindeutet.

Der Vergleich der Durchschnittswerte der Antworten auf die Fragen C 11.1 – C 11.2 mit dem Durchschnittswert der Antworten auf die Frage C 11 zeigt zwar keine gravierenden Unterschiede, unterstützt jedoch gleichwohl die obigen Aussagen:

- Frage C 11 (theoretische Ausbildung insgesamt): 2,54
- Frage C 11.1 (theoretische Ausb. in Insolvenzverfahren): 2,84
- Frage C 11.2 (theoretische Ausb. in Strafsachen bei StA): 2,96
- Frage C 11.3 (theoretische Ausb. in Handelsregistersachen): 2,97.

2.6 Praktische Ausbildung (Fragengruppe D)

In der Fragengruppe D ist festzuhalten, dass die Prozentanteile bei den Fragen zur Person der Praxisausbilder (Fragen D 1, D 3, D 5 und D 6) eine normale Verteilung im Vergleich zu den anderen Fragen aufweisen und die Fragen zu den Rahmenbedingungen (Fragen D 7 und D 8) sowie die Frage, ob der Eindruck besteht, dass der Befragte in der Praxisausbildung erwünscht ist (Frage D 4), mit negativen Ergebnissen abweichen. Die Praxisausbildung als Problembereich wird somit bestätigt, allerdings mit dem Focus auf die Rahmenbedingungen der Praxisausbildung.

2.7 Zusatzqualifikationen

In den Interviews der Lehrer an den Berufskollegs ist nach dem Angebot an Zusatzqualifikationen gefragt worden. Dieses Angebot ist an den einzelnen Berufskollegs sehr unterschiedlich ausgestaltet. Es reicht von zusätzlichen Stunden, die für alle Auszubildenden verpflichtend sind, z.B. in kaufmännischem Rechnungswesen und Buchführung, über standardisierte Zusatzangebote wie den Europäischen Computerführerschein (ECDL) oder den MS-Office-Schein, die freiwillig zusätzlich absolviert werden können (und für die von den Auszubildenden aus eigener Tasche Gebühren zu entrichten sind) bis hin zum Zertifikat „Schnellschreiben“. Ziel all dieser Angebote ist die Verbesserung der Berufschancen außerhalb der Justiz. Da die Bildungsgänge „Justizfachangestellte“ an den Berufskollegs unterschiedlich organisiert sind, ergeben sich auch für das Angebot an Zusatzqualifikationen verschiedene Möglichkeiten, die jedoch auf das jeweilige Berufskolleg abgestimmt sein müssen. Eine allgemeingültige Empfehlung für Angebote an Zusatzqualifikationen verbietet sich daher. Im Übrigen ist bisher nicht untersucht, ob die Zusatzqualifikationen tatsächlich die Chancen auf einen Arbeitsplatz außerhalb der Justiz verbessern. Dies müsste evtl. im Rahmen des Moduls 6 (Tätigkeiten nach der Abschlussprüfung) näher in den Blick genommen werden.

Zusätzlich zu den Erhebungen an den Berufskollegs und der Befragung der Auszubildenden (Fragen E 1 – E 4) sind telefonische Interviews geführt worden:

- mit dem Ausbildungsleiter beim Bundesministerium der Justiz,
- mit dem Verantwortlichen des Modellversuchs „Zusatzqualifikationen im Einzelhandel“ beim Bildungszentrum des Einzelhandels in Sachsen-Anhalt.

Die Situation bei den obersten Bundesbehörden ist mit der NRW-Justiz nicht vergleichbar. Die wenigen Bundesbehörden bilden Verwaltungsfachangestellte aus, von denen bisher der größte Teil in feste Stellen bei Bundesbehörden übernommen werden konnte. Gleichwohl ist das Angebot an Zusatzqualifikationen fester Bestandteil der Ausbildung. Der Besuch der Zusatzangebote ist für die Auszubildenden verbindlich, die Angebote sind stark standardisiert. Die Kosten werden von den Ausbildungsbehörden getragen.

Im Rahmen der Ausbildung im Einzelhandel in Sachsen-Anhalt dienen die Zusatzqualifikationen zum Einen dazu, allgemein anerkannte Mängel der Ausbildungsordnung auszugleichen und so moderne, an den Anforderungen des

Einzelhandels orientierte Qualifikationen in die Ausbildung zu integrieren. Außerdem sollten Zusatzqualifikationen dazu dienen, leistungsstarke Auszubildende zusätzlich zu fördern.

Beide Fälle sind mit der NRW-Justiz nicht vergleichbar und schon gar nicht übertragbar. Allerdings können daraus folgende Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Zusatzqualifikationen abgeleitet werden:

- eine möglichst breit anerkannte Standardisierung und Zertifizierung ist Grundlage für die Wahrnehmung und Anerkennung von Zusatzqualifikationen durch Arbeitgeber,
- Zusatzqualifikationen können auch für die bessere Förderung leistungsstarker Auszubildender eingesetzt werden,
- Zusatzqualifikationen können hilfreich sein, Schwächen der Ausbildungsordnung und/oder der Lehrpläne auszugleichen.

Unter diesen Aspekten sollte eine Weiterentwicklung von Zusatzqualifikationen erfolgen. Dabei erscheint es unerlässlich, dass nicht nur ein einzelnes Berufskolleg oder eine einzelne Ausbildungsbehörde sich dieser Aufgabe stellt, sondern breite Diskussionen und Absprachen zwischen möglichst vielen an der Ausbildung Beteiligten erfolgen.

Letztlich ist jedoch zu beachten, dass die Diskussion um die Zusatzqualifikationen unter dem Aspekt einer evtl. nötigen Verlängerung der Ausbildung steht. Wenn die Ausbildung für die Tätigkeit in der Justiz mit 2,5 Jahren zu kurz ist und eigentlich verlängert werden müsste, kommt dann in einer 2,5jährigen Ausbildung die Wahrnehmung von Zusatzangeboten in Betracht?

2.8 Fragen nach Zusatzqualifikationen

Auffällig ist, dass bei der Frage „Welche Zusatzqualifikationen können Sie an dem von Ihnen besuchten Berufskolleg (...) erwerben?“ (Frage E 1) ein großer Teil der Befragten die Fragestellung entweder gar nicht verstanden hat oder über das Angebot nicht informiert ist. Auf die Frage „Ich halte das Angebot dieser Zusatzqualifikation für sinnvoll“ (Frage E 2) haben 297 Befragte keine Antwort gegeben. Die Bereitschaft, für den Erwerb von sinnvollen Zusatzqualifikationen zusätzlich Zeit und Geld zu investieren (Frage E 4) ist allerdings relativ hoch. Schwierig dürfte die Frage sein, welche Zusatzqualifikationen denn nun sinnvoll sind, um die Berufschancen außerhalb der Justiz zu erhöhen. Darauf haben immerhin 203

Befragte (in der Frage E 3) mit Freitext geantwortet. Die Angaben können wie folgt kategorisiert werden:

- Rechnungswesen, Buchführung, Wirtschaftswissen, kaufmännischer Bereich (R)
- Fremdsprachen (F)
- Umgang mit dem PC, Europäischer Computerführerschein (ECDL), Standardsoftware (PC)
- Höherer Schulabschluss wie Abitur, Fachabitur, höhere Handelsschule (Schu)
- Tastschreiben, Schnellschreiben (TS).

85 Antworten fielen in die Kategorie R, 22 Antworten in die Kategorie F, ebenfalls 22 Antworten in die Kategorie PC und in die Kategorie Schu, sowie 4 Antworten in die Kategorie TS.

2.9 Fragen nach allgemeinen Kompetenzen

Fast ein Drittel der Befragten (27,55 % antworteten mit dem Skalenwert 5 oder 6) ist der Meinung, dass die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen (weitestgehend) nicht geeignet sind, um auch außerhalb der Justiz einen Arbeitsplatz zu finden (Frage E 5). Diesbezüglich dürften weitere Forschungen im Modul 6 sinnvoll sein. Damit korrespondieren die Ergebnisse bei der Frage „Die allgemeinbildenden Fächer in der Berufsschule halte ich für sinnvoll“ (Frage E 7): 21,38 % meinen, dass das (weitestgehend) nicht stimmt. Auch die Ergebnisse bei der Frage „Trotz der schlechten Übernahmechancen durch die Justiz halte ich für mich persönlich die Justizfachangestelltenausbildung für sinnvoll“ (Frage E 8) überraschen dann nicht mehr: Immerhin 17,31 % sind der Meinung dass diese Aussage (weitestgehend) nicht stimmt. Nimmt man auch den Skalenwert 4 hinzu, der zumindest eine negative Tendenz ausdrückt, kommt man auf immerhin 36,1 %, die die Ausbildung für sich nicht für sinnvoll halten. Hier gilt es, zukünftig Perspektiven aufzuzeigen.

3. Ausbildungsstand zu Abschlussprüfungen 2005 und 2006 (Modul 5)

Neue Erhebungen sind nicht erfolgt, jedoch wurden die bereits vorliegenden Ergebnisse gezielt im Hinblick auf die geplante deutlichere Ausrichtung der

Evaluation auf die Tätigkeiten nach der Abschlussprüfung einer neuen Auswertung unterzogen.

Festzustellen ist, dass die Erwartungen bzw. die Einschätzungen der an der Ausbildung Beteiligten deutlich im negativen Bereich sind. Erkennbar ist in der Befragung der Auszubildenden 2006 – gegenüber der Befragung im Jahre 2005 – die noch deutlich schlechtere Einschätzung der Vorbereitung auf den evtl. Beruf außerhalb der Justiz. Ein Trend, der im Gegensatz zu den übrigen Bewertungen steht. Dieser Trend setzt sich bei der Einschätzung der beruflichen Chancen fort. Während die frisch geprüften Auszubildenden 2005 sich noch deutlich positivere Chancen auf eine Tätigkeit innerhalb der Justiz ausrechneten, verschlechterte sich diese Einschätzung durch die im Jahre 2006 geprüften Absolventen deutlich.

Auch im Bereich der Aussichten auf eine Tätigkeit außerhalb der Justiz tendierten die frisch geprüften Auszubildenden 2006 deutlich näher in den Bereich der sehr schlechten

Erwartungen der übrigen an der Ausbildung beteiligten Personen. Unerwartet ist dabei, dass sich die frisch geprüften Auszubildenden 2006 durch alle drei Teile der Ausbildung in etwa qualitativ gleichwertig für eine evtl. Tätigkeit außerhalb der Justiz vorbereitet fühlen.

Diese Einschätzung teilen die fertige JFA abnehmenden Gerichte in deren Befragung im Jahre 2005 nicht so deutlich. Sie stufen den justizinternen Ausbildungsbereich erheblich schlechter in der Vorbereitung auf das Berufsleben außerhalb der Justiz ein (Dabei dürfte der große Anteil der Teilnehmer ohne Angaben das Ergebnis beeinflussen).

Abgerundet wird der doch eher negative Eindruck der Beteiligten hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen der frisch geprüften Auszubildenden durch die Äußerungen der Auszubildenden, ob sie den Ausbildungsberuf mit den Erfahrungen der gesamten Ausbildung noch einmal wählen würden. Hier ergab sich im Spektrum von 6 Noten von sofort bis keinesfalls eine gleichmäßige Verteilung von ca. 15 bis 19 %. Dabei erscheint der Anteil derer, die zumindest große Zweifel an ihrer Berufswahl haben (4 bis 6) mit insgesamt ca. 50 % doch sehr hoch.

4. Tätigkeiten nach der Abschlussprüfung (Modul 6)

Die Ausbilder wurden per E-Mail nach dem beruflichen Werdegang „ihrer“ Auszubildenden befragt. Die nachstehende Übersicht beruht auf den Antworten von

45 Ausbildungsgerichten. Die Antworten lassen keinen umfassenden Überblick über die berufliche Tätigkeit von Justizfachangestellten nach ihren Prüfungen in den Jahren 2002 bis 2005 zu, da eine systematische Erfassung des beruflichen Werdegangs der Absolventen nicht bei den Ausbildungsgerichten nicht vorgesehen ist. Die folgenden Daten beruhen auf den Angaben von Ausbildern, welche Kontakte zu „ihren“ Absolventen hatten und insoweit Informationen liefern konnten. Danach ergibt sich folgendes Bild für die nachstehenden Prüfungsjahrgänge:

Prüfungsjahrgang 2002

Befristete Übernahme durch die Justiz	52
Wechsel zu anderen öffentlichen Verwaltungen	21
Wechsel zu Rechtsanwälten/Notaren	6
Wechsel zu anderen privaten Arbeitgebern	13
Weiterer Schulbesuch oder Studium	6
Selbständig	1
Arbeitslos	13

Prüfungsjahrgang 2003

Befristete Übernahme durch die Justiz	75
Wechsel zu anderen öffentlichen Verwaltungen	16
Wechsel zu Rechtsanwälten/Notaren	4
Wechsel zu anderen privaten Arbeitgebern	9
Weiterer Schulbesuch oder Studium	9
Zivildienst	1
Selbständig	1
Arbeitslos	21

Prüfungsjahrgang 2004

Befristete Übernahme durch die Justiz	66
Wechsel zu anderen öffentlichen Verwaltungen	11
Wechsel zu Rechtsanwälten/Notaren	3
Wechsel zu anderen privaten Arbeitgebern	5
Weiterer Schulbesuch oder Studium	5
Arbeitslos	18

Prüfungsjahrgang 2005

Befristete Übernahme durch die Justiz	90
Wechsel zu anderen öffentlichen Verwaltungen	4
Wechsel zu Rechtsanwälten/Notaren	4
Wechsel zu anderen privaten Arbeitgebern	7
Weiterer Schulbesuch oder Studium	2
Selbständig	1
Arbeitslos	18

V. Fünfter Zwischenbericht

Im 5. Zwischenbericht vom 09.03.2007 werden die Aktivitäten bis Ende Februar 2007 dargestellt und Thesen zu den Zielen der Ausbildung formuliert. Weiterer Inhalt des 5. Zwischenberichts sind die modulübergreifend formulierten Empfehlungen, denen alle Ergebnisse der bisherigen Erhebungen zugrunde liegen.

1. Überblick

Die Thesen zu den Zielen der Ausbildung (vgl. Nr. 2) empfehlen einen offenen Umgang mit allen Zielen der Ausbildung, zu denen neben der Qualifizierung für die Tätigkeit in den Serviceeinheiten ebenso die Vermittlung von Qualifikationen gehört, die bessere Chancen auf dem (freien) Arbeitsmarkt einräumen sollen. Außerdem soll die Ausbildung einen Beitrag des öffentlichen Dienstes zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit liefern. Diese Ziele sollen z.B. durch die Berücksichtigung von Anforderungen des Arbeitsmarktes und eine stärkere Wahrnehmung von Verantwortung bei der Vermittlung der Auszubildenden in den freien Arbeitsmarkt Berücksichtigung finden.

Die Ergebnisse aus den Interviews der vier Ausbildungsberater werden zusammenfassend dargestellt. Besonderes Gewicht kommt den Aussagen der Ausbildungsberater zu, da sie in ihrer Funktion die Probleme der Ausbilder und der Auszubildenden unmittelbar mitbekommen. Das duale System wird im OLG-Bezirk Köln als problemlos gesehen, da eine gute und vernetzte Kommunikation zwischen den Lehrern der Berufskollegs, den Ausbildern und dem OLG stattfindet. Unklarheiten

und nur grobe Regelungen der Ausbildungsordnung und der Lehrpläne werden eher als Chance zur gemeinsamen Gestaltung gesehen. Dies sieht insbesondere im OLG-Bezirk Hamm problematischer aus, da Absprachen – selbst wenn diese zwischen Berufskolleg und Ausbildungsgerichten stattgefunden haben – zum Teil nicht eingehalten werden. Die Kommunikation ist dort verbesserungswürdig. Außerdem wird die Notwendigkeit gesehen, die Vorgaben der Ausbildungsordnung und der Lehrpläne zu ergänzen und (ausbildungs- und prüfungsrelevante) Schwerpunkte vorzugeben. Dies insbesondere im Hinblick auf die Ausbildungszeit von 2,5 Jahren, die zwar nicht für optimal gehalten wird, jedoch allgemein akzeptiert ist. Dies gilt auch für das Prüfungsverfahren mit der Erstellung der Prüfungsklausuren durch einen zentralen Erstellungsausschuss: das Verfahren ist allgemein akzeptiert, wobei es nicht für optimal gehalten wird. Zum Teil wird vertreten, dass die TVA-Klausur zu einfach sei, zum Teil wird bemängelt, dass die Noten in der Justiz schlechter seien, als in anderen Bildungsgängen. Die schlechter werdende Motivation bei einigen Auszubildenden wurde damit erklärt, dass ihnen nach und nach die schlechten Übernahmechancen in der Justiz und die vermeintlich schlechten Chancen außerhalb der Justiz bewusst würden. Hier gelte es verstärkt Perspektiven aufzuzeigen.

Als positive Beispiele werden aus dem Kölner Bezirk die Vereinbarung von Lernfeldern für die Lernort-übergreifende Verwendung genannt. Für die Verknüpfung von Theorie und Praxis wurden im OLG-Bezirk Hamm gute Erfahrungen mit den Juniorgeschäftsstellen gemacht.

Die bisherigen Erkenntnisse zur Praxisausbildung werden dargelegt, um dann auf die Durchführung der Interviews von Praxisausbildern überzuleiten. Es hat sich nicht bestätigt, dass die Praxisausbildung generell problematisch ist. Da viele Praxisausbilder sehr gut ausgebildet, motiviert und engagiert sind, kann nicht durchgängig von ergänzungsbedürftiger Qualifikation gesprochen werden (wenn auch in Einzelfällen Nachqualifizierungen wünschenswert erscheinen). Die Probleme liegen eher in den Rahmenbedingungen, wie z.B. in der nicht gleichmäßigen Belastung der Praxisausbilder, fehlender Zugangsmöglichkeiten zu IT-Systemen für die Auszubildenden, z.T. sehr hoher Arbeitsbelastung der Praxisausbilder und nicht optimaler Abstimmung zwischen Theorie und Praxis. Die Empfehlungen zur Praxisausbildung sind weiter unten (vgl. Nr. 3) nachzulesen.

Im Bereich des Moduls 3 (Ausbilder / Lehrer) und des Moduls 4 (Ausbildungsmaterial / Curricula) wurden Befragungen der Ausbilder, der Lehrer und der Auszubildenden mit Papierfragebögen durchgeführt.

Die Befragung der Ausbilder ergab eine weiterhin sehr hohe Motivation der Ausbilder, wobei die Angemessenheit ihrer Entlastung überprüft werden sollte. Bestätigt wurde die Notwendigkeit, Lehrplan und Ausbildungsplan besser aufeinander abzustimmen und die Kommunikation zwischen den Ausbildungspartnern zu verbessern. Mit den vorhandenen Materialien herrscht weitgehend Zufriedenheit, das Vorliegen eines eigenen Lehrbuches für die JFA-Ausbildung wird gewünscht. Die Verbesserung der Kommunikation und die Notwendigkeit eines eigenen Lehrbuches für die JFA-Ausbildung sind auch bei der Befragung der Lehrer als wichtige Themen hervorgetreten. Die Befragung der Auszubildenden ergab, dass diesen die Lehrpläne der Berufskollegs mehrheitlich nicht bekannt sind. Folglich wird häufig auch vertreten, dass Fächer wie Deutsch, Sport und Religion nicht erforderlich sind. Mit den Ausbildungsmaterialien sind die Auszubildenden überwiegend zufrieden, wenn auch eine Verbesserung der Skripten und ein eigenes Lehrbuch für die JFA-Ausbildung gewünscht werden.

Empfehlungen zur Praxisausbildung, denen die Ergebnisse der bisherigen Erhebungen zur Praxisausbildung zugrunde liegen, sind unter Nr. 3.1 aufgeführt. Modulübergreifend formulierte Empfehlungen, denen alle Ergebnisse der bisherigen Erhebungen zugrunde liegen, sind unter Nr. 3.2 dargelegt.

2. Thesen zu den Zielen der Ausbildung

2.1 Vorbemerkungen

Als Folgerung aus den bisherigen Evaluationsergebnissen sind die folgenden Thesen zu den Zielen der Justizfachangestelltenausbildung formuliert worden. Sie stellen keine abschließend formulierten Empfehlungen dar, sondern sollen bewusst zunächst als Thesen formuliert sein, die (zum Teil) im Lauf der weiteren Durchführung des Projektes einer Überprüfung unterzogen werden. Insbesondere durch weitere Untersuchungen in den Modulen 1 (Einstellungsverfahren) und 6 (beruflicher Werdegang) sind Ergebnisse zu erwarten, die zu einer Bestätigung oder

zu einer Modifikation der Thesen führen können. Gleichwohl soll durch die frühzeitige Aufstellung der Thesen und die offene Information darüber, eine Diskussion unter allen an der Ausbildung beteiligten Personen und Institutionen gefördert werden.

2.2 Thesen zu den Zielen der Justizfachangestelltenausbildung

Wenn die Justiz bewusst eine große Zahl von Auszubildenden für den Beruf der Justizfachangestellten ausbildet und der größte Teil der Auszubildenden nicht (dauerhaft) in der Justiz beschäftigt werden kann, dann sollten die Ziele der Ausbildung diese Situation offen berücksichtigen:

- a) Die Ausbildung qualifiziert für die Tätigkeit in den Serviceeinheiten der Gerichte und Staatsanwaltschaften und bietet die Möglichkeit, aufbauend den verkürzten Vorbereitungsdienst für die mittlere Beamtenlaufbahn (ca. 35 Stellen pro Jahr) zu absolvieren.
- b) Sie soll einen Beitrag des öffentlichen Dienstes zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit liefern.
- c) Sie soll den Absolventen bessere Chancen auf dem (freien) Arbeitsmarkt bieten.

Die Ziele zu b) und c) führen zu einer besonderen Verantwortung den Auszubildenden gegenüber:

- Die Ausbildung sollte auch die Anforderungen des Arbeitsmarktes außerhalb der Justiz berücksichtigen und Qualifikationen allgemeiner Art vermitteln (und dokumentieren).
- Die Berufsorientierung (unter Berücksichtigung von Neigungen und Begabungen) der Jugendlichen ist bei der Auswahl der Auszubildenden zu beachten; es dürfen nicht unter hohem Druck Stellen mit "irgendwelchen" Bewerbern besetzt werden, nur damit an übergeordnete Behörden die Besetzung aller Ausbildungsplätze berichtet werden kann.
- Die Auszubildenden befinden sich i.d.R. in einer Phase der Orientierung, in der sie ihren Platz in der Gesellschaft (insbesondere im Berufsleben) noch suchen. Verbindliche Entscheidungen und Festlegungen fallen ihnen nicht leicht. Die Justiz sollte möglichst weitreichende Hilfestellungen dadurch gewähren, dass die Anforderungen des Berufsbildes und die dazu nötigen Begabungen und Neigungen deutlich gemacht und in den

Auswahlentscheidungen berücksichtigt werden. Dazu gehört auch, dass entsprechende Anforderungsprofile konsequent (möglichst landesweit) abgestimmt und angewendet werden.

Ein noch so begabter Jugendlicher kann in der Ausbildung scheitern, wenn er falsche Vorstellungen von einem Beruf hat, der gar nicht zu seinen Neigungen und Begabungen passt.

Jugendliche empfinden Versagen und Scheitern (keine Übernahme in der Justiz, keine sofortige "Anschlussbeschäftigung" außerhalb der Justiz, Zeiten der Arbeitslosigkeit) als herbe Rückschläge, die schädliche Auswirkungen auf ihre Persönlichkeit und ihren weiteren Lebensweg entfalten können.

Die (dauerhafte) Weiterbeschäftigung in der Justiz scheint immer noch als der "normale berufliche Lebensweg" angesehen und angestrebt zu werden.

Schon in der Ausbildung muss demnach auch die mögliche berufliche Orientierung außerhalb der Justiz thematisiert und gezielt darauf vorbereitet werden (durch das Angebot von z.B. Zusatzqualifikationen, Praktika außerhalb der Justiz, Fächer- und Ausbildungsort - übergreifender Behandlung von Lernsituationen/ Lernfeldern, die einen Bezug zur Berufswelt außerhalb der Justiz herstellen).

Die Verantwortung der Justiz endet nicht mit der Ausbildung oder mit dem Zeitablauf der "Überbrückungsstellen": Hilfestellungen bei Stellensuche und Bewerbungen sollten selbstverständlich sein. Die Wahrnehmung dieser Verantwortung bedeutet ebenfalls, dass die Justiz sich um eine bessere Information über Ausbildungsinhalte, Qualifikationen und Anforderungen bei möglichen Arbeitgebern bemüht. Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber außerhalb der Justiz sind systematisch zu erfassen und soweit möglich in der Gestaltung der Ausbildung zu berücksichtigen. Nicht zuletzt gehört auch die Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen (1. Anforderungsprofil für potentielle Auszubildende, 2. Vermittelbarkeit geprüfter JFA's) zu diesem Aufgabenkreis.

3. Empfehlungen

3.1 Empfehlungen zur Praxisausbildung

Aufgrund der Ergebnisse lassen sich folgende Empfehlungen für die Praxisausbildung ableiten:

- Viele Praxisausbilder sind engagiert und bilden kompetent und fundiert aus. Die größer werdende Belastung in den Serviceeinheiten und eine zum Teil nicht gleichmäßige Verteilung der Ausbildungsaufgaben wird die Motivation der Praxisausbilder beeinträchtigen, wenn dies in Einzelfällen nicht schon geschehen ist. Daher ist darauf zu achten, dass die Belastungen durch die Praxisausbildung möglichst gleichmäßig in einer Behörde verteilt werden und - falls dies nicht möglich ist - ein Ausgleich im Pensum geschaffen wird.
- Behörden- und Geschäftsleitungen müssen Ausbildung zu ihrer Angelegenheit machen und dies auch kommunizieren; ideelle Unterstützung und Anerkennung ist genauso wichtig, wie das Bemühen um eine gerechte Aufgabenverteilung.
- Die Kommunikation zwischen Ausbilder und Praxisausbilder auch bei den großen Gerichten muss verbessert werden. Die Einteilung der Praxisausbildungszeiten muss flexibel auf die Belange der Praxisausbilder eingehen.
- Sollte die Zahl der Auszubildenden dies nicht zulassen, ist zu überlegen, die Praxisausbildung auf Gerichte zu verlagern, die keine Ausbildungsgerichte sind. Dies gilt ebenfalls, wenn die Reihenfolge der Praxisausbildung sachlichen Gesichtspunkten nicht folgen kann (z.B. darf die Kostenausbildung nicht der Ausbildung in Zivilsachen vorangehen und die Ausbildung sollte nicht mit Strafsachen bei der StA, sondern immer mit Zivilsachen beginnen).
- Checklisten und Anweisungen zu den Inhalten der Praxisausbildungen sollten immer und für alle Bereiche zum Standard gehören. Dies dürfte nicht nur die Klarheit bei den Praxisausbilder, sondern auch bei den Auszubildenden fördern. Insbesondere in den Bereichen, in denen die Ausbildungszeit knapp bemessen ist, müssen die zu behandelnden Schwerpunkte festgelegt werden.
- Die Praxisausbildung sollte an einzelnen Tagen vom Beginn bis zum Ende der Dienstzeit durchgeführt werden, damit die Auszubildenden einen kompletten Tagesablauf in den jeweiligen Ausbildungsabschnitten miterleben können.

- Es müssen Anreize geschaffen werden, Praxisausbildung durchzuführen, indem Nutzen aus der Ausbildung ermöglicht und aufgezeigt wird. Die folgenden Beispiele lassen sich zwar nicht bei jedem Gericht gleichermaßen berücksichtigen, sollen jedoch als Modell für eigene Überlegungen dienen: Bei Engpässen in einzelnen Abteilungen können die Auszubildenden im 2. Ausbildungsjahr unter Anleitung der Ausbilder kurze Vertretungszeiten übernehmen oder zusätzlich unterstützend eingesetzt werden. In der Zeit zwischen der schriftlichen und der praktischen Prüfung können Praxisausbilder für ihre Abteilung Auszubildende als Unterstützung anfordern. Überbrückungsstellen sollten in erster Linie den Ausbildungsgerichten zur Verfügung gestellt werden und diese sollten als erste die geprüften Auszubildenden auswählen dürfen.
- Der Fortbildungsbedarf aller Praxisausbilder ist gezielt landesweit zu ermitteln. Fortbildungen für Praxisausbilder insbesondere im Bereich Pädagogik, Beurteilung von Auszubildenden und Erfahrungsaustausch sind anzubieten. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass einige Praxisausbilder wegen der starken Arbeitsbelastung keine Fortbildungen besuchen wollen. Dieser Tatsache sollte dadurch begegnet werden, dass für die Zeit der Abwesenheit eine Vertretung stattfindet. Außerdem sollte versucht werden, Fortbildungen als 2-Tages-Veranstaltungen anzubieten.
- Die Probleme in Bezug auf die Ausbildung mit IT-Fachanwendungen (Ausstattung, fehlende eigene Zugangsmöglichkeiten für die Auszubildenden) muss übergreifend gelöst werden. Es kann nicht sein, dass die Ausbildung nur deshalb funktioniert, weil vor Ort provisorische Lösungen praktiziert werden oder nur durch Zufall IT-Arbeitsplätze für Auszubildende genutzt werden können. Wie tiefgehend und umfangreich soll und muss die Praxisausbildung durch Anwendung der IT-Fachanwendungen erfolgen? Soll und muss die Ausbildung im Echtssystem erfolgen oder müssen Testsysteme zur Verfügung stehen?

3.2 Empfehlungen zur gesamten Ausbildung

Ziel der Ausbildung ist es nicht nur, die Absolventen speziell auf die Tätigkeit in den Serviceeinheiten der Justiz vorzubereiten, sondern auch ihnen gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt außerhalb der Justiz zu bieten und damit einen Beitrag zur

Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zu leisten. Diese („Sekundär“-)Ziele der Ausbildung sind offen zu kommunizieren und angemessen in der Ausbildung zu berücksichtigen. Ein entsprechender Kommunikations- und Diskussionsprozess sollte sofort angestoßen und unterstützt werden. Dieser „ungeschminkte und freimütige“ Umgang mit den („Gesamt“-) Zielen der Ausbildung dürfte zusätzlich die Motivation der Auszubildenden bessern.

Unter Berücksichtigung der o.g. Ziele der Ausbildung und der bisherigen Evaluationsergebnisse erscheint es sinnvoll und durchführbar, auch weiterhin **300 Bewerbern** jährlich eine **Ausbildungsstelle** zur Verfügung zu stellen. Eine verstärkte Berücksichtigung von Zusatzqualifikationen zu Lasten der justizspezifischen Ausbildung sollte nur bei unabweisbarem Bedarf erfolgen, es sei denn, die Ausbildungsdauer wird auf 3 Jahre verlängert. Sollte sich nach weiteren Erhebungen zum Modul 6 (beruflicher Werdegang) herausstellen, dass für Justizfachangestellte die Chancen auf dem Arbeitsmarkt außerhalb der Justiz schlecht sind und auch durch Anpassungen der Ausbildung (z.B. Angebot von Zusatzqualifikationen) nicht verbessert werden können, muss über die Zahl der Ausbildungsplätze neu reflektiert werden.

Die Notwendigkeit, **Zusatzqualifikationen** in der JFA-Ausbildung anzubieten, wird vor allem von Ausbildern und BK-Lehrern gesehen, wobei die Ausbilder „Buchführung und Rechnungswesen“ und die Lehrer daneben auch „ECDL“ (Europäischer Computerführerschein) sowie Fachenglisch für sinnvoll halten. Zu beachten ist, dass mit den vorgeschlagenen Zusatzqualifikationen die Absicht im Vordergrund steht, den Auszubildenden bessere Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu bieten. Die Förderung leistungsstarker Auszubildender, die bessere Ausrichtung auf „betriebliche“ Erfordernisse innerhalb der Justiz oder die Ergänzung der Ausbildungsordnung spielen hingegen keine Rolle. Im 4. Zwischenbericht wurde das heterogene Angebot (oder eben „Nicht-Angebot“) an Zusatzqualifikationen durch die Berufskollegs dargestellt und eine weitere Diskussion zu diesem Thema angeregt. Im Rahmen des Projektes EVA JFA sollte die Frage nach den Zusatzqualifikationen wieder aufgegriffen werden, wenn nähere Erkenntnisse zur Frage vorliegen, welche Qualifikationen zur Verbesserung der Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt sinnvoll sind. Dazu sollten die weiteren Aktivitäten im Modul 6

(beruflicher Werdegang) berücksichtigt werden. Es sollten zudem folgende Fragen geklärt werden:

- Sollen die Zusatzqualifikationen verbindlicher Bestandteil des Unterrichts an den Berufskollegs sein, oder als freiwillige Zusatzveranstaltungen angeboten werden?
- Sind alle 13 Berufskollegs in NRW bereit und in der Lage, vergleichbare Zusatzqualifikationen verbindlich für JFA-Auszubildende anzubieten?
- Ist die Justiz bereit, Zeit und Mittel für das Angebot von Zusatzqualifikationen zur Verfügung zu stellen (unter Berücksichtigung der verkürzten Ausbildungszeit)?
- Wäre es vorstellbar, dass die Justiz (evtl. zusätzlich zum Angebot der Berufskollegs) vielversprechende Zusatzqualifikationen anbietet?
- Sollen regionale Unterschiede beim Arbeitsplatzangebot und daraus folgend unterschiedliche regionale Anforderungen berücksichtigt werden?
- Welche Erkenntnisse haben die einzelnen Berufskollegs dazu?

Die **Kommunikation zwischen Berufskollegs und Ausbildungsgerichten** muss zum Teil weiter verbessert werden. Dazu gehört, dass das gegenseitige Verständnis zu fördern ist. Wenn einzelne Ausbilder der Meinung sind, dass die Lehrgebiete der Berufskollegs ohnehin kaum prüfungsrelevant sind und Fächer wie Deutsch, Sport und Religion nur "Zeitverschwendung" sind und wenn vereinzelt Lehrer an den Berufskollegs die Arbeit an den Gerichten gering schätzen und kein Interesse an den Abläufen in der Justiz zeigen, fehlen Grundvoraussetzungen für einen gelungenen Dialog: der Wille, gemeinsam sinnvoll an der Ausbildung zu arbeiten, ist unerlässlich. In diesem Zusammenhang sollte ebenfalls die **Kommunikation zwischen den Berufskollegs** erheblich ausgeweitet werden, so dass gute Ansätze bei einzelnen Berufskollegs als Vorbild für andere gelten können. Es stellt sich die Frage, ob das Beispiel des Berufskollegs Köln hinsichtlich der Vereinbarung von Lernfeldern, die ausbildungsort- und fächerübergreifend zur Förderung des Lernprozesses und der Praxisbezogenheit eingesetzt werden, nicht auch auf andere Bezirke übertragen werden könnte. Da viele Berufskolleglehrer in verschiedenen Bildungsgängen eingesetzt sind, dürfte die Organisation von gemeinsamen Besprechungen oder Workshops schwierig sein, zumindest ein Austausch über Internetforen sollte jedoch

gefördert werden (neben dem Austausch von Bildungsgangprotokollen, wie bereits im 3. Zwischenbericht angeregt).

Die Notwendigkeit, auch nicht-justizspezifische Fächer und Themen zu behandeln und die **allgemeine Bildung an den Berufskollegs** fortzusetzen, ist den Auszubildenden noch deutlicher zu machen. Dazu müssen den Auszubildenden die Lehrinhalte an den Berufskollegs klar vermittelt und die Verknüpfung zu den justizspezifischen Inhalten verstärkt werden (z.B. durch die Vereinbarung von gemeinsam zu verwendenden Lernfeldern).

Die starke **Prüfungs- und Inhaltsfixierung** sollte durch verbindliche Absprachen über ausbildungs- und prüfungsrelevante **Schwerpunktbereiche** weiter abgemildert werden. Es muss genügend Zeit bleiben, die theoretischen Kenntnisse durch Praxisanwendung zu festigen. Einer guten Abstimmung zwischen Praxis und Theorie kommt dabei besondere Bedeutung zu (vgl. Nr. 3.1 „Empfehlungen zur Praxisausbildung“).

Ein **Lehrbuch "Rechtskunde" für die JFA-Ausbildung** sollte eingeführt werden. Im Verlag Luchterhand (Verlagsgruppe Wolters Kluwer) ist ein solches Werk zur Zeit in Planung. Es soll unter dem Titel "Handbuch für Justizfachangestellte" voraussichtlich im Sommer 2008 erscheinen.

Die **Skripten des Ausbildungszentrums** sind weiter zu verbessern, indem sie stärker vereinheitlicht werden, büroorganisatorische Vorschriften mehr Berücksichtigung finden und häufiger Aktualisierungen vorgenommen werden. Es sollte jedoch weiter die Eigeninitiative der an der Ausbildung Beteiligten gefördert werden, indem die Erstellung ergänzender Materialien aus dem Kreis der Ausbilder und ein Austausch von Ausbildungsmaterial weiter unterstützt wird.

Die **Belastung der Ausbilder** ist zum Teil stark angestiegen. Es sollte überprüft werden, an welchen Gerichten eine Entlastung der Ausbilder erforderlich ist. Insbesondere an kleinen Gerichten dürfte die Belastung teilweise zu hoch sein. Durch begleitende Maßnahmen wie z.B. verstärkte Kommunikation, bessere Anerkennung der Ausbildungsleistungen und Überprüfung der Aufgaben lassen sich

Entlastungseffekte erreichen, z.B. durch weniger verwaltende Aufgaben in der Ausbildung, weniger Einbindung in die Einstellungsverfahren, Beteiligung weiterer interessierter Kollegen an der Ausbildung.

Empfehlungen zum **Prüfungsverfahren** lassen sich anhand der bisherigen Erkenntnisse nicht eindeutig formulieren. Eine Veränderung der Prüfungsaufgabenerstellung *könnte* sinnvoll sein, indem der „Erstellungsausschuss“ (mit 19 Personen) durch einen „Auswahlausschuss“ (mit 3 – 4 Personen) ersetzt wird. Ein Auswahlausschuss ist allerdings auf das Einreichen von Prüfungsaufgaben aus dem Kreis der Ausbilder und Lehrer (oder aus dem Kreis der Prüfungsausschüsse) angewiesen. Es ist jedoch nicht absehbar, ob die Bereitschaft, (geeignete) Prüfungsaufgaben zu erstellen, groß genug sein wird.

Ob die **Notengebung in den Prüfungsverfahren** eine Vergleichbarkeit mit ähnlichen Ausbildungsberufen zulässt oder ob die Justiz „zu streng“ bewertet, sollte z.B. anhand von Vergleichen mit der ReNo-Ausbildung überprüft werden (vgl. E.III.1).

VI. Sechster Zwischenbericht

1. Überblick

Zu den Inhalten des 6. Zwischenberichts vom 21. September 2007 gehören Ausführungen zu den Einstellungsverfahren (Modul 1). Im OLG-Bezirk Köln sind umfangreiche Änderungen der Einstellungsverfahren zum Teil bereits umgesetzt worden. In den anderen OLG-Bezirken sollen ebenfalls Änderungen eingeführt werden. Zu Beginn des Jahres 2007 fanden wie bereits im letzten Jahr teilnehmende Beobachtungen von Einstellungsgesprächen bei ausgewählten Ausbildungsgerichten statt (vgl. Nr. 2).

Dargestellt wird außerdem die Online-Befragung der Auszubildenden des Einstellungsjahrgangs 2005 (Modul 2) und deren Ergebnisse. Die Auszubildenden des Einstellungsjahrgangs 2005 hatten mit einem (fast) gleichlautenden Online-Fragebogen bereits im letzten Jahr die Gelegenheit, ihre Meinung zur Ausbildungspraxis kund zu tun. Welche Jahrgangseffekte lassen sich aus der wiederholten Befragung herleiten? Das war somit eine der Fragen, die es zu klären galt. Eine kurze Darstellung der Ergebnisse nebst Folgerungen ergibt sich aus Nr. 3.

Weiterer wesentlicher Inhalt des Zwischenberichts sind Ausführungen zu den Tätigkeiten nach der Abschlussprüfung der Absolventen (Modul 6). Insbesondere die Befragung der Absolventen nach der Abschlussprüfung 2006/2007 zu ihrem beruflichen Werdegang stand im Mittelpunkt des Interesses. Zwar war die Rückmeldequote (bei 333 Absolventen lagen 228 Rückmeldungen vor, somit eine Quote von 68,5 %) recht gut, jedoch sind die Ergebnisse nur sehr eingeschränkt aussagekräftig. Dies lag unter Anderem daran, dass gerade die Rückmeldung von Absolventen, welche die Justiz verlassen hatten, zu wünschen übrig ließ und viele Absolventen sich immer noch in Überbrückungsstellen der Justiz befanden.

2. Einstellungsverfahren (Modul 1)

Im OLG-Bezirk Köln sind nach dem sog. "Kölner Modell" zentrale Hilfestellungen für die Durchführung einheitlicher Einstellungsverfahren erarbeitet und in Bezug auf die schriftlichen Einstellungstests auch weitestgehend umgesetzt worden. Die Erfahrungen mit dieser stärkeren Zentralisierung sind gut. Die Datenbank zur Information über Mehrfachbewerbungen und die zentralen Vorgaben für die Durchführung von Einstellungsgesprächen konnten im Jahr 2007 noch nicht vollständig umgesetzt werden. In den beiden anderen OLG-Bezirken wird man ebenfalls weitgehende Zentralisierungen bei den Einstellungsverfahren einführen und prüft noch, ob und inwieweit eigene Konzepte entwickelt und umgesetzt werden sollen oder das "Kölner Modell" (zum Teil) übernommen wird.

Die Durchführung der Einstellungsgespräche erscheint noch verbesserungswürdig. Der Redeanteil der Bewerber in den Einstellungsgesprächen ist oft viel zu niedrig, da die beteiligten Vertreter der Ausbildungsgerichte zu hohe Redezeiten in Anspruch nehmen. Diesbezüglich sollte auf eine weitere Schulung der an Einstellungsverfahren beteiligten Bediensteten geachtet werden. Zentral zur Verfügung gestellte Hilfen auch für den Bereich der Einstellungsgespräche sind ratsam (im OLG-Bezirk Hamm ist der Einsatz von Hilfestellungen für strukturierte Interviews geplant).

In allen OLG-Bezirken sollte der eingeschlagene Weg mit zentral zur Verfügung gestellten Hilfsmitteln unter maßgeblicher Beteiligung der Ausbildungsverantwortlichen der einzelnen Ausbildungsgerichte fortgesetzt werden.

3. Online-Befragung der Auszubildenden (Modul 2)

Die Auszubildenden des Einstellungsjahrgangs 2005 sind Mitte 2007 zum zweiten Mal mit einem Online-Fragebogen befragt worden (nach der 1. Online-Befragung der Auszubildenden der Einstellungsjahrgänge 2004 und 2005 Mitte letzten Jahres). Die Rücklaufquote des letzten Jahres mit 82,5 % konnte in diesem Jahr nicht erreicht werden. Eine Quote von 77,93 % ist jedoch ebenfalls gut. Die Ergebnisse aus den bisher durchgeführten Erhebungen konnten aufgrund der erneuten Befragung weitestgehend bestätigt werden. Als ein wesentliches Ergebnis lässt sich darüber hinaus im Rahmen der Untersuchung der Jahrgangseffekte festhalten, dass Stimmung und Motivation der Auszubildenden im Laufe der Ausbildung tatsächlich nachlassen.

4. Folgerungen aus den Online-Befragungen

Durch die Online-Befragungen sollten verschiedene Thesen oder Fragestellungen, die aufgrund von Erhebungen bis Mitte 2006 aufgestellt bzw. als wesentlich erkannt wurden, einer weiteren Überprüfung unterzogen werden.

1. Verlängerung der Ausbildung auf 3 Jahre nötig?

Eine Verlängerung der Ausbildung erscheint zumindest dann erforderlich, wenn die Ausbildungsinhalte, welche speziell auf die Aufgaben in der Justiz bezogen sind, nicht gekürzt werden sollen und zusätzliche Qualifikationen integriert werden müssen, z.B. weil durch zusätzliche Qualifikationen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt außerhalb der Justiz erhöht werden sollen. Die Verlängerung der Ausbildung ist im Zusammenhang mit der Übernahme in den Justizdienst und mit den Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu sehen (vgl. These Nr. 6). Außerdem hängt die Länge der Ausbildung mit der Frage zusammen, ob weiterhin weit über Bedarf ausgebildet werden soll.

2. Praxisausbildung als Problembereich!

Im Wesentlichen sind die bisherigen Erkenntnisse bestätigt worden, nach welchen insbesondere die Rahmenbedingungen für die Praxisausbildung verbessert werden müssen.

3. Ausbildungsschwerpunkte nicht deutlich erkennbar!

Neue Erkenntnisse diesbezüglich sind nicht ersichtlich.

4. Zusammenarbeit und Abstimmung aller an der Ausbildung Beteiligten ist verbesserungswürdig!

Die bisherigen Erkenntnisse werden bestätigt.

5. Auswärtige Ausbildungsstationen als Problembereich!

Im Wesentlichen ergab auch die neue Online-Befragung, dass sowohl die praktische als auch die theoretische Ausbildung an den auswärtigen Ausbildungsstationen als schlechter empfunden wird, als die Ausbildung bei den Ausbildungsgerichten. Weitere Maßnahmen zur Verbesserung sollten eingeführt werden. Es sollte außerdem überprüft werden, warum im Bereich der Staatsanwaltschaften nach dem Eindruck der Befragten Verbesserungen gegenüber dem letzten Jahr eingetreten sind. Lassen sich diese Verbesserungen mit ähnlichen Maßnahmen auf die auswärtigen Ausbildungsstationen im Bereich Handelsregister und Insolvenzverfahren übertragen?

6. Übernahme durch die Justiz, Perspektiven auf dem freien Arbeitsmarkt?

Die fehlende Übernahme von Absolventen der JFA-Ausbildung durch die Justiz führt im Laufe der Ausbildung zu einer schlechter werdenden Motivation der Auszubildenden. Diese Aussage wird durch die erneute Online-Befragung erhärtet. Welche Maßnahmen zu treffen sind, muss geprüft werden: Kann der Hinweis auf Übernahmemöglichkeiten außerhalb der Justiz und die Vorbereitung auf eine Tätigkeit außerhalb der Justiz bereits in der Ausbildung zu einer Steigerung der Motivation führen? Welche Chancen bestehen in Berufsfeldern außerhalb der Justiz? Diese Fragen sollten weiter geklärt werden (vgl. Nr. 4).

7. Welche Zusatzqualifikationen sind sinnvoll?

Die Aussagen zu den Zusatzqualifikationen sind wie in der letztjährigen Online-Befragung aufgrund der geringen Datenbasis nur wenig aussagekräftig und belastbar. Die Einschätzungen aus den bisherigen Erhebungsinstrumenten werden bestätigt, wonach insbesondere die Zusatzqualifikationen Rechnungswesen, Umgang mit dem PC und Fachenglisch als sinnvoll angesehen werden. Informationen von Absolventen hierzu liegen leider nicht vor. Aus den bislang vorliegenden Ergebnissen wurden folgende Folgerungen abgeleitet:

- Eine einheitliche Empfehlung für eine bestimmte Zusatzqualifikation, die für alle Auszubildenden und für alle Regionen gleichermaßen empfehlenswert ist, ist nicht möglich.

- Zusatzqualifikationen sollten Bestandteil der Ausbildung sein, mit den Zielen, die Qualifikationen für die Tätigkeit innerhalb der Justiz und für den Arbeitsmarkt außerhalb der Justiz zu verbessern, sowie den Auszubildenden die Möglichkeit zu geben, zusätzliche Qualifikationen zu erwerben und damit zu zeigen, dass sie sich über das übliche Maß hinaus engagieren.
- Die Entscheidung, welche Zusatzqualifikationen in welcher Form angeboten werden, ist den regionalen Trägern der Ausbildung zu überlassen. Berufskollegs und beteiligte Ausbildungsgerichte entscheiden gemeinsam, welche Angebote sinnvoll und durchführbar sind. Dazu sind neben den Erkenntnissen aus dem Projekt EVA JFA regionale Erhebungen (Befragungen der Absolventen, Zusammenarbeit mit den örtlichen Arbeitsagenturen) erforderlich.

5. Tätigkeiten nach der Abschlussprüfung (Modul 6)

Abweichend vom ursprünglichen Konzept, sollte der berufliche Werdegang von Absolventen der Justizfachangestelltenausbildung so früh wie möglich einer genaueren Betrachtung unterzogen werden. Nach Erteilung des entsprechenden Zusatzauftrages durch das JM sollten die Absolventen des Prüfungsjahrgangs 2007 auf dem Weg ins Berufsleben begleitet werden. Es musste allerdings festgestellt werden, dass die Bereitschaft der Absolventen, Auskünfte zum beruflichen Werdegang nach der Abschlussprüfung zu geben (insbesondere nach einem Verlassen der Justiz), nicht sehr ausgeprägt war. Die Kontaktaufnahme geschah zu einem großen Teil über die Ausbilder, die den Kontakt zu den Absolventen versuchten aufrecht zu erhalten und zu einem kleineren Teil über die Absolventen selbst, die ihre E-Mail-Anschriften angegeben und sich zu Auskünften bereit erklärt hatten. Von den 333 Absolventen lagen 228 Rückmeldungen vor, was einer (durchaus guten) Rücklaufquote von 68,5 % entspricht. Allerdings musste die Projektgruppe feststellen, dass bereits zu Beginn der Kontaktaufnahmen einige Ausbilder und Absolventen zu einer Zusammenarbeit mit der Projektgruppe nicht bereit waren. Die Motivation zur Erteilung von Auskünften ließ außerdem mit der Zeit weiter nach, was u.a. seine Ursache in der Bereitstellung von zwei mal jeweils nur 3-monatigen Überbrückungsstellen und anschließend einer weiteren Verlängerung bis

Ende des Jahres 2007 haben dürfte. Gerade von den Absolventen, die aus der Justiz ausgeschieden sind, liegen – wenn überhaupt – nur Informationen zu ihrem neuen Berufsfeld vor. Die erhofften Informationen zu Qualifikationsanforderungen außerhalb der Justiz, zu hilfreichen Zusatzqualifikationen und zu Berufsfeldern, in denen Absolventen mit einer Justizfachangestelltenausbildung besonders geeignet sind, ließen sich leider nicht ermitteln. Der berufliche Werdegang der 228 Absolventen, die zu Rückmeldungen bereit waren, lässt sich in der folgenden Übersicht ablesen (in Klammern jeweils der Anteil an den 228 "Rückläufern"):

- 147 (64,5 %) Auszubildende befinden sich weiterhin in Überbrückungsstellen bei den Gerichten oder Staatsanwaltschaften des Landes Nordrhein-Westfalen.
- 7 (3 %) Auszubildende haben eine neue – weitere – Ausbildung bei sonstigen Einrichtungen oder Behörden des öffentlichen Dienstes (u.a. Justizvollzugsdienst, Kommunalverwaltung) begonnen.
- 1 (0,4 %) Auszubildender hat eine – weitere – Ausbildung in der Privatwirtschaft begonnen.
- 14 (6,1 %) Auszubildende wurden in ein Beschäftigungsverhältnis bei einem Rechtsanwalt oder Notar übernommen.
- 22 (9,6 %) Auszubildende sind bei verschiedenen Unternehmen der Privatwirtschaft in einem Arbeitsverhältnis (ohne nähere Angaben, ob es sich um Vollzeit- oder Teilzeitstellen, um befristete oder unbefristete Stellen handelt).
- 13 (5,7 %) Auszubildende sind – außerhalb der Justiz – weiter im öffentlichen Dienst beschäftigt.
- 7 (3,1 %) Prüflinge haben nach Abschluss ihrer Prüfung ein Studium begonnen.
- 17 (7,5 %) Prüflinge sind zur Zeit arbeitslos.

Es bleibt abzuwarten, wie viele und welche Rückmeldungen nach dem endgültigen Auslaufen der Überbrückungsstellen zum 31.12.2007 erfolgen.

Unabhängig von den weiteren Ergebnissen bei der Begleitung der Absolventen muss festgestellt werden, dass die Einsatzmöglichkeiten und Anforderungen außerhalb der Justiz abhängig sind von regionalen Besonderheiten, von der Lage auf dem Arbeitsmarkt, vom Zeitpunkt der Bewerbungen und von den Persönlichkeiten der

Absolventen. Insoweit sind zentral durchgeführte Evaluationen daher nicht unbedingt sinnvoll. Es sollten zukünftig regionale Erhebungen erfolgen.

E. Abschluss aktueller Untersuchungen

I. Abschlussbefragung der Ausbilder

1. Einleitung

Im Dezember 2007 entschloss sich das Projektteam, den am direktesten mit den Auszubildenden im Kontakt stehenden Ausbildern an den Gerichten vor dem Schlussbericht noch einmal in einer Art Resümee Gelegenheit zur abschließenden Äußerung zu geben.

Um keine neue umfangreiche Datenerhebung erforderlich zu machen, wurde die Befragung auf eine Frage reduziert:

„Was sind aus Ihrer Sicht die drei wichtigsten Dinge, die in der derzeitigen JFA-Ausbildung geändert werden sollten?“

Bewusst wurde die offene Frage gewählt, um den Adressaten einen möglichst breiten Spielraum bei den Antworten einzuräumen.

Nach den guten Erfahrungen mit Online-Befragungen bei früheren Erhebungen erfolgte auch diese Befragung im „Onlineverfahren“. Alle Ausbilder erhielten eine Einladungsemail mit der Aufforderung zur Teilnahme an der Befragung mit auszugsweise folgendem Text:

...

„Für das Frühjahr 2008 ist der Abschlussbericht zu erwarten. Derzeit sind wir bei den abschließenden Erhebungen und Überlegungen. Dabei sind wir zum Ergebnis gekommen, dass wir Ihnen, den am direktesten und am meisten mit der Ausbildung vertrauten Beteiligten noch einmal eine besondere Gelegenheit geben wollen, sich abschließend zur Justizfachangestelltenausbildung zu äußern.

Keine Angst: Wir möchten Ihnen keinen weiteren umfangreichen Fragebogen zumuten.

Stattdessen interessiert uns eine einzige Frage:

Was sind aus Ihrer Sicht die drei wichtigsten Dinge, die in der derzeitigen JFA-Ausbildung geändert werden sollten?“

...

2. Rücklaufquote

Von den 105 angeschriebenen Ausbildern haben sich 77 geäußert. Das entspricht einer Rücklaufquote von 73 %. Die – im Verhältnis zu früheren Befragungen der Ausbilder – eher mäßige Quote lässt sich unter Umständen darauf zurückführen, dass die Ausbilder keine großen Auswirkungen mehr von der Abschlussbefragung erwarten. Denkbar ist auch, dass sich inzwischen eine Art „Befragungsmüdigkeit“ bei den Beteiligten des Projekts EVA JFA bemerkbar macht.

3. Auswertung

Die rein quantitative Auswertung von solch offenen Befragungen ist wegen der Unterschiedlichkeit der Antworten nicht möglich. Vielmehr müssen zunächst Antwortgruppen gebildet werden, in denen sich ähnliche Antworten wiederfinden und gebündelt werden. Nach Durchsicht aller Ergebnisse wurden folgende Antwortkategorien gebildet:

Kategorie A: Ausbildung verlängern/Inhalte kürzen

Kategorie B: Arbeitsbedingungen der Ausbilder und deren Unterrichtsmaterial

Kategorie C: Ausbildung am Berufskolleg

Kategorie D: Praxisausbildung

Kategorie E: Prüfungsinhalte/ -bedingungen

Kategorie F: Zusatzqualifikation für Beruf außerhalb der Justiz

Kategorie G: Bessere Übernahmechancen

Kategorie A: Ausbildung verlängern/Inhalte kürzen

Dieser Antwortbereich steht für alle Forderungen nach einer Verlängerung der Ausbildung auf volle drei Jahre. Daneben wurden hierunter ebenfalls die Änderungswünsche zum Reduzieren von Ausbildungsinhalten in irgend einer Art und Weise erfasst.

Kategorie B: Arbeitsbedingungen der Ausbilder und deren Unterrichtsmaterial

Kategorie B erfasst alle Wünsche nach Änderungen im nächsten Umfeld der Ausbilder, sei es bei der Anerkennung/Pensenberücksichtigung der

Ausbildertätigkeit, mehr Erfahrungsaustausche oder auch beim zur Verfügung stehenden Unterrichtsmaterial.

Kategorie C: Ausbildung am Berufskolleg

Ausbildung am Berufskolleg umfasst alle Verbesserungswünsche zum dortigen Unterrichtsinhalt oder auch der Organisation.

Kategorie D: Praxisausbildung

Alle Wünsche, die die Praxisausbildung betreffen, sei es bessere Qualifikation der Praxisausbilder oder auch Verkürzung/Veränderung von konkreten Ausbildungszeiten, wie beim Handelsregister oder beim Insolvenzgericht.

Kategorie E: Prüfungsinhalte/ -bedingungen

Die Kategorie E beinhaltet alle Wünsche nach Veränderungen bei der Prüfung, sei es beim Inhalt oder auch bei den sonstigen Bedingungen.

Kategorie F: Zusatzqualifikation für Beruf außerhalb der Justiz

Wünsche nach zusätzlichen Qualifikationen der Auszubildenden bzw. Verlagerung der Ausbildungsschwerpunkte im Hinblick auf ein festes Beschäftigungsverhältnis in justizexternen Berufen nach der Ausbildung sind in Kategorie F zusammen erhoben.

Kategorie G: Bessere Übernahmechancen

Hierunter sind Forderungen nach besseren Übernahmechancen bei der Justiz insbesondere für die besten Prüflinge zusammengefasst.

Folgende Ergebnisse ergaben sich in den obigen Kategorien:

	Was sind aus Ihrer Sicht die drei wichtigsten Dinge, die in der derzeitigen JFA-Ausbildung geändert werden sollten? (1. Stelle)
36	Anzahl Nennungen Kategorie A (Ausbildung verlängern/Inhalte kürzen)
11	Anzahl Nennungen Kategorie B (Arbeitsbedingungen der Ausbilder und deren Unterrichtsmaterial)
4	Anzahl Nennungen Kategorie C (Ausbildung am Berufskolleg)
7	Anzahl Nennungen Kategorie D (Praxisausbildung)
10	Anzahl Nennungen Kategorie E (Prüfungsinhalte/ -bedingungen)
4	Anzahl Nennungen Kategorie F (Zusatzqualifikation für Beruf außerhalb der Justiz)
2	Anzahl Nennungen Kategorie G (Bessere Übernahmechancen)

	Was sind aus Ihrer Sicht die drei wichtigsten Dinge, die in der derzeitigen JFA-Ausbildung geändert werden sollten? (2. Stelle)
9	Anzahl Nennungen Kategorie A (Ausbildung verlängern/Inhalte kürzen)
14	Anzahl Nennungen Kategorie B (Arbeitsbedingungen der Ausbilder und deren Unterrichtsmaterial)
5	Anzahl Nennungen Kategorie C (Ausbildung am Berufskolleg)
14	Anzahl Nennungen Kategorie D (Praxisausbildung)
17	Anzahl Nennungen Kategorie E (Prüfungsinhalte/ -bedingungen)
3	Anzahl Nennungen Kategorie F (Zusatzqualifikation für Beruf außerhalb der Justiz)
3	Anzahl Nennungen Kategorie G (Bessere Übernahmechancen)

	Was sind aus Ihrer Sicht die drei wichtigsten Dinge, die in der derzeitigen JFA-Ausbildung geändert werden sollten? (3. Stelle)
13	Anzahl Nennungen Kategorie A (Ausbildung verlängern/Inhalte kürzen)
9	Anzahl Nennungen Kategorie B (Arbeitsbedingungen der Ausbilder und deren Unterrichtsmaterial)
5	Anzahl Nennungen Kategorie C (Ausbildung am Berufskolleg)
10	Anzahl Nennungen Kategorie D (Praxisausbildung)
10	Anzahl Nennungen Kategorie E (Prüfungsinhalte/ -bedingungen)
1	Anzahl Nennungen Kategorie F (Zusatzqualifikation für Beruf außerhalb der Justiz)
4	Anzahl Nennungen Kategorie G (Bessere Übernahmechancen)

Gesamtschau

Mit absoluter Eindeutigkeit stand an der Spitze mit insgesamt 58 Ausbildernennungen (75 %) der Wunsch nach einer Verlängerung der Ausbildungszeit auf 3 Jahre oder aber einer Verringerung der Ausbildungsinhalte, wobei der Verlängerungswunsch absolute Priorität hat. An erster Stelle äußerten beispielsweise 30 Ausbilder den Wunsch nach Verlängerung, nur 6 wünschten sich eine Verringerung der Ausbildungsinhalte.

In allen drei Positionen äußerten 34 Ausbilder Wünsche nach der Verbesserung des eigenen Arbeitsumfelds. 31 Ausbilder wünschten sich Verbesserungen bei der Praxisausbildung. 37 Nennungen erfolgten zur Prüfung.

Lediglich 9 Ausbilder machten deutlich, dass sie bei den Berufskollegs Verbesserungen wünschen. 9 Wünsche zur Verbesserung der Übernahmechancen insbesondere von guten Auszubildenden wurden geäußert. 8 Ausbilder wünschten Verbesserungen bei Zusatzqualifikationen.

Erkennbar ist insgesamt, dass die Ausbilder eher das nähere eigene Umfeld im Focus haben als die Gesamtausbildungssituation der JFA. Das war mit so großer Deutlichkeit nicht von der Projektgruppe erwartet worden, ist aber durchaus verständlich. Wenn man die Wünsche zur Verbesserung bei Zusatzqualifikationen und bei Übernahmechancen zusammenfasst (17 Nennungen = 22 %) kommt wiederum auch noch deutlich ein Kernproblem der Ausbildung zum Ausdruck, nämlich die berufliche Situation nach der Prüfung, die nach anfänglicher Überbrückungsstelle und evtl. weiteren zeitlich befristeten Stellen unweigerlich zum Ausscheiden bei der Justiz führt.

II. Absolventenbefragung 2007 am Übergang zum Arbeitsmarkt

1. Konzeption der Befragung und Rücklaufquote

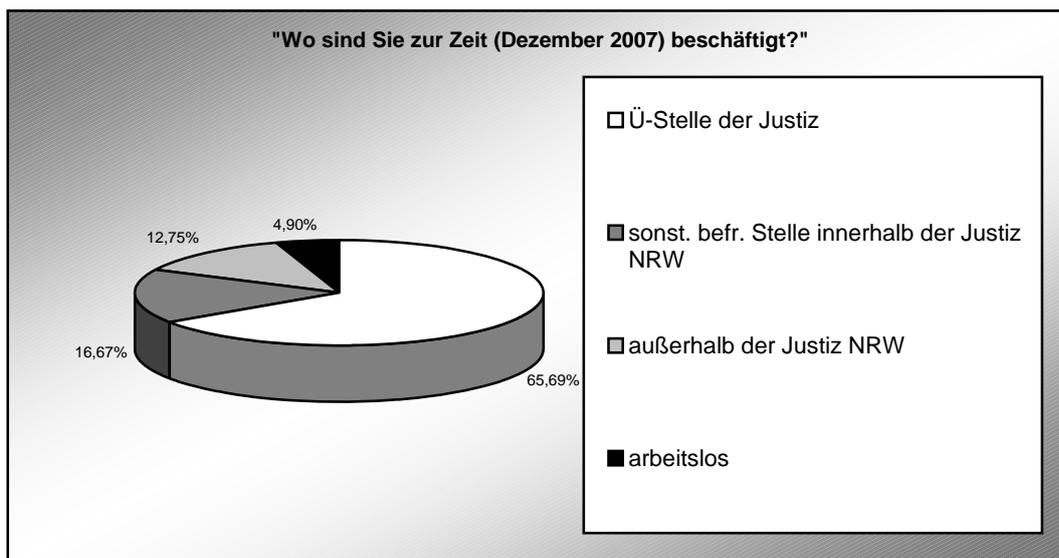
Mit Erlass vom 03.12.2007 hat das Justizministerium NRW im Projekt EVA JFA den Zusatzauftrag (bzw. Anschlussauftrag) erteilt, die Absolventen der Justizfachangestelltenausbildung, welche Anfang 2007 ihre Prüfung abgeschlossen

haben, hinsichtlich ihres weiteren beruflichen Werdegangs zu betrachten. Diese Absolventen waren bereits im Sommer 2007 befragt worden, als ein Großteil sich noch in Überbrückungsstellen befand (vgl. Ausführungen unter D.VI.5). Zwar waren im Frühjahr 2006 die Ausbilder nach dem beruflichen Werdegang „ihrer“ Auszubildenden (nach Absolvierung der Prüfungen in den Jahren 2002 bis 2005) befragt worden. Aber diese Daten beruhen auf der freiwilligen Angabe von Ausbildern an 45 Ausbildungsgerichten und haben einen eingeschränkten Informationswert, da sie nicht auf einer vollständigen Erfassung des beruflichen Werdegangs der Absolventen beruhen. Nachdem bei einem Großteil dieser Absolventen die Überbrückungsstellen bis Ende 2007 verlängert wurden, waren erst zum Jahreswechsel 2007/2008 umfassendere Erkenntnisse zu der Frage zu erwarten, in welchen Bereichen ausgebildete Justizfachangestellte außerhalb der Justiz eine Arbeitsstelle finden.

Nur noch bis Ende 2007 bestand die Möglichkeit, die Absolventen, die sich dann noch in Überbrückungsstellen befanden, mit einer Befragung einigermaßen sicher zu erreichen. Die Verarbeitung der Papierfragebögen erfolgte über die bereits für andere Befragungen im Projekt genutzte Software. Von 162 Absolventen, die angeschrieben wurden, haben 102 einen ausgefüllten Fragebogen zurückgesandt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 62,9 %.

2. Situation der Befragten Ende 2007

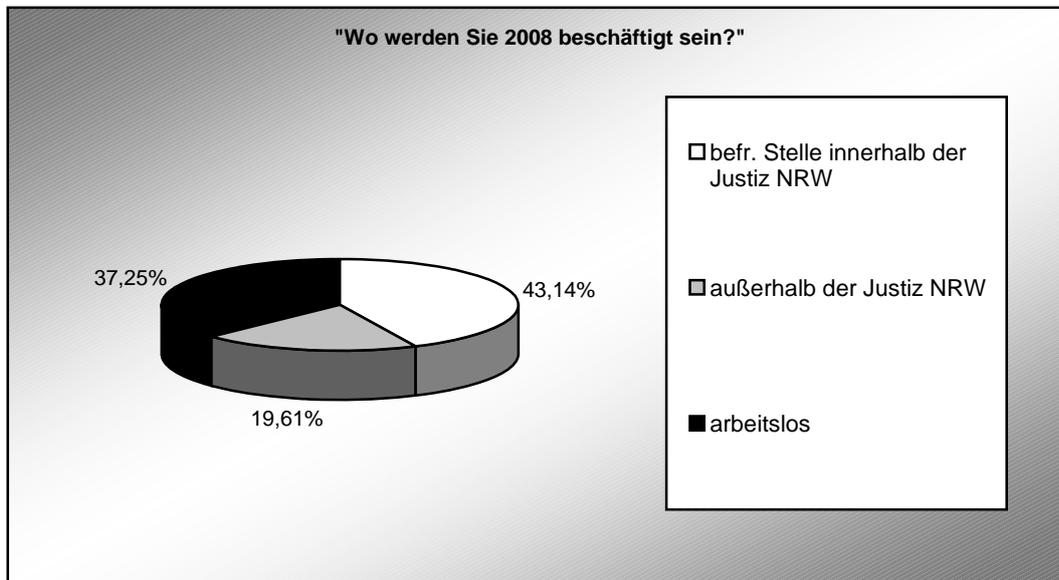
Befragt wurden die Absolventen der Justizfachangestelltenausbildung des Prüfungsjahrgangs 2006/2007, welche sich im Dezember 2007 noch in Überbrückungsstellen befanden oder – bezogen auf den OLG-Bezirk Köln – in sonstigen befristeten Stelle der Justiz NRW arbeiteten. Lediglich 12,75 % der Befragten befanden sich in Stellen außerhalb der Justiz. Arbeitslos waren im Dezember 2007 4,9 % der Befragten.



Für diesen Prüfungsjahrgang war die Übernahmesituation durch die Justiz sehr schwierig. Anders als in den Vorjahren, konnte den Absolventen zunächst keine Überbrückungsstelle angeboten werden. Erst sehr kurzfristig vor Ende der Ausbildung wurden Überbrückungsstellen für (lediglich) 3 Monate angeboten. Zu dem Zeitpunkt hatten sich die meisten Absolventen bereits arbeitslos gemeldet (und Einige eine Stelle außerhalb der Justiz gefunden). In derselben Situation befanden sich die Absolventen bei Ablauf der 3-monatigen Überbrückungsstellen. Zunächst wurde ihnen mitgeteilt, dass eine Verlängerung der Überbrückungsstellen nicht möglich sei. Erst kurz vor Ablauf, nachdem sich wiederum die meisten Absolventen arbeitslos gemeldet hatten, wurde bekannt, dass eine Verlängerung der Überbrückungsstellen um weitere 3 Monate möglich sei. Diese Situation wiederholte sich nach Ablauf der weiteren 3 Monate und noch einmal Ende Dezember 2007. Zwar liefen die Überbrückungsstellen endgültig zum Ende des Jahres 2007 aus, jedoch konnten viele Absolventen in anderen befristeten Stellen innerhalb der Justiz übernommen werden. Die Zusage dieser Übernahmen erfolgte jedoch wiederum so spät, dass vorher die Arbeitslosmeldung in den allermeisten Fällen erfolgt war. Diese Situation wurde als zutiefst unwürdig empfunden. Die von vielen Befragten geäußerte große Enttäuschung über die Justiz dürfte zu einem wesentlichen Teil auch auf diese Verfahrensweise nach der Prüfung zurück zu führen sein.

3. Situation der Befragten Anfang 2008

Trotz Auslaufen der Überbrückungsstellen konnten 43,14 % (= 44) der Befragten wiederum in befristete Stellen der Justiz übernommen werden.



Von diesen 44 Befragten, die angegeben haben, in 2008 innerhalb der Justiz NRW in befristeten Stellen beschäftigt zu sein, gab es die folgenden zusätzlichen Angaben:

Beschäftigte bei einer JVA
Bewährungshilfe bei einem LG
Justizbotin
JUDICA-Einführungsteam

37, 25 % der Befragten hatten für das Jahr 2008 noch keine Arbeitsstelle gefunden und sich auch noch nicht für eine weitere Ausbildung oder ein Studium entschieden.

Knapp 20 % der Befragten hatten Stellen außerhalb der Justiz gefunden.

Von diesen 20 Befragten, die angegeben haben, in 2008 außerhalb der Justiz NRW eine Stelle gefunden zu haben, sind beschäftigt:

- außerhalb der Justiz NRW, und zwar in einer befristeten Stelle bis (zum):

30.6.2009 bei StA Hamburg
31.12.2010 bei Landesamt für polizeiliche Dienste, Duisburg
30.9.08 bei Uni Bielefeld (Verwaltungsangestellte)
18.04.2008 bei StA Potsdam
31.07.09 Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau
31.12.2008 Verwaltungsangestellte bei einer Gemeinde
Studentin bis 2011 (nicht als befristet erfasst)
Neue Ausbildung zum Industriekaufmann
Studentin
Sachbearbeiterin bei einer Versicherung (Zürich Gruppe Deutschland)
01.08.2008 Schreibkraft in einem Lebensmittellabor

- außerhalb der Justiz NRW, und zwar in einer unbefristeten Vollzeitstelle:

Angestellte bei Rechtsanwalt
als Sachbearbeiterin für Inkasso
Sekretärin in einer Grafikagentur
Angestellte bei einem Notar
Angestellte bei Rechts- und Patentanwaltskanzlei
Architekturbüro als Sekretärin
Büroangestellte bei der Studienstiftung des deutschen Volkes e.V., Bonn
Bei einem Rechtsanwalt

4. Auswertung und Folgerungen

Auch wenn im Hinblick auf die Auswahl der Befragten und die Rücklaufquote und bezogen auf die Gesamtzahl der Auszubildenden dieses Prüfungsjahrgangs (die Einstellungszahl betrug 357 Auszubildende, von denen 333 die Prüfung bestanden haben) kein repräsentatives Ergebnis zu erzielen und die Aussagekraft der Befragung eher gering ist, so lassen sich gleichwohl Tendenzen erkennen. Um vertiefte Informationen zu erhalten und eine verlässlichere Datenbasis zu schaffen, soll eine weitere Befragung in der Zeit zwischen Mai und Juli 2008 erfolgen (Anschlussauftrag durch das JM NRW).

Auffällig ist, dass von den 20 Absolventen, welche eine Beschäftigung außerhalb der Justiz gefunden haben, immerhin 4 Befragte eine unbefristete Vollzeitstelle bei Rechtsanwälten oder Notaren erhalten haben. Obwohl für die Tätigkeiten bei Rechtsanwälten und Notaren eigene Ausbildungsberufe zur Verfügung stehen und in diesen Berufen ebenfalls über Bedarf ausgebildet wird, haben ausgebildete Justizfachangestellte durchaus Chancen, in diesem Berufsfeld eine Stelle zu erhalten. Ein möglicher Grund dürfte die „Verwandtschaft“ der beiden Berufsfelder sein (vgl. Ausführungen unter E. III.).

Eine weitere Auffälligkeit besteht darin, dass immerhin 38 Befragte (von den 102 „Rückläufern“, somit 37,25 %) keine Stelle gefunden haben und zu Beginn des Jahres 2008 (zunächst) arbeitslos waren. Dabei ist sicher zu berücksichtigen, dass mögliche weitere befristete Stellen in der Justiz erst sehr spät bekannt gegeben wurden. Außerdem dürfte im Rahmen der Stellensuche eine befristete Arbeitslosigkeit gerade zu Beginn des Jahres nicht ungewöhnlich sein. Die weitere Befragung im Rahmen des Anschlussauftrages wird (hoffentlich) zeigen, ob und wie viele von diesen 38 Befragten in Beschäftigungsverhältnisse gewechselt sind bzw. wechseln werden.

Von den 102 „Rückläufern“ konnten immerhin 44 (= 43,14 %) in befristete Stellen der Justiz wechseln. Die Angabe, dass eine Befragte eine Stelle als „Justizbotin“ erhalten hat, zeigt, dass die Bereitschaft besteht, in „unterwertige“ Stellen innerhalb der Justiz zu wechseln. Auch bezüglich der in der Justiz NRW befristet Beschäftigten dürfte die weitere Befragung im Rahmen des Anschlussauftrages wichtig sein, um vertiefte Informationen zu erhalten.

Unabhängig vom Ergebnis weiterer Befragungen muss darauf hingewiesen werden, dass zukünftig auf die frühzeitige Bekanntgabe der Überbrückungsstellen und der

Übernahme in befristete Stellen, sowie auf größtmögliche Verlässlichkeit beim Übergang in befristete Arbeitsverhältnisse nach der Prüfung geachtet werden sollte. Dies sollte nicht von Jahr zu Jahr von der aktuellen Haushaltslage abhängig gemacht werden. Eine zumindest mittelfristig verlässliche Regelung wäre dringend erforderlich, z.B. die generelle Bereitstellung von Überbrückungsstellen von mind. 6 Monaten, besser bis zum Ablauf des Jahres nach der praktischen Prüfung.

III. Vergleich der Ausbildungen zum Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten und zum Justizfachangestellten

1. Vergleich der Noten in den Abschlussprüfungen von Justizfachangestellten und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten

Die Noten in den Zwischen-, Wiederholungs- und Abschlussprüfungen der Justizfachangestellten werden seit Einführung der Ausbildung zur/zum Justizfachangestellten vom Präsidenten des Oberlandesgerichts Hamm als zuständiger Stelle im Sinne des BBiG überwacht und dem Berufsbildungsausschuss in seiner jährlich stattfindenden Sitzung vorgelegt und dort diskutiert. Die Erfassung der Noten erfolgt jeweils getrennt nach den einzelnen Prüfungsgebieten, als Gesamtnote, bezogen auf das Land NRW und getrennt nach OLG-Bezirken jeweils unterteilt nach Noten (absolute Zahl und Prozentzahl).

Auf diese Statistiken soll hier nicht näher eingegangen werden, da sie in den Anlagen zu den Protokollen der Sitzungen des Berufsbildungsausschusses nachgelesen werden können. Auffälligkeiten ergaben sich bisher zum Teil bei einzelnen Klausuren, wie zum Beispiel bei der Klausur im Prüfungsgebiet "WiSo" in der Abschlussprüfung 2006/2007, bei der 27,46 % der Prüflinge eine mangelhafte Leistung erreicht haben. Im Berufsbildungsausschuss werden bei Bedarf Maßnahmen angeregt oder beschlossen, die zu einer Behebung festgestellter Mängel führen sollen. Beispielsweise ist in der Sitzung am 29.03.2007 beschlossen worden, allen an der Ausbildung Beteiligten die vom Prüfungsaufgabenerstellungsausschuss erstellten "Empfehlungen WiSO" zur

Kenntnis zu bringen (vgl. TOP 12 des Protokolls der Sitzung des Berufsbildungsausschusses am 29.03.2007). Weitere Auffälligkeiten ergeben sich regelmäßig im Vergleich der Noten zwischen den drei OLG-Bezirken. Hier dürfte die Tatsache Auswirkungen zeigen, dass die Ausbildung der Justizfachangestellten stark dezentral organisiert ist, die Prüfungen jedoch mit zentral erstellten Prüfungsaufgaben (ohne die Aufgabe zur fallbezogenen Rechtsanwendung) stattfinden. Auf diese Problematik soll an dieser Stelle ebenfalls nicht näher eingegangen werden.

In den Sitzungen des Berufsbildungsausschusses wurde verschiedentlich angemerkt, dass die Abschlussnoten der Justizfachangestellten im Vergleich zu den Abschlussnoten anderer Berufe, deren Ausbildung im dualen System stattfindet, zu schlecht ausfallen und dadurch die Vermittelbarkeit von geprüften Justizfachangestellten in Berufstätigkeiten außerhalb der Justiz weiter verschlechtert werde. Ausgehend von einer wesentlichen Überschneidung der Lehrinhalte des Berufsschulunterrichts von Justizfachangestellten und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten können beide Berufe als "Verwandte Berufe" bezeichnet werden (vgl. weitere Ausführungen unter Nr. 2.1). Es bietet sich somit an, die Abschlussnoten zumindest dieser beiden Berufe miteinander zu vergleichen.

Im Berufsfeld der Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten bzw. der Rechtsanwaltsfachangestellten haben im Jahr 2006 insgesamt 1121 Absolventen die Abschlussprüfung im Bezirk der Rechtsanwaltskammer für den Oberlandesgerichtsbezirk Hamm abgelegt. Insgesamt haben 265 Auszubildende zur/zum Justizfachangestellten die Abschlussprüfung 2005/2006 und 335 die Abschlussprüfung 2006/2007 im gesamten Land NRW abgelegt. Da durch diesen Vergleich bereits hinreichend aussagekräftige Daten zur Verfügung standen, sind die Bezirke der Rechtsanwaltskammern für die Oberlandesgerichtsbezirke Düsseldorf und Köln nicht in den Vergleich einbezogen worden.

Im Folgenden sind jeweils ausgewählte statistische Angaben in Tabellenform dargestellt:

Statistische Auswertung der Prüfungsergebnisse der Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten, sowie der Rechtsanwaltsfachangestellten im Bezirk der Rechtsanwaltskammer für den Oberlandesgerichtsbezirk Hamm

(Quelle: Berufsbildungsbericht 2006 der Rechtsanwaltskammer für den Oberlandesgerichtsbezirk Hamm, Oktober 2007)

Teilnehmer	Bestanden mit der Note				Nicht bestanden
	1	2	3	4	
Abschlussprüfung im Sommer 2006 – Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte					
681	1	96	290	176	118
100,00%	0,10%	14,10%	42,60%	25,80%	17,30%
Abschlussprüfung im Sommer 2006 – Rechtsanwaltsfachangestellte					
289	0	26	133	79	51
100,00%	0,00%	9,00%	46,00%	27,30%	17,60%
Abschlussprüfung im Winter 2005/2006 – Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte					
109	3	27	30	42	7
100,00%	2,80%	24,80%	27,50%	38,50%	6,40%
Abschlussprüfung im Winter 2005/2006 – Rechtsanwaltsfachangestellte					
42	0	11	16	12	3
100,00%	0,00%	26,20%	38,10%	28,60%	7,10%

Anmerkungen:

- Die Ausbildungen zur/zum Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten sowie zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten sind grundsätzlich auf 3 Jahre angelegt. Auf Antrag kann die Ausbildungszeit auf 2,5 Jahre verkürzt werden, so dass die Prüfungen im Sommer nach einer regelmäßigen Ausbildungszeit

von 3 Jahren und die Prüfungen im Winter nach der verkürzten Ausbildungszeit von 2,5 Jahren abgelegt werden. Hinzu kommen jeweils Prüflinge, die eine Wiederholungsprüfung ablegen (insgesamt 73 Prüflinge im Berichtszeitraum, von denen 57 die Wiederholungsprüfung bestanden haben).

- An den Prüfungen im Winter dürften eher die Prüflinge teilnehmen, welche einen höheren Schulabschluss vorweisen können (außer Prüflinge, die eine Wiederholungsprüfung ablegen), was die im Durchschnitt besseren Abschlussnoten erklärt. Im Berichtszeitraum 2006 wurden 96 Anträge auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung positiv beschieden. Von diesen 96 Prüflingen haben 94 die Prüfung bestanden.

Statistische Auswertung der Prüfungsergebnisse der Justizfachangestellten im Land NRW

(Quelle: Anlagen zum Protokoll der Sitzung des Berufsbildungsausschusses für den Ausbildungsberuf Justizfachangestellter/Justizfachangestellte bei dem Oberlandesgericht Hamm am 29.03.2007)

<i>Teilnehmer</i>	<i>Bestanden mit der Note</i>				<i>Nicht bestanden</i>
	1	2	3	4	
Abschlussprüfung 2005/2006 – Justizfachangestellte					
265	0	52	150	50	13
100,00%	0,00%	19,62%	56,60%	18,87%	4,91%
Abschlussprüfung 2006/2007 – Justizfachangestellte					
335	1	76	191	58	9
100,00%	0,30%	22,69%	57,01%	17,31%	2,69%

Statistische Auswertung der Prüfungsergebnisse der Justizfachangestellten im Bezirk des Oberlandesgerichts Hamm

(Quelle: Anlagen zum Protokoll der Sitzung des Berufsbildungsausschusses für den Ausbildungsberuf Justizfachangestellter/Justizfachangestellte bei dem Oberlandesgericht Hamm am 29.03.2007)

Teilnehmer	Bestanden mit der Note				Nicht bestanden
	1	2	3	4	
Abschlussprüfung 2005/2006 – Justizfachangestellte					
139	0	26	81	23	9
100,00%	0,00%	18,71%	58,27%	16,55%	6,47%
Abschlussprüfung 2006/2007 – Justizfachangestellte					
174	0	38	101	32	3
100,00%	0,00%	21,84%	58,05%	18,39%	1,72%

Zusammenfassende Aussagen:

Als wesentliches Ergebnis ist festzustellen, dass die Abschlussnoten der Justizfachangestellten nicht schlechter sind als die Abschlussnoten in den verwandten Berufen der Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten und der Rechtsanwaltsfachangestellten. Im Gegenteil: Die Quote der Absolventen, welche die Prüfung mit der Note 4 bestanden oder die Prüfung nicht bestanden haben, ist bei den Absolventen der Ausbildungen zum Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten und zum Rechtsanwaltsfachangestellten signifikant höher. Da im Übrigen die Abschlussnoten der Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten und der Rechtsanwaltsfachangestellten auch in den zurückliegenden Jahren nicht wesentlich von den Ergebnissen des Berichtszeitraumes 2006 abweichen (was auch für die Abschlussnoten der Justizfachangestellten gilt), kann von einer problematischen Notengebung in den Abschlussprüfungen der Justizfachangestellten – bezogen auf die Vergleichbarkeit zu einem "Verwandten Beruf" und die Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt – nicht gesprochen werden.

2. Betrachtungen und Argumente zu einem gemeinsamen Unterricht von Auszubildenden zum Justizfachangestellten (JFA) und Auszubildenden zum Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten (ReNo) im Berufskolleg

2.1 Vorteile gemeinsamer Beschulung der JFA- und ReNo-Auszubildenden

Der Vergleich der Lehrpläne für den Unterricht der JFA- und der ReNo-Auszubildenden in den Berufskollegs (vgl. Anlage I) hat gezeigt, dass ca. 70 % der Lerninhalte nahezu identisch sind und gemeinsam unterrichtet werden könnten. Eine Aufhebung der Bezirksfachklassenverordnung ist im Übrigen für Mitte 2008 vorgesehen. Dies würde es erlauben, dass die Ausbildungsgerichte in Absprache mit den Auszubildenden entscheiden können, an welchem Berufskolleg die Auszubildenden den theoretischen Unterricht besuchen. Da die Richtgröße für die Einrichtung von Fachklassen weiterhin 15 Auszubildende sein wird, könnten durch eine gemeinsame Unterrichtung der JFA- und ReNo-Auszubildenden die Entfernungen zur nächsten Fachklasse am Berufskolleg für die JFA-Auszubildenden zumutbar gehalten werden (insbesondere in ländlichen Gebieten). Die Justiz kann somit weiterhin auch „in der Fläche“ ausbilden. Beide Bildungsgänge könnten an Berufskollegs aufrecht erhalten werden, obwohl die Auszubildendenzahlen in jedem einzelnen Bildungsgang nicht für die Einrichtung einer Fachklasse ausreichen würden. Dies setzt allerdings voraus, dass die beiden Ausbildungsgänge zukünftig einer sog. „Berufsfamilie“ zugeordnet werden.

Im gemeinsamen Unterricht böte sich die Möglichkeit, pädagogische Synergieeffekte zu nutzen im Sinne eines „Voneinander Lernen“ und einer ganzheitlichen Betrachtungsweise komplexer Zusammenhänge. Durch den gemeinsamen Unterricht besteht in vielen Bereichen die Möglichkeit, aufgrund der unterschiedlichen Perspektiven komplexe rechtliche Sachverhalte im Sinne eines besseren Verständnisses ganzheitlich zu betrachten (Beispiel: Vom Mandantenvortrag zur Klageschrift [ReNo] – von eingehender Klage zum Urteil [JFA]).

Zusätzliche Qualifikationen können durch eine Teilnahme der JFA-Auszubildenden am Unterricht der ReNo-Auszubildenden z.B. in den Gebieten „Kaufmännisches Rechnen“ und „Buchführung“ eröffnet werden, ohne dass dies gesondert für die JFA-Auszubildenden zu organisieren ist.

Auch für die dualen Ausbildungen wird an die Einführung des bei Bachelor- und Masterstudiengängen üblichen ECTS-Systems mit Modularisierung und Vergabe von

Credit-Points gedacht. In Ansätzen könnten die damit verbundenen Anforderungen durch eine gemeinsame Unterrichtung von JFA- und ReNo-Auszubildenden an den Berufskollegs realisiert und vorweg genommen werden.

2.2 Ergänzungen und Erläuterungen

Die Unterschiede der beiden Ausbildungsberufe liegen – neben grundsätzlich unterschiedlichen Inhalten – z.T. in den unterschiedlichen Zeitrichtwerten für einzelne Lernfelder. Durch die vielfache Verzahnung der unterschiedlichen Lernfelder ist es erforderlich, beim Vergleich die Stundenwerte der einzelnen Lerninhalte lernfeldübergreifend gegenüber zu stellen, z.B.:

JFA

LF 7 = 140 Std.

„Mitwirkung in Zivilverfahren einschl. Zwangsvollstreckung“

ReNo

LF 7 = 80 Std.

„Bei der Durchführung von Zivilprozessen mitarbeiten“

LF 8 = 40 Std.

„Zwangsvollstreckungsmaßnahmen einleiten und überwachen“

In den Fällen, in denen eine Differenzierung bestehen bleiben muss (z.B. Gerichtskosten für JFA, Rechtsanwaltsvergütung für ReNo), ist die Lerngruppe zu teilen und getrennt zu unterrichten. Ggf. können bestimmte Bereiche in der theoretischen Ausbildung bei den Ausbildungsgerichten behandelt werden.

2.3 Nachteile gemeinsamer Beschulung der JFA- und ReNo-Auszubildenden

Als (mögliche) Nachteile einer gemeinsamen Beschulung von JFA- und ReNo-Auszubildenden müssen erwähnt werden:

- Es existiert eine weitere Instanz, mit der evtl. Absprachen und Abstimmungen getroffen werden müssen.
- Das unterschiedliche Bildungsniveau der Auszubildenden könnte zu Problemen im Unterricht führen hinsichtlich gegenseitiger Akzeptanz und der Durchführung des Unterrichts.
- Die Konkurrenz um Arbeitsplätze könnte verschärft werden, wenn gegenseitig die Berufsfelder für die jeweils andere Gruppe zugänglich werden.

Leistungsschwächere Absolventen könnten noch größere Probleme bekommen, eine Stelle (im erlernten Beruf) zu finden.

- Die Organisation der Bildungsgänge könnte in einzelnen Bereichen komplizierter werden. Dies auch wegen der unterschiedlichen „Regelausbildungszeit“.

3. Zusammenfassung der für das Projekt EVA JFA relevanten Aussagen aus dem Experteninterview zur Ausbildungssituation der ReNo-Auszubildenden

- Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte (ReNo) werden **über Bedarf** ausgebildet. Statistiken dazu existieren jedoch nicht, da die Einstellung durch Freiberufler erfolgt, die zum Teil zwar ausbilden, jedoch eine Übernahme der Absolventen nicht beabsichtigen.
- Erhebungen und Informationen zu **Anschlussbeschäftigungen** und zum beruflichen Werdegang ausgebildeter Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter (ReNo) existieren ebenfalls nicht. Lediglich die Erstbeschäftigung direkt nach der Prüfung wird von vielen Berufskollegs (BK) erfasst. Für das Berufskolleg Höxter lag die Erstbeschäftigungsquote der Absolventen in diesem Jahr bei 100 %, im letzten Jahr bei 80 %, wobei diese Zahlen gleichzeitig die bisher vorkommende Spannbreite widerspiegeln. Eine Aussage zur Weiterbeschäftigung kann nicht getroffen werden.
- Das **Bildungsniveau der ReNo-Auszubildenden** dürfte gegenüber den JFA-Auszubildenden geringer sein. Dies liegt zum Einen daran, dass häufig auch Hauptschulabgänger die ReNo-Ausbildung machen, da die Regelausbildungszeit bei 3 Jahren liegt. Zum Anderen ist die Bezahlung in der Ausbildung deutlich schlechter und die Übernahmesituation unsicher, so dass qualifiziertere Schulabgänger häufig andere Berufsausbildungen wählen. In größeren Städten und/oder in großen Kanzleien werden jedoch durchaus auch Abiturienten als ReNo-Auszubildende eingestellt, so dass das Qualifikationsniveau in den ReNo-Fachklassen zum Teil breiter gefächert sein kann. Der größte Anteil der ReNo-Auszubildenden hat jedoch die Fachoberschulreife.

- Die **Länge der Ausbildung** beträgt 3 Jahre, wobei eine Verkürzung bei entsprechenden Leistungen möglich ist. Eine Verkürzung der Ausbildung kommt jedoch nur vereinzelt vor. Das mag z.T. auch daran liegen, dass viele Arbeitgeber ein Interesse daran haben, Auszubildende (als günstige Arbeitskräfte) möglichst lange in der Ausbildung zu halten.
- Die **Prüfungen** sind ähnlich organisiert wie in der JFA-Ausbildung. Es gibt eine Zwischenprüfung (ohne Wertung für die Abschlussprüfung), welche allerdings dezentral von den örtlichen Prüfungsausschüssen durchgeführt wird. Die Klausuren für die Abschlussprüfung werden von einem zentralen Prüfungsaufgabenerstellungsausschuss für den Kammerbezirk erstellt. Allerdings prüfen die Prüfungsausschüsse jeweils auch in ihrem Bezirk.
- Der Erwerb von **Zusatzqualifikationen** ist nicht vorgesehen, da der Beruf ohnehin schon breit gefächerte Qualifikationen vermitteln soll, da er als Arbeitsplätze die Kanzleien von Notaren, Rechtsanwälten und Rechtsanwaltsnotaren vorsieht.
- **Rechnungswesen** wird durchgängig mit 40 Std. pro Jahr vermittelt und muss in der Praxis angewendet und vertieft werden. Außerdem werden diese Grundkenntnisse im Bereich „Berufsbezogenes Rechnen“ fortgeführt und ergänzt.
- Zum Lehrplan für den BK-Unterricht der ReNo-Auszubildenden existieren ergänzende „**Handreichungen**“ der Kammern, welche die Inhalte des Lehrplans in prüfungsrelevante Themen (Muss-Inhalte der Ausbildung), weniger prüfungsrelevante Themen (Soll-Inhalte der Ausbildung) und nicht prüfungsrelevante Themen (Kann-Inhalte der Ausbildung) aufteilen.
- Der **Stellenwert des theoretischen Unterrichts an den Berufskollegs** ist wesentlich höher als in der JFA-Ausbildung, da eine systematische und verlässliche Fortsetzung der theoretischen Ausbildung im „Ausbildungsbetrieb“ zum Teil nicht gegeben ist.

4. Abschließende Betrachtungen

Eine gemeinsame Beschulung der JFA- und der ReNo-Auszubildenden ist grundsätzlich wegen der Gemeinsamkeiten im berufsschulischen Lehrstoff möglich. Allerdings kann keine allgemeingültige Empfehlung in dieser Richtung abgegeben

werden, da die Vor- und Nachteile einer gemeinsamen Beschulung genau abgewogen und ins Verhältnis zu den Bedingungen des konkreten Einzelfalles und der sonstigen Rahmenbedingungen gesetzt werden müssen. Dass eine erfolgreiche gemeinsame Beschulung möglich ist, zeigt das Beispiel der gemeinsamen Beschulung am Schulort Goch (Berufskolleg Kleve). Solange weiterhin JFA-Auszubildende in NRW dezentral ausgebildet werden sollen und der Klassenfrequenzmindestwert an einem Berufskolleg, welches JFA beschult, nicht eingehalten werden kann, wäre eine gemeinsame Beschulung von JFA- und ReNo-Auszubildenden eine Möglichkeit, erhebliche Anfahrtswege zu einem weiter entfernten Berufskolleg zu vermeiden. Dazu ist es jedoch erforderlich, die ergänzenden Regelungen zu § 81 Abs. 3 SchulG dahingehend zu erweitern, dass die Ausbildungsberufe JFA und ReNo in die Liste möglicher gemeinsamer Beschulungen aufgenommen werden. Die Erweiterung der Liste kann über die Bezirksregierungen beantragt werden.

IV. Untersuchung zu den von den Berufskollegs angebotenen Zusatzqualifikationen für Justizfachangestellte

1. Einleitung

In den verschiedenen bisherigen Untersuchungsteilen wurde immer wieder festgestellt, dass die Chancen der ausgebildeten Justizfachangestellten (JFA) auf dem Arbeitsmarkt mit zunehmenden nicht justizspezifischen Kompetenzen steigen. Im Oktober 2007 wurden die Berufskollegs daher per Email befragt zu den derzeit zur Verfügung stehenden Zusatzqualifikationen und den konkret geplanten Aktivitäten in diesem Bereich. Das Schreiben lautete wie folgt:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

...

Im Rahmen unserer bisherigen Untersuchungen haben wir festgestellt, dass Zusatzqualifikationen für die Justizfachangestellten von erheblicher Bedeutung sein können, wenn sie nach der Ausbildung einen Arbeitsplatz auf dem freien Arbeitsmarkt suchen. Daher möchten wir die vorhandenen und konkret geplanten Angebote an Zusatzqualifikationen im Abschlussbericht darstellen.

Sie würden uns sehr helfen, wenn sie uns bei der Bestandsaufnahme die erforderlichen Informationen geben könnten.

Konkret benötigen wir folgende Informationen:

Welche Zusatzqualifikationen stehen den Auszubildenden zur/zum Justizfachangestellten an Ihrem Berufskolleg zur Zeit zur Verfügung?

Welche Zusatzqualifikationen sind derzeit konkret für das nächste Ausbildungsjahr in Planung?

Bitte übersenden Sie uns Ihre Informationen möglichst innerhalb der nächsten zwei Wochen.

Am einfachsten antworten Sie per E-Mail an die obige E-Mail-Adresse.

Für Ihre Mithilfe bedanken wir uns sehr herzlich!“

Damit auch jedes Berufskolleg die Chance hätte sich zu äußern, erfolgte die Auswertung erst ab dem 5. Dezember 2007.

2. Auswertung

2.1 Rücklaufquote

Von den in NRW vorhandenen 13 Berufskollegs, die JFA ausbilden, haben sich 2 nicht geäußert.

Von den 11 Berufskollegs, gaben 2 an, außerhalb der vorgesehenen Fächer keine weiteren Zusatzqualifikationen anzubieten bzw. geplant zu haben.

Angegebene Gründe:

- Rahmenlehrplan (Studentafel) und die verkürzte Ausbildungszeit.
- In der Vergangenheit wurde das in der Studentafel nicht vorgesehene Fach "Rechnungswesen" erteilt, um eine breitere kaufmännische Qualifikation zu vermitteln. Dieses Fach ist auf Wunsch der Ausbilderseite im Berufsbildungsausschuss eingestellt worden.
- Zur Zeit sehen wir keine Möglichkeit über die oben angesprochenen 13 bzw. 14 Wochenstunden hinaus, mit denen wir glauben, eine breite kaufmännische Grundbildung zu vermitteln, weitere Zusatzqualifikationen anzubieten.

2.2 Derzeit vorhandene Zusatzqualifikationen

6 Berufskollegs bieten Qualifikationsmöglichkeiten im **IT-Bereich** an:

- Europäischer Computerführerschein (ECDL) (2 Berufskollegs)
- MS-Office-Programme (Zertifikat der Microsoft-Akademie)
- Erweiterung des Faches Textverarbeitung:
 - Textgestaltung und Textautomation
 - formgerechte Gestaltung von Texten und Briefen nach den DIN-Normen
 - möglichst hohe Schreibgeschwindigkeiten

2 Berufskollegs bieten **Englisch** mit Fachbezug an.

3 Berufskollegs bieten zusätzliche Möglichkeiten im Bereich **kaufmännisches Rechnen** an.

Ein Berufskolleg bietet **zusätzlich Rechtskunde** an aus der Sicht von Anwälten und Rechtsabteilungen:

- Anträge in Mahnsachen
- Anträge in Mobiliarvollstreckungssachen

Ein Berufskolleg bietet die Möglichkeit, die **Fachhochschulreife in Abendschule** zu erlangen.

2.3 Geplante Zusatzqualifikationen

5 Berufskollegs geben an, keine Zusatzqualifikationen zu planen, darunter auch die beiden Kollegs, die auch derzeit keine anbieten. Ein Kolleg gibt Folgendes an:

„In der Bildungsgangkonferenz am 29.10.2007 haben sich vor allem die Schülervereiner gegen weitere Angebote ausgesprochen. Begründet wurde die eher ablehnende Haltung mit den schon gegebenen Anforderungen in der Ausbildung zum Justizfachangestellten“.

Die weiteren Planungen liegen vornehmlich im Bereich Rechnungswesen und Buchführung sowie Englisch. Ein Kolleg plant den Computerführerschein. 2 Kollegs planen die Einführung einer Möglichkeit, die Fachhochschulreife zu erlangen. 1 Kolleg ist dabei, Telefontraining und Gespräche mit Kunden zusätzlich in die Angebotspalette aufzunehmen.

F. Abschließende Betrachtungen und Empfehlungen

I. Empfehlungen zur fachlichen Gestaltung der Ausbildung

1. Einstellungsverfahren

Zunächst sei verwiesen auf die ausführlichen Erhebungen, dargestellt im 2., 3. und 4. Zwischenbericht (vgl. FHR NRW 2005b, 2006a und 2006b). Die Bewerber und auch die einstellenden Behörden sind überwiegend mit den Einstellungsverfahren zufrieden. Aus den Untersuchungen lassen sich dennoch gewisse Problembereiche erkennen. Insbesondere fiel die stark unterschiedliche Einstellungspraxis auf. Als Ergebnis lassen sich folgende Empfehlungen ableiten:

- Für die Einstellungsverfahren sollten wie bisher die einstellenden Behörden verantwortlich sein.
- Die Einstellungsverfahren sollten deutlicher zentral begleitet werden.
- Für die Gesprächsteilnehmer der Einstellungsgespräche auf Behördenseite sollten regelmäßig Schulungsmaßnahmen angeboten werden.
- Regionale oder überregionale Informationsaustausche über eine Datenbank zu abgelehnten Bewerbern sind sinnvoll.

Dabei wurde berücksichtigt, dass unterschiedliche Ausbildungsgerichte (mit unterschiedlicher Größe, Struktur, in unterschiedlichen Regionen etc.) in unterschiedlich strukturierten Ausbildungsumgebungen (Alter und Herkunft der Auszubildenden, Gruppengröße im Fachunterricht etc.) ausbilden. Örtlichen Besonderheiten wird nach wie vor Rechnung getragen. Zentralisierungsmaßnahmen führen nur zur Vermeidung paralleler Arbeit und Ungerechtigkeiten sowie zu größtmöglicher Hilfestellung für die an den Einstellungsverfahren Beteiligten. Sie sollten aber nur dort einschränkend wirken, wo es sich nicht vermeiden lässt.

2. Theoretische und praktische Ausbildung

Die theoretische und die praktische Ausbildung waren Gegenstand zahlreicher Untersuchungen. Insbesondere im 4. und 5. Zwischenbericht finden sich ausführliche Informationen (vgl. FHR NRW 2006b und 2007a).

Auswärtige Ausbildungsstationen wurden besonders kritisch eingestuft. Diesbezüglich sind Verbesserungen erforderlich.

2.1 Theoretische Ausbildung

Die theoretische Ausbildung findet an den Berufskollegs und an den Ausbildungsgerichten statt. Die Berufskollegs haben die Aufgabe allgemeinbildendes und fachspezifisches Wissen zu vermitteln. Die Ausbildungsgerichte beschränken sich eher auf justizspezifische Inhalte. Mit Blick auf diese Zweigleisigkeit ergeben sich folgende Empfehlungen:

- Die Kommunikation zwischen Ausbildungsgerichten und Berufskollegs, sowie zwischen den Berufskollegs sollte intensiviert werden.
- Die Erfahrungsaustausche der Ausbilder sind wichtig und daher beizubehalten (Ausbildertagungen).
- Allgemein bildende Fächer sind im Hinblick auf allgemeine Kompetenzen wichtig. Dies muss den Auszubildenden deutlicher vermittelt werden.
- Die starke Fixierung auf die Abschlussprüfung und den Inhalt einzelner Fächer sollte abgemildert werden. Verbindliche Absprachen über ausbildungs- und prüfungsrelevante Schwerpunktbereiche sind erforderlich. Es sollte erforderlichenfalls überlegt werden, eine Änderung der Ausbildungsordnung anzuregen.
- Die Ausbilder sind so zu entlasten, dass genügend Freiraum für eine ordnungsgemäße Ausbildung zur Verfügung steht.

2.2 Praktische Ausbildung

Problematisch erscheinen die Rahmenbedingungen der Praxisausbildung. Folgende Empfehlungen lassen sich ableiten:

- Die gestiegene Belastung der Servicekräfte (Praxisausbilder) darf nicht durch Reduzierung der Ausbildungszeiten kompensiert werden.

- Praxisausbilder, die mit der praktischen Ausbildung Probleme haben, sollten nicht mehr eingesetzt werden.
- Praxisausbilder sollten ein deutliches positives Feedback bekommen, z.B. durch eine Berücksichtigung der Ausbildung im Pensum, durch die Möglichkeit, Auszubildende als Aushilfen für die eigene Abteilung anzufordern.
- Praxisausbilder müssen spüren, dass ihre Arbeit von Verwaltung und Ausbilder begleitet und anerkannt wird. Zentral erstellte Leitfäden sollten als zusätzliche Hilfe eingesetzt werden.
- Die räumliche und technische Ausstattung der ausbildenden Serviceeinheiten muss ausbildungsgerecht sein.
- Juniorgeschäftsstellen haben sich als ideale Ausbildungsform für die praktische Ausbildung bewährt. Sie sollten wo es möglich ist eingeführt werden.
- Fortbildungsinteresse und Erfahrungsaustausche müssen auch bei knappen Personalressourcen deutlich unterstützt werden.
- Ausbilder sollten die Kommunikation mit den Praxisausbildern intensivieren.
- Es muss regelmäßig intern evaluiert werden, wo Probleme auftreten bzw. was gut läuft (vgl. F.II.2.4).

3. Skripten und Ausbildungsmaterial

Im Hinblick auf die dezentralen Ausbildungs- und zentralen Prüfungsstrukturen bekommen Ausbildungsmaterialien besondere Bedeutung. Diese sollen – neben den erforderlichen Absprachen – den roten Faden der Ausbildung erkennen lassen. Im 5. Zwischenbericht finden sich ausführliche Informationen (vgl. FHR NRW 2007a). Folgende Empfehlungen können gegeben werden:

- Die Skripten des Ausbildungszentrums der Justiz haben sich bewährt. Sie sind jedoch weiter zu verbessern (z.B. stärkere Berücksichtigung büroorganisatorischer Abläufe).
- Die Eigeninitiative der Ausbilder bei der Erstellung ergänzender Ausbildungsmaterialien ist weiter zu stärken und der Austausch selbst erstellter Materialien zu fördern.
- Ein spezielles Lehrbuch für die rechtlichen Inhalte der Justizfachangestelltenausbildung sollte zur Verfügung stehen.

4. Prüfungsverfahren

Ausführlich werden die Untersuchungen zum Prüfungsverfahren im 2. und 3. Zwischenbericht (vgl. FHR NRW 2005b und 2006a) dargestellt.

Die Zwischenprüfung wird durchgängig für wichtig gehalten, da sie eine Selbstkontrolle für die Auszubildenden darstellt.

Die Rahmenbedingungen für die Abschlussprüfung scheinen kaum verbesserungswürdig. Problematischer wurden die Inhalte der Prüfungen gesehen. Teils schien das Niveau zu niedrig wie bei Textverarbeitung, teils wurde es überhöht eingestuft wie im Bereich Wirtschafts- und Sozialkunde. Dies hat sich jedoch im Rahmen der Abschlussprüfung 2007/2008 nivelliert. Folgende Empfehlungen können ausgesprochen werden:

- Alle an der Ausbildung Beteiligten müssen erkennen können, wo Ausbildungs- und Prüfungsschwerpunkte liegen.
- Mitglieder der Prüfungsausschüsse, Ausbilder und Lehrer an den Berufskollegs müssen regelmäßige Treffen durchführen, bei denen Problembereiche besprochen und ausgeräumt werden.
- Das Niveau der Prüfungen muss ständig evaluiert werden. Problematische Überschreitungen in beide Richtungen sind zu vermeiden.

II. Gesamtausrichtung der Ausbildung

1. Abschließende Betrachtungen

1.1 Zahlen zur Ausbildung

Schulabgänger und Ausbildungsplätze

Langfristig wird die Zahl der Schulabgänger und damit der Bedarf an Ausbildungsplätzen für Ausbildungen im dualen System in den alten Bundesländern abnehmen. Mittelfristig jedoch wird die Zahl nur unwesentlich zurückgehen, in den Jahren 2011 und 2013 sogar noch einmal signifikant ansteigen, bevor ab 2014 eine stetige Abnahme zu erwarten ist (Quelle: „Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung für Expertinnen und Experten“ - KIBB, Online-URL:

www.kibb.de/cps/uploads/schulabgaenger_2000-2015.1141980877234.pdf, Zugriff: 02.04.2008). Der öffentliche Dienst wird weiter bemüht sein, Ausbildungen im dualen System anzubieten, wenn auch die Gesamtausbildungsquote im öffentlichen Dienst leicht zurück gegangen ist und zur Zeit nur 4,5 % beträgt. Die Zahl der Ausbildungsplätze steigt zwar zur Zeit wegen des wirtschaftlichen Aufschwungs, das bedeutet jedoch noch nicht, dass jedem ausbildungswilligen Jugendlichen eine Lehrstelle angeboten werden kann. Zum Einen liegt das an der großen Zahl von "Altbewerbern", zum Anderen gibt es branchenspezifische und regionale Unterschiede. Die Bundesregierung fordert daher im Berufsbildungsbericht 2007 (Teil I, S. 32): "(...) dass jeder ausbildungsfähige und ausbildungswillige Jugendliche ein Ausbildungsplatzangebot erhalten soll. (...) Die zu erwartende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen vor allem in den alten Ländern wird 2007 und in den kommenden Jahren besondere Anstrengungen aller Beteiligten erfordern. Die Bundesregierung hat daher am 5. März 2007 mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft unter Einbeziehung des Bundesverbandes der freien Berufe den Ausbildungspakt um weitere drei Jahre bis zum Jahr 2010 verlängert." Die Justiz NRW trägt mit der Bereitstellung von ca. 300 Ausbildungsplätzen für Justizfachangestellten-Auszubildende wesentlich zu einem hinreichenden Ausbildungsplatzangebot in NRW bei.

Daten aus bundesweiten Erhebungen

Weitere Daten und Vergleiche zu den Ausbildungszahlen der Justiz NRW bezogen auf das gesamte Bundesgebiet ergeben sich aus folgenden ausgewählten Datenblättern des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Berücksichtigung der Ausbildungsverträge im gesamten Bundesgebiet

(Quelle: Datenblatt 787118 Justizfachangestellte(r) (Auszug), aus: www.bibb.de)

	1999	2003	2004	2005	2006
Neuabschlüsse	956	825	851	689	657
Davon weibl.	851	730	728	602	520
Vertragslösungen	70	132	66	68	64
Quote in %	7,3	15,4	7,6	8,6	8,7
Prüfungsteilnehmer	196	812	782	815	804
Erfolgsquote in %	75,5	91,3	96,5	95,5	96,6
Erfolgsquote unter Berücksichtigung der Wiederholer	93,1	96,5	100	98,6	99,4

Regionale Verteilung der JFA-Auszubildenden in den Jahren 2005 und 2006 absolut und in %, sowie Verteilung der Auszubildenden aller Ausbildungsberufe in %

(Quelle: Datenblatt 787118 Justizfachangestellte(r), aus: www.bibb.de)

Bundesland	Absolute Zahl		% - Angabe JFA		% - Angabe aller Ausbildungsberufe	
	2006	2005	2006	2005	2006	2005
Baden-Württemberg	483	483	22,2	20,7	12,9	12,7
Bayern	---	---	---	---	16,4	16,5
Berlin	46	46	2,1	2,0	3,5	3,6
Brandenburg	68	68	3,1	2,9	3,2	3,3
Bremen	11	12	0,5	0,5	1,0	1,0
Hamburg	33	18	1,5	0,8	2,1	2,1
Hessen	474	487	21,8	20,9	6,8	6,8
Mecklenburg-Vorpommern	59	63	2,7	2,7	2,8	2,9
Niedersachsen	111*	241	5,1	10,3	9,4	9,4
Nordrhein-Westfalen	887	898	40,7	38,5	20,3	20,1
Rheinland-Pfalz	---	---	---	---	4,9	4,8
Saarland	---	---	---	---	1,4	1,4
Sachsen	---	---	---	---	5,5	5,6
Sachsen-Anhalt	5	19	0,2	0,8	3,4	3,5
Schleswig-Holstein	---	---	---	---	3,3	3,3
Thüringen	---	---	---	---	3,1	3,3

* In Niedersachsen werden seit 2006 keine Auszubildenden zur/zum Justizfachangestellten mehr eingestellt.

Schulische Vorbildung mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2005

(Quelle: Datenblatt 787118 Justizfachangestellte(r) (Auszug), aus: www.bibb.de)

Neuabschlüsse mit Angaben zur Vorbildung	Hauptsch.-abschluss	Realschul.-abschluss	Abitur / FH-Reife	Berufsgrund-bildungsjahr	Berufs-fachschule	Sonstige	Ohne Angabe
Absolut: 689	7	403	253	0	15	10	0
In %: 100	1	58,5	36,7	0	2,2	1,5	0

Schulische Vorbildung mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2006

(Quelle: Datenblatt 787118 Justizfachangestellte(r), aus: www.bibb.de)

Neuabschlüsse mit Angaben zur Vorbildung	Hauptsch.-abschluss	Realschul.-abschluss	Abitur / FH-Reife	Berufsgrund-bildungsjahr	Berufs-fachschule	Sonstige	Ohne Angabe
Absolut: 657	5	387	243	0	18	4	0
In %: 100	0,8	58,9	37,0	0	2,7	0,6	0

Übernahmequote von Absolventen dualer Ausbildungen in den alten Bundesländern (im Jahre 2004)

(Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 12. Welle West, aus: www.bibb.de)

Insgesamt:	53,8 %	Anteil Frauen:	46,4 %
Ausbildungen im öffentlichen Dienst:	54,2 %	Anteil Frauen:	66,2 %

Zusammenfassende Bewertungen

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für Auszubildende zum Justizfachangestellten ist bundesweit von 1999 (mit 956) bis 2006 (mit 657) zurück gegangen. Von den im Jahre 2005 bundesweit neu eingestellten 689 Auszubildenden zum Justizfachangestellten sind allein in NRW 300 Auszubildende (somit 43,5 %) eingestellt worden. Im Jahr 2006 betrug die Quote 42,8 % (281 von den bundesweit 657 Einstellungen). Anzahl und Verteilungsquote der Auszubildenden zum Justizfachangestellten liegen demgegenüber etwas niedriger (z.B. die Quoten für 2005 mit 38,5 % und für 2006 mit 40,7 %), da NRW als einziges

Bundesland generell nur Auszubildende einstellt, welche grundsätzlich eine Ausbildungszeit von 2,5 Jahren absolvieren.

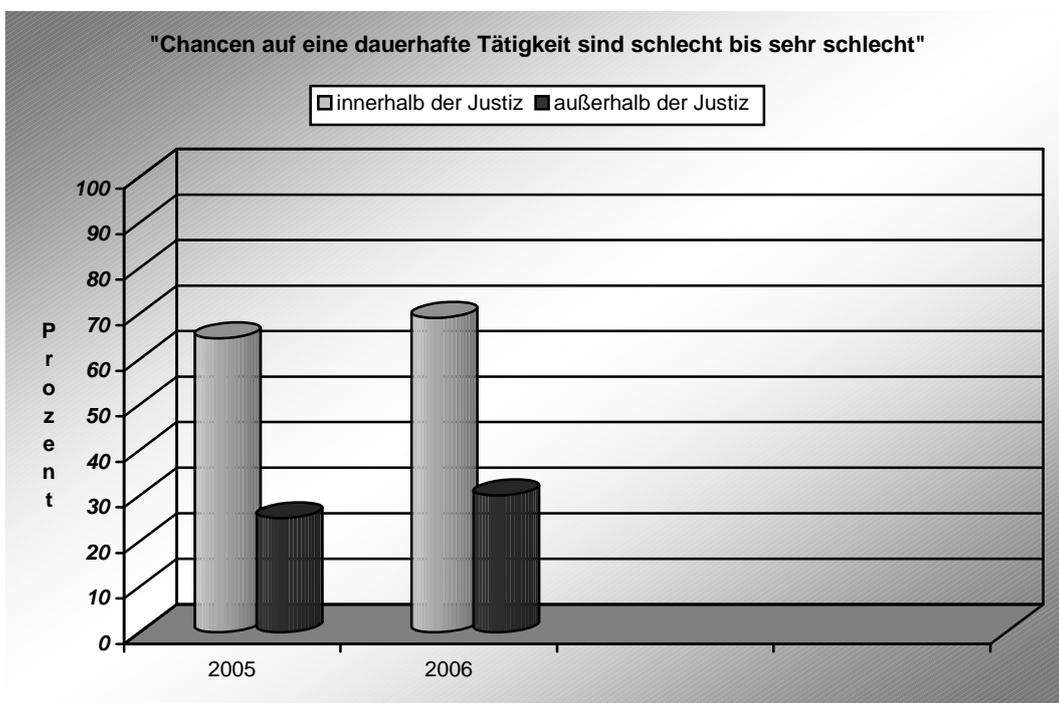
Die Vertragslösungsquote lag in NRW im Jahre 2006 bei 4,1 %, somit weit unter dem bundesweiten Wert von 8,7 %. Die Vertragslösungsquote gilt als wichtiger Indikator für die Qualität der Einstellungsverfahren.

Angesichts der aufgezeigten Entwicklungen wäre das Angebot von jährlich ca. 300 Ausbildungsplätzen für JFA-Auszubildende weiterhin wünschenswert. Für die Beibehaltung dieser Ausbildungsquote spricht ebenfalls, dass nach dem Jahr 2009 der Übernahmebedarf für ausgebildete Justizfachangestellte innerhalb der Justiz NRW steigen dürfte. In der Sitzung des Berufsbildungsausschusses am 13.03.2008 wurde darauf hingewiesen, „dass sich die Übernahmesituation der Auszubildenden bei gleichbleibender Haushaltslage in absehbarer Zeit verbessern wird. Es kann davon ausgegangen werden, dass der Personalabbau im Jahr 2009 abgeschlossen wird. Die in den Jahren 2007 und 2008 eingestellten sowie die künftig einzustellenden Auszubildenden haben danach Chancen auf eine langfristige – zunächst befristete – Weiterbeschäftigung nach der Prüfung.“ (Protokoll der Sitzung des Berufsbildungsausschusses, TOP 8). Weitere zu berücksichtigende Aspekte für die Entscheidung, ob zukünftig eine so hohe Zahl an Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt wird, sind jedoch, ob ausgebildete Justizfachangestellte auch außerhalb der Justiz angemessene Chancen auf einen Arbeitsplatz haben (vgl. E.II.4) und ob die Justiz NRW in der Lage ist, die für die Ausbildung notwendigen Ressourcen weiterhin zur Verfügung zu stellen. Weitere Aspekte sind im Kapitel "Handlungsalternativen" unter F.II.3.3 dargestellt.

1.2 Bewertung der Übernahmesituation

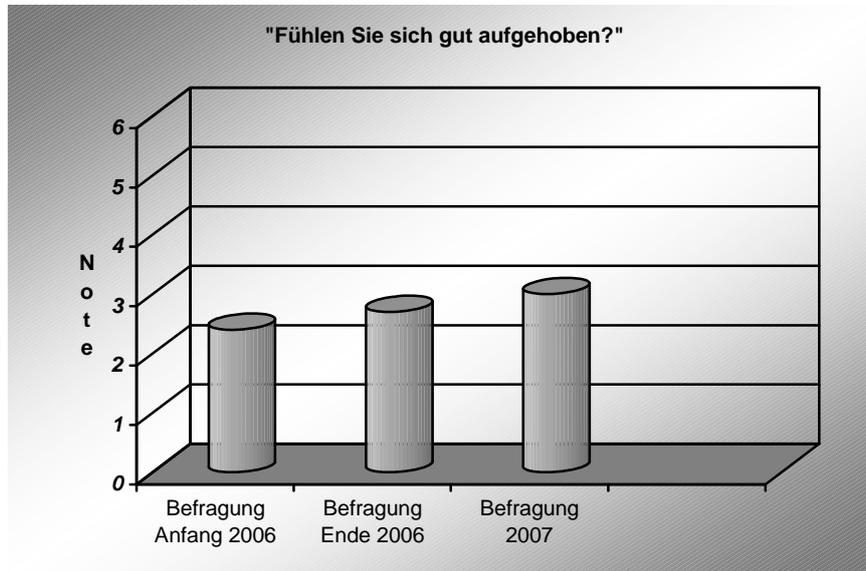
Eines der größten Probleme der derzeitigen Ausbildung der Justizfachangestellten ist der fehlende Bedarf auf dem Arbeitsmarkt.

Im Laufe der Evaluation seit 2004 hat sich dieses Problem deutlich verschärft. So bewerteten im Jahr 2005 64,5 % der frisch geprüften Auszubildenden ihre Chancen auf eine dauerhafte berufliche Tätigkeit innerhalb der Justiz als schlecht bis sehr schlecht. Diese Zahl lag bei der Befragung der frisch geprüften Auszubildenden im Jahr 2006 schon bei nahezu 69 %.



Im Jahr 2005 bewerteten rund 25 % der frisch geprüften Auszubildenden ihre Chancen außerhalb der Justiz als schlecht bis sehr schlecht. Dieser Prozentsatz erhöhte sich im Jahr 2006 auf knapp über 30 %. Die frisch geprüften Auszubildenden des Jahrgangs 2006 gaben zu weit über 30 % (Noten 5 und 6 bei einem Spektrum von 1 = volle Zustimmung bis 6 = völlige Ablehnung) an, dass sie den Ausbildungsberuf Justizfachangestellte nicht noch einmal wählen würden.

Der Durchschnittswert (Noten 1 für sehr gut bis 6 für ungenügend waren möglich) bei der Befragung der Auszubildenden des Einstellungsjahrgangs 2005 sank von Jahr zu Jahr deutlich bei der Frage, ob sie sich in der Ausbildung insgesamt gut aufgehoben fühlten von anfänglich 2,4 über 2,7 auf letztlich 3,0. Dabei bedeutete 3,0 immer noch befriedigend.



Derselbe Effekt war erkennbar bei der Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung trotz schlechter Übernahmechancen für sich als sinnvoll erachten. Dabei sank die Durchschnittsbewertung von 2,8 auf 3,1 im Laufe des Jahres 2006 und sodann auf 3,4 im Jahr 2007 (zweites Ausbildungsjahr).

Zwar wird von Seiten der ausbildenden Behörden im Rahmen der Einstellung inzwischen sehr deutlich darauf hingewiesen, dass keine Übernahme garantiert wird. Doch erhoffen sich offensichtlich viele der Auszubildenden dennoch eine gewisse Sicherheit mit dem Eintritt in eine Ausbildungsstelle des öffentlichen Dienstes. Diese Hoffnung schwindet dann mit zunehmendem Ausbildungsfortschritt.

Die Untersuchung des beruflichen Werdeganges der Justizfachangestellten nach der Prüfung gestaltet sich sehr schwierig. Viele der frisch geprüften Justizfachangestellten finden zunächst in befristeten Stellen bei der Justiz eine Bleibe. So waren im Jahr 2006 von 126 der im Jahr 2005 geprüften Auszubildenden noch 90 in befristeten Übergangsstellen bei der Justiz. Zu vielen Ausbildungsabsolventen verliert sich aber auch der Kontakt mit dem Abschluss der Prüfung, insbesondere wenn sie zu anderen Arbeitgebern wechseln. Die ermittelte Zahl hat daher keine besondere Aussagekraft. Bei einer erneuten Untersuchung im

Jahr 2007 zum Prüfungsjahrgang 2006/2007 waren 64,5 % der an der Befragung mitwirkenden Absolventen der Ausbildung in Überbrückungsstellen. 6 % hatten bei Anwälten oder Notaren eine Beschäftigung angenommen. 9,6 % befanden sich in einem Beschäftigungsverhältnis der Privatwirtschaft, aber auch schon 7,5 % waren arbeitslos. Mehr als 100 der Absolventen (ca. 1/3) hatten an der Befragung nicht mehr teilgenommen. Über deren Verbleib kann daher nur spekuliert werden. Im Jahr 2007 ergaben sich dann für die bei der Justiz Verbliebenen mehrfach Möglichkeiten der Verlängerung der befristeten Überbrückungsstellen, so dass die meisten der 64,5 % bis zum Jahresende bei der Justiz geblieben sein werden. Dennoch besagen auch diese Zahlen letztlich nichts Genaues über den beruflichen Werdegang nach der Prüfung.

Die Arbeitsagenturen konnten diesbezüglich auch keine verlässlichen Zahlen liefern, da keine Erhebungen speziell für Justizfachangestellte erfolgen. Die dortige Empfehlung lautete, falls der Beruf zu speziell sei für den Arbeitsmarkt, in einem Ausbildungsberuf mit allgemeineren Qualifikationen auszubilden. Im übrigen scheint bei der Bundesanstalt für Arbeit und den angegliederten Arbeitsagenturen Bedarf nach mehr Information über das Berufsbild der Justizfachangestellten vorhanden zu sein.

Letztlich ist der berufliche Werdegang der Ausbildungsabsolventen auch regional mit erheblich unterschiedlichen Beschäftigungschancen verbunden. In Ballungszentren mit nicht ausbildenden Verwaltungs-, Sozial-, und Arbeitsgerichten sowie größeren Behörden und Dienstleistern scheint der berufliche Werdegang nach der Prüfung erheblich leichter zu sein als in anderen Regionen. Dies sollte künftig auf regionaler Ebene beobachtet werden.

1.3 Motivation / Emotion

Viele Justizfachangestellte werden nach der Ausbildung bzw. nach einer kurzen befristeten Stelle (Überbrückungsstelle) nicht von der Justiz übernommen, obwohl sie in der Ausbildung gezielt auf die Tätigkeit in der Justiz vorbereitet wurden, eine unbefristete Stelle in der Justiz angestrebt haben und auch lange darauf gehofft haben, in der Justiz bleiben zu können.

Viele werden deswegen gehemmt, pessimistisch und deprimiert, was die Chance auf eine neue Stelle jedoch verschlechtert. In Anbetracht der Ungewissheiten und Rückschläge, die bei der Stellensuche zwangsläufig auftreten, brauchen die

Absolventen eine Stärkung gegen Resignation und Verzweiflung bei Misserfolgen. Verzweiflung ist auf dem Arbeitsmarkt nicht gefragt.

Emotionale Kompetenzen verbessern die Fähigkeit, eine (neue) Stelle zu finden. Diese Kompetenzen können jedoch kaum erworben werden, wenn den Auszubildenden während der Ausbildung eine negative Grundstimmung vermittelt wird oder eine solche zumindest latent „durchscheint“. Hinderlich ist es ebenfalls, wenn den Auszubildenden nicht klar wird, dass die Ausbildung – obwohl sie speziell auf die Tätigkeit in der Justiz vorbereitet – gleichwohl eine Grundlage dafür bildet, auch außerhalb der Justiz NRW eine Stelle zu finden.

(Vgl. auch Goleman 1999, S. 310 f).

1.4 Qualität

„Zentrale Funktion von Evaluation (...) ist nicht, Lerner in eine Rangfolge gemäß ihres Wissens / Könnens zu bringen, sondern Bildungsangebote auf ihre Qualität zu prüfen.“ (Reischmann, 2003, S. 88). Qualität ist somit ein wichtiger Begriff für die Evaluation, welche die Qualität der Ausbildung „messen“ soll und für die Ausbildung selbst, deren Ziele die Sicherung einer hohen Ausbildungsqualität beinhalten. Einen möglichst objektiven Qualitätsbegriff zu finden, ist jedoch nicht einfach.

Die Auszubildenden sind mit ihren Lernanstrengungen an der Qualität dessen, was in der Ausbildung geschieht, beteiligt. Daher muss die Ausbildung Selbständigkeit ermöglichen und auch - gegen "Unterhaltungs-" und Konsumerwartungen - darauf bestehen. Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten können eben nicht "in die Köpfe der Auszubildenden hineinkopiert werden". Eine nachhaltige Aneignung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen kann nur ermöglicht werden. Dazu sind didaktische Ansätze erforderlich, welche die Inhaltsaufbereitung gestalten helfen und den Auszubildenden größtmögliche Eigenständigkeit bei der Gestaltung ihrer spezifischen Aneignungswege zugestehen. Auch die didaktische Gestaltung sagt somit etwas über die Qualität der Ausbildung aus.

Qualität ist zudem mehr als nur "Kundenzufriedenheit" und auch mehr als bloße "Legitimation" über Kosten-Nutzen-Vergleiche. Ein umfassendes Qualitätsverständnis berücksichtigt, dass Qualität vier "Erfolgsarten" umfasst, welche einzeln und in verschiedenen Kontexten erhoben werden können. Neben dem Zufriedenheits- und betriebswirtschaftlichen Erfolg (= Legitimationserfolg) sind der Lern- bzw. Aneignungserfolg sowie der Transfererfolg zu berücksichtigen (vgl.

Arnold 2000, S. 13).

Der Vielschichtigkeit des Qualitätsbegriffes kann nur durch Vielfältigkeit der Erhebungs-, Erfassungs-, Evaluationsmethoden und -instrumente, sowie der Qualitätssicherung insgesamt begegnet werden. Es reicht z.B. nicht, zur Evaluierung der Praxisausbildung bei einem Gericht, lediglich die Praxisausbilder durch die Auszubildenden in einem Fragebogen "bewerten" zu lassen.

Zentrales Problem dürfte es sein, den Begriff Qualität für alle nachvollziehbar zu definieren. Zwar besteht weitestgehend Einigkeit, was in konzeptioneller Hinsicht mit der Qualität betrieblicher Ausbildung gemeint ist, Uneinigkeit herrscht jedoch bei der Frage vor, was Qualität betrieblicher Ausbildung in inhaltlicher Hinsicht bedeutet. Allgemein anerkannt ist inzwischen die Unterscheidung zwischen Inputqualität (den Voraussetzungen), Prozessqualität (der Durchführung) und der Outputqualität (den Ergebnissen betrieblicher Ausbildung). Die stärkere Fokussierung auf die Outputqualität ist in der derzeitigen Qualitätsdiskussion ebenfalls allgemein akzeptiert. Die Frage, welche Faktoren und Komponenten allerdings Outputqualität umfasst und welche konkreten Zielgrößen (Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen, Einstellungen) Qualität auf der Outputebene definiert, ist höchst umstritten (vgl. Ebbinghaus 2008, S. 1, 2).

Eine Befragung von Fachleuten aus Wissenschaft und Praxis nach der Wertigkeit verschiedener, auf den Output betrieblicher Ausbildung gerichteter Ziele ergab, „dass fast alle Experten übereinstimmend hohen Wert auf sieben Outputziele legen: Betriebliche Ausbildung muss

1. den Beruf gern ausüben lassen;
2. befähigen, sich schnell auf neue Arbeitsbedingungen und -anforderungen einzustellen;
3. in die Lage versetzen, schwierige Aufgaben selbständig zu bewältigen;
4. anspornen, beruflich immer auf dem aktuellen Stand zu sein;
5. zum selbständigen Lernen befähigen;
6. Qualifikationen vermitteln, die am Arbeitsmarkt verwertbar sind sowie
7. zum Bestehen der Abschlussprüfung führen.

(...) Anders ausgedrückt: Die Berufsbefähigung ist ausbildungsübergreifend das zentrale Bestimmungsstück für Outputqualität betrieblicher Ausbildung.“

(a.a.O. S. 2, 3).

Diese enge Perspektive überrascht, allerdings wird berufsübergreifenden Qualitätszielen in unterschiedlichen Teilen der Expertengruppe ebenfalls hohe Relevanz beigemessen:

- Fast alle Experten der Gewerkschaften und der Forschung sind der Ansicht, dass betriebliche Ausbildung auch zur selbständigen Lebensführung befähigen muss.
- Ein überwiegender Teil der Experten aus Betrieben, Gewerkschaften und Institutionen legen zusätzlich hohen Wert auf die Entwicklung der Reflexionsfähigkeit.
- Die Mehrheit der Experten aus Betrieben, Wirtschaftsverbänden und Schulen hält die Vermittlung von Arbeitstugenden und Umgangsformen für wesentliche Inhalte betrieblicher Ausbildung.
- Gewerkschaftsvertreter meinen, dass Wissen über Arbeitsrechte und Arbeitspflichten zwingend im Rahmen der Ausbildung erworben werden muss.

(vgl. Ebbinghaus 2008, S. 3).

Der Arbeitsstab Forum Bildung in der Geschäftsstelle der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Forum Bildung) empfiehlt in diesen Zusammenhängen:

- "Ausschöpfen und Weiterentwicklung aller Möglichkeiten für die Mitwirkung, Mitbestimmung und Selbstorganisation der Lernenden" (Forum Bildung 2001, S. 19)
- "Kontinuierliche Verbesserung der Lehre und der Begleitung" der Auszubildenden (a.a.O., S. 22).

"Um Handlungskompetenz zu erwerben, müssen fachliche und fachübergreifende Kompetenzen den gleichen Stellenwert erhalten. Sie dürfen nicht isoliert voneinander vermittelt werden. Fachübergreifende Kompetenzen müssen genauso bewertet werden wie Fachwissen." (a.a.O., S. 26). Hierzu empfiehlt das Forum Bildung:

- "Förderung des Erwerbs fachübergreifender Kompetenzen, u.a. durch
 - Entwicklung fachübergreifender Konzepte für die gemeinsame Vermittlung von fachlichen Kenntnissen und fachübergreifenden Kompetenzen,
 - Entwicklung von Mess- und Bewertungsverfahren für den Erwerb fachübergreifender Kompetenzen,
- Entwicklung neuer Verfahren zur Leistungsbewertung und entsprechender

Prüfungsverfahren, die in stärkerem Maße Verständnis und Problemlösungskompetenzen erfassen und bewerten." (a.a.O., S. 27, 28).

Weitere Empfehlungen sind:

- „Förderung des Lernens aus Evaluationen, u.a. durch
 - Förderung der internen Verständigung über Qualität in Bildungseinrichtungen und der Bereitschaft zur Rechenschaft nach außen sowie zum Vergleich mit anderen, vor dem Hintergrund geeigneter Referenzrahmen, (...)
 - Aufbereitung der Informationen aus Evaluationen für Transparenz und Beratung über die Qualität der Bildungseinrichtung für alle Beteiligte,
- Fortsetzung und Vertiefung der vom Forum Bildung begonnenen bildungsbereichsübergreifenden Behandlung von Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung." (a.a.O., S. 41).

2. Empfehlungen

2.1 *Verlässlichkeit bezüglich Ausbildungs-, Überbrückungsstellen und Übernahmemöglichkeiten schaffen*

- Eine (zumindest) mittelfristige Verlässlichkeit in Bezug auf die jährlich zur Verfügung stehenden Ausbildungsstellen muss gegeben sein. Es kann nicht sein, dass alle an der Ausbildung Beteiligte jedes Jahr aufs Neue damit rechnen müssen, dass die Ausbildungszahlen gekürzt werden und damit vorhandene Strukturen (bei den Ausbildungsgerichten und den Berufskollegs) aufgegeben werden. (Vgl. Ausführungen zur Motivation unter F.II.1.3 und zu den Empfehlungen im 5. Zwischenbericht unter D.5.3).
- Wenn weiterhin über Bedarf ausgebildet wird, muss schon zu Beginn der Ausbildung für alle Auszubildenden klar und verbindlich feststehen, dass und unter welchen Bedingungen Überbrückungsstellen in Anspruch genommen werden können. Empfohlen wird, für alle Absolventen, welche die Ausbildung mindestens mit einem befriedigenden Gesamtergebnis abgeschlossen haben, eine Überbrückungsstelle von 6 Monaten zur Verfügung zu stellen. (Vgl. Ausführungen zur Motivation unter F.II.1.3 und zu den Absolventenbefragungen unter D.IV.4 und D.VI.5 sowie E.II). Wünschenswert ist ein sog. „Einstellungskorridor“, der es z.B. den Besten 10 % eines Abschlussjahrgangs ermöglicht, in unbefristete Stellen der Justiz NRW übernommen zu werden.

- Eine Verlässlichkeit bei der Übernahmesituation kann niemals für alle Auszubildenden garantiert werden. Es sollten aber möglichst weitgehende Informationen zu Chancen in anderen möglichen Berufsfeldern außerhalb der Justiz zur Verfügung gestellt werden. Hierzu sind regelmäßige Erhebungen erforderlich.

(Vgl. auch Ausführungen unter „Zusammenfassende Bewertungen“ in F.II.1.1).

2.2 Ziele der Ausbildung klar stellen

Allen an der Ausbildung Beteiligten muss schon zu Beginn der Ausbildung klar sein, welchen Zweck die Ausbildung verfolgt. Diese Empfehlung mag verwundern, da Ziel einer Ausbildung normalerweise immer das Erlernen eines konkreten Berufes ist, um ihn nach der Ausbildung auszuüben. Dies ist aber bei der Justizfachangestelltenausbildung aufgrund der schlechten Übernahmechancen anders und führt zu erheblicher Motivationsverschlechterung bei den Auszubildenden im Laufe der Ausbildung (vgl. F.II.1.2).

Bei der derzeitigen geringen Übernahmequote muss sehr deutlich und permanent darauf hingewiesen werden, dass die Ausbildung auch als Beitrag zur Jugendarbeitslosigkeit zu sehen ist und zu einer beruflichen Perspektive außerhalb der Justiz führen kann. Unterstützend müssen in der Ausbildung mögliche berufliche Tätigkeiten außerhalb der Justiz thematisiert werden. Den Absolventen sollten zudem Hilfen für den Übergang in den Arbeitsmarkt außerhalb der Justiz NRW zur Verfügung stehen.

2.3 Ausbildungsleistung anerkennen

Im Verlauf der Evaluation ist deutlich geworden, dass die Ausbildung der Justizfachangestellten bereits auf einem hohen Niveau durchgeführt wird und dass von Ausbildern, Praxisausbildern und Lehrern überwiegend eine engagierte und kompetente Arbeit geleistet wird. Auf die theoretische Ausbildung der Ausbildungsgerichte – neben der theoretischen Ausbildung an den Berufskollegs – ist Verlass. Dies ist z.B. in der Ausbildung der ReNo-Fachangestellten durchaus nicht selbstverständlich. Eine systematische und verlässliche Fortsetzung der theoretischen Ausbildung im „Ausbildungsbetrieb“ ist dort zum Teil nicht gegeben (vgl. E.III.3).

Die verlässliche Ausbildungsleistung auf hohem Niveau muss anerkannt werden. Wer ausbildet hat einen Nutzen davon. Dies muss allen an der Ausbildung Beteiligten klar sein. Insbesondere die direkt betroffenen Ausbilder der Gerichte und die Praxisausbilder müssen wissen, welchen Nutzen ihre Ausbildungsleistung erbringt (vgl. FHR NRW 2007a, S. 28 f und D.V.3). Zur Anerkennung der Ausbildungsleistung gehört zunächst der faire Umgang mit dem vorhandenen Raum- und Ausstattungsangebot sowie der dadurch entstehenden zeitlichen Belastung:

- Wer ausbildet muss dafür einen angemessenen Raum und angemessene Ausstattung zur Verfügung gestellt bekommen.
- Wer ausbildet darf daraus keinen ungerechten zeitlichen Nachteil erleiden.

Des weiteren muss der Ausbildende erkennen, dass die Ausbildung für seine Behörde wichtig ist:

- Wer ausbildet muss eine entsprechende konkrete Begleitung und Unterstützung durch die Behördenleitung bzw. höhere Ausbildungsebenen erfahren und diese weiter kommunizieren (z.B. die Ausbilder an die Praxisausbilder).
- Wer ausbildet muss Fortbildungsangebote ohne Hemmnisse wahrnehmen können.

2.4 Qualitätsmanagement dauerhaft implementieren

Eine Verständigung über und eine Einigung auf festzulegende Qualitätsziele in der Ausbildung der Justizfachangestellten muss Grundlage für das Qualitätsmanagement sein. Diese Einigung auf festzusetzende Qualitätsziele kann nur im Rahmen einer fortwährenden Diskussion aller an der JFA-Ausbildung Beteiligten erreicht werden (nicht einmalige Qualitätssicherung, sondern fortlaufendes Qualitätsmanagement). Bei den Ansätzen zur Qualitätssicherung sollte unterschieden werden:

- Unterstützung betrieblicher Ausbildung durch zentrale Stellen,
- Vergleich der Ausbildung mit definierten Qualitätsstandards und (evtl. später) zwischen den Ausbildungsgerichten,
- Orientierung des Berufsschulunterrichts an der Betriebspraxis,
- Gestaltung der Rahmenbedingungen von Ausbildung durch die Gerichte,
- Kooperative betriebliche Ausbildungskultur,

- Überwachung und Steuerung des Lernverlaufs durch Ausbildungsgerichte und Berufskollegs,
- Übernahme von Ausbildungsverantwortung durch die Auszubildenden (nach: Ebbinghaus 2008, S. 4).

Die o.g. Verständigung über und eine Einigung auf festzulegende Qualitätsziele in der Ausbildung sollte zentral gesteuert erfolgen. Dies könnte durch den Berufsbildungsausschuss initiiert werden.

Qualitätssicherung wird mit unterschiedlichen Ansatzpunkten erarbeitet werden. Dazu gehören wird die Überwachung und Steuerung des Lernverlaufs durch die Ausbildungsgerichte, eine Rückmeldung durch die Auszubildenden an die in der Ausbildung Tätigen und zu einem späteren Zeitpunkt der Vergleich der Ausbildung mit den definierten Qualitätsstandards und Vergleiche zwischen den Ausbildungsgerichten. Auf der Ebene der Ausbildungsgerichte kann daher mit internen Evaluationen begonnen werden. Als Beispiel sei auf den Feedbackbogen der Justizbehörden in Hamburg verwiesen (vgl. Anlage II), welcher dort seit Jahren erfolgreich eingesetzt wird.

Es wird angeregt, zunächst Online-Befragungen von Auszubildenden, Ausbildern und Praxisausbildern in einfacher Form durchzuführen. Dies könnte mit der im Justizintranet zur Verfügung stehenden Software geschehen. Erläuterungen dazu finden sich im Erlass des JM NRW vom 31.07.2007 (1544 - JK.25) (veröffentlicht im Erlasskalender im Justizintranet). Im Justizintranet stehen darüber hinaus Informationen zur Verfügung zur Konzeption eines (einfachen) Fragebogens (vgl. Pannen 2007) und zur Anwendung der Software (vgl. POLG Düsseldorf 2007). Eine weitere Möglichkeit, Befragungen IT-gestützt und komfortabel durchzuführen, ist die Verwendung der Lernplattform ILIAS, welche bei der Evaluation der Lehrveranstaltungen an der FHR und beim AZJ erfolgreich eingesetzt wird.

Für die Qualitätssicherung an den Berufskollegs stehen unterschiedliche Ansätze zur Verfügung. Auf folgende Aussagen aus dem Qualitätssicherungsprojekt an einer Berufsschule in Bremen sei verwiesen:

- Laufende Qualitätssicherung ist erforderlich, wobei nie der Optimalzustand erreicht werden kann.
- Ziele von „Schule“ müssen mit den einzelnen Beteiligten genau festgelegt werden.
- Ziel der Evaluation müssen konkrete real feststellbare Veränderungen sein.
- Qualität ist „Tun, was man verspricht“.
- Der Inhalt jeder einzelnen Unterrichtsstunde wird dokumentiert.
- Lehrer müssen sich ein Feedback zum eigenen Unterricht geben lassen. Dabei besteht die Wahlmöglichkeit ob dies im Rahmen gegenseitiger Hospitation von Kollegen oder im Rahmen von Befragungen von Schülern erfolgen soll. Des weiteren besteht Wahlmöglichkeit bei der Methode. Es ist zu dokumentieren, welches Ergebnis das Feedback ergeben hat und welche Veränderungen daraus resultierend geplant sind. Später ist erneut über die Evaluation zu den Veränderungen zu berichten.

(5. BIBB-Fachkongress 2007, Forum 3, Qualität in der beruflichen Bildung, persönliche Mitschrift der Verfasser)

Der Beurteilungsbogen für (Praxis-) Ausbilder in den Justizbehörden Hamburg (vgl. Anlage III) ist ein Beispiel für die Unterstützung der Ausbildung durch zentrale Stellen. Weitere Beispiele sind die z.T. bereits umfassend entwickelte Unterstützung der POLG für die Einstellungsverfahren und die Durchführung von Ausbilderseminaren unter Beteiligung des Ausbildungszentrums der Justiz NRW.

3. Handlungsalternativen

3.1 Ausbildung verlängern

Durchgängig durch alle Befragungen zieht sich die Klage über die Verkürzung der Ausbildung auf 2,5 Jahre statt der regulär vorgesehenen 3 Jahre. Dies führt zu einem als sehr störend empfundenen Zeitdruck bei der praktischen Ausbildung und zu Schief lagen bei der theoretischen Ausbildung insbesondere bei den Berufskollegs. Vorgesehen ist die Verkürzung nur in besonders positiven Ausbildungsfällen, nicht aber als ausschließliche Regelung für alle Auszubildenden. Dennoch hält die Justiz seit Einführung der Ausbildung an dieser allgemeinen Kürzung fest.

Dies alles muss daher unweigerlich zu der Empfehlung führen, die Ausbildung um 6 Monate auf das reguläre Maß zu verlängern, d. h. auf 3 Jahre. Dabei könnten dann

auch in gebotenum Umfang Zusatzqualifikationen in die Ausbildung mit aufgenommen werden. Nachteilig wirkt sich diese Verlängerung aus auf die Ausbildungskosten und die Belastung der Ausbilder. Differenzierte Auswirkungen ergeben sich für die Ausbildungsgerichte. Einerseits entfällt die Möglichkeit, die frisch geprüften Justizfachangestellten schon im ersten Halbjahr des Jahres in den Gerichten in entsprechenden Überbrückungsstellen einzusetzen. Nicht unbedingt nachteilig muss sich die Verlängerung für die Ausbildungsgerichte aber dann auswirken, wenn diese im letzten Halbjahr intensiv auf die Hilfe von fast fertigen Auszubildenden zurückgreifen und diese dort einsetzen, wo deren Hilfe möglich und erforderlich ist. Das würde sich sicherlich auch sehr förderlich auf die Motivation der Auszubildenden in der täglichen Praxis auswirken.

Fraglich bleibt lediglich, ob die haushaltsrechtliche Lage bei der Erhöhung der Ausbildungskosten noch Spielraum lässt für die Schaffung von Überbrückungsstellen. Es wäre ein immenser Nachteil auf vielen Ebenen, wenn mit einer Verlängerung der Ausbildung unweigerlich der Wegfall des ersten Berufseinsatzes – wenn auch nur in Überbrückungsstellen – einhergehen würde. Folglich darf eine Verlängerung der Ausbildung nur dann erfolgen, wenn der erste Berufseinsatz für die meisten Berufsanfänger nach wie vor sicher gestellt ist.

3.2 Inhalte der Ausbildung verkürzen

Der häufig beklagte Stoffdruck innerhalb der 2,5jährigen Ausbildung lässt sich ebenfalls dadurch reduzieren, dass Inhalte der Ausbildung kritisch überprüft werden und teilweise wegfallen. Diese Maßnahme dürfte den Vorteil haben, dass sie so gut wie haushaltsunschädlich ist. Problematisch dabei sind die festgelegten Vorgaben aus den Vorschriften über die Ausbildung zum Justizfachangestellten. Dennoch erscheint es möglich, in einer gemeinschaftlichen Aktion aller an der Ausbildung Beteiligten sämtliche konkreten Inhalte einer Erforderlichkeitsprüfung zu unterziehen und über kurz oder lang nicht absolut notwendige Teile wegzulassen oder zumindest für wenig prüfungsrelevant zu erklären (wie dies z.B. in der ReNo-Ausbildung erfolgt, vgl. E.III.3). Insbesondere die Prüfungsausschüsse und der Prüfungsaufgabenstellungsausschuss müssen natürlich in diese Entwicklung offen eingebunden werden und entsprechende Reduzierungen berücksichtigen. Damit werden zusätzliche Unsicherheiten bei den Auszubildenden von vorn herein vermieden. Inzwischen sind ergänzende Empfehlungen zu prüfungsrelevanten bzw. nicht

prüfungsrelevanten Ausbildungsinhalten eingeführt worden (vgl. Anlage 15 zum Protokoll der Sitzung des Berufsbildungsausschusses vom 13.03.2008).

In diesem Zusammenhang sei auch noch einmal darauf hingewiesen, dass das rein justizspezifische Wissen im Falle des Ausscheidens aus der Justiz nur noch von untergeordnetem Wert ist. Nicht zu kürzen ist folglich bei den allgemeinen Berufskompetenzen. Auf sie muss eher größerer Wert als bisher gelegt werden. Die Ausbildung ist im Bereich der allgemeinen Kompetenzen aber nur dann erfolgreich, wenn die Lehrer und Ausbilder den Auszubildenden den hohen Wert dieser Kompetenzen – insbesondere für den Fall des späteren Ausscheidens aus der Justiz – entsprechend motivierend nahe bringen.

3.3 Ausbildungszahlen reduzieren

Denkbar ist, nur noch in etwa so viele Auszubildende für den Beruf der Justizfachangestellten einzustellen, dass ca. 2/3 der Absolventen von der Justiz längerfristig übernommen werden können.

Der Vorteil dieser Alternative läge in der Verbesserung der Akzeptanz und der Motivation der Auszubildenden. Positiv könnte auch die Leistungsbereitschaft gefördert werden, wenn den Auszubildenden bewusst ist, dass grundsätzlich die besseren Absolventen mit der Aussicht auf ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Des weiteren würde für alle Ausbilder und Praxisausbilder ein Anreiz geschaffen, da die hohe Qualität der Ausbildung nach der Prüfung unmittelbar der Justiz, vielleicht sogar der eigenen Behörde, zugute käme. Die Ausbildung würde bei den Praxisausbildern nicht in dem Umfang als Belastung des eigenen Arbeitsumfelds angesehen wie bisher. Weiterer Vorteil wäre, dass die Justiz den bei ihr verbleibenden besten Absolventen unmittelbar Aufstiegschancen in Aussicht stellen könnte. Damit könnte man diese in den eigenen Reihen halten, statt sie wie bisher als erste ziehen lassen zu müssen. Problematisch bei dieser Handlungsalternative dürfte die Auswirkung auf die Jugendarbeitslosigkeit sein. Wenn sich jedoch der Ausbildungsmarkt insbesondere in den nächsten Jahren deutlich verändert und das Angebot an Ausbildungsstellen künftig über der Zahl der Schulabgänger liegt, so dürfte ein Sonderbeitrag der Justiz zum Ausbildungsmarkt nicht mehr erforderlich sein. Des weiteren sollte beim Abbau von Ausbildungsstellen der künftige Bedarf der Justiz im Auge behalten werden. Sollte innerhalb der Justiz aufgrund demografischer Einflüsse in den nächsten Jahren – also mittelfristig – wieder deutlich mehr Bedarf im

Servicebereich zu erwarten sein, macht es keinen Sinn, derzeit vorhandene und aufwändig aufgebaute justizeigene Ausbildungsstrukturen – insbesondere bei kleinen Gerichten im ländlichen Bereich – kurzfristig abzubauen. Ebenfalls die vorhandene Ausbildungsstruktur der Berufskollegs sollte dabei nicht außer Acht bleiben.

3.4 Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation anbieten

Wenn weiterhin von der Justiz NRW ein deutlicher Beitrag zur Verbesserung der Ausbildungsplatzangebote gewünscht ist, so sollte erwogen werden, neben oder statt Justizfachangestellten Kaufleute für Bürokommunikation auszubilden. Dieser Ausbildungsberuf hätte den Vorteil der breiteren Kompetenzen und der erheblich besseren Vermittelbarkeit auf dem freien Arbeitsmarkt. Das wiederum hätte eine Verbesserung der Motivation der Auszubildenden zur Folge. Problematisch dürfte sich die Vermittlung der kaufmännischen Ausbildungsteile gestalten. Hier wäre bei voller Ausbildungsdauer von drei Jahren ein mehrmonatiges kaufmännisches Praktikum bei auswärtigen Betrieben denkbar. Negativ wäre vermutlich der Ausbildungsaufwand der Ausbildungsbehörden im Verhältnis zum Nutzen, den sie von diesen Auszubildenden hätten. Das müsste als Beitrag der Justiz zur Verbesserung der Ausbildungsplatzangebote in Kauf genommen werden.

Es sollte alternativ überlegt werden, ob es sinnvoll sein könnte, den Auszubildenden eine Doppelqualifikation anzubieten. Ein solches Modell sieht vor, dass im Anschluss an die Qualifikation zum Justizfachangestellten das Ausbildungsverhältnis noch ein halbes Jahr weitergeführt wird und der Auszubildende weiterhin von der Justiz Ausbildungsvergütung erhält. In diesem halben Jahr würden die erforderlichen ergänzenden Praxisphasen für die Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation absolviert. Das Berufskolleg berücksichtigt die Doppelqualifikation bereits von Beginn des Ausbildungsverhältnisses an und führt den Berufsschulunterricht im letzten Halbjahr speziell bezogen auf das neue Berufsbild fort. Diese Doppelqualifikationen werden in verschiedenen Ausbildungsgängen und an verschiedenen Berufskollegs bereits praktiziert. Sie können auch ergänzend für nur einen Teil der Auszubildenden angeboten werden. Nachteilig ist wiederum, dass die Justiz eine dreijährige Ausbildung bezahlen muss und evtl. keine Überbrückungsstellen mehr angeboten werden können.

3.5 Beschäftigungspakte mit anderen Behörden und Betrieben schließen

Sollte nach wie vor gewünscht sein, in so hohem Maße über dem Justizbedarf Justizfachangestellte auszubilden, dann ist es wichtig, für die Zeit nach der Ausbildung verlässliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Es reicht für eine Ausbildungsbehörde des öffentlichen Dienstes nicht aus, bei der Einstellung auf fehlende Übernahmechancen hinzuweisen. Auch in Zeiten knapper Kassen erwartet die Gesellschaft von einem öffentlichen Arbeitgeber ein hohes Maß an Verantwortung und Fürsorge im Umgang mit seinen Beschäftigten. Dieser Erwartung sollte sich die Justiz nicht verschließen. Absolventen der Ausbildung sollten klare verlässliche Beschäftigungsmöglichkeiten aufgezeigt bekommen. Dazu zählt zum einen eine verlässliche nicht jährlich wechselnde Dauer der Überbrückungsstellen von mindestens einem halben Jahr. Des weiteren sollte verbindlich versucht werden, einen Großteil der Ausbildungsabsolventen an andere Behörden oder Betriebe zu vermitteln. Notfalls sollte auch hier eine moderate Orientierung zum Bedarf der übernehmenden Arbeitgeber erfolgen. Insbesondere bei Zusatzqualifikationen, die im Rahmen der Ausbildung angeboten werden, sollten die Wünsche der möglichen späteren Arbeitgeber der Auszubildenden Berücksichtigung finden. Der Nachteil dieser geregelten Vermittlungsbemühungen ist, dass die besseren Absolventen der Ausbildung leichter zu vermitteln sind und die schlechteren bei der Justiz verbleiben. Nicht zu verkennen ist auch der erhebliche organisatorische und finanzielle Aufwand, der damit verbunden wäre.

3.6 Zusatzqualifikationen mit entsprechenden Zertifikaten anbieten

Sowohl bei den Arbeitsagenturen als auch bei den Arbeitgebern besteht keine Einigkeit, was die Anforderungen in Bezug auf Qualifikationen von Justizfachangestellten für den Arbeitsmarkt außerhalb der Justiz angeht. Die Ausbildung ist sehr justizbezogen. Dies sollte durch Zusatzqualifikationen, deren Nachweis gesondert erfolgt, gemindert werden. Bei allen Erhebungen zeigte sich, dass ein Bedarf für Zusatzqualifikationen im Hinblick auf den freien Arbeitsmarkt gesehen wird. Insbesondere im Bereich Buchführung und kaufmännisches Rechnungswesen sollten in Zusammenarbeit mit den Berufskollegs Zusatzqualifikationen angeboten werden. Hierüber würde ein separates aussagekräftiges Zertifikat zur Vorlage bei externen Arbeitgebern ausgestellt.

Denkbar in diesem Zusammenhang ist auch eine Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer.

Nicht außer Betracht bleiben sollte in diesem Zusammenhang auch die Verlängerung der Ausbildung auf die ursprünglich vorgesehenen drei Jahre, falls wichtige Zusatzqualifikationen nicht innerhalb der verkürzten Ausbildungszeit zu vermitteln sind.

Allgemeine berufliche Kompetenzen wie Umgang mit dem PC und der Standardsoftware sowie Deutsch- und Fremdsprachenkenntnisse sind ebenfalls wichtige Kriterien bei der beruflichen Vermittelbarkeit. Auch hierzu sollten effiziente Qualifizierungen mit aussagekräftigen Zertifikaten angeboten werden, damit die erworbenen Kompetenzen belegt werden können.

Die Angebote an Zusatzqualifikationen sollten sich möglichst an regionalen Besonderheiten und an den Wünschen der Auszubildenden orientieren.

Literaturverzeichnis

Arbeitsstab Forum Bildung in der Geschäftsstelle der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.): *Ergebnisse des Forum Bildung I - Empfehlungen des Forum Bildung*, Bonn, 2001

Arnold, R.: *Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung - Teil 1*, Studienbrief Nr. EB 9501 des Fernstudiengangs Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern, unveröffentlichtes Manuskript, Kaiserslautern, 2000

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): *Erläuterungen zur Verordnung über die Berufsausbildung zum Justizfachangestellten / zur Justizfachangestellten vom 26. Januar 1998 und Handlungshilfen für die Ausbildungspraxis*, BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Nürnberg, 1. Aufl. 1998

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): *5. BIBB-Fachkongress 2007 – Zukunft berufliche Bildung – Thesen und Fragestellungen*, Sonderausgabe der Zeitschrift BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bonn 2007

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht 2007*, Teil I, Bonn/Berlin 2007

Ebbinghaus, M.: *Qualität betrieblicher Ausbildung: Einigung auch unter Experten schwierig - Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor*, BIBB (Hrsg.), Bonn, Juni 2007, Online-URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ergebnisse-expertenmonitor.pdf, Zugriff: 28. Januar 2008

FHR NRW: *Evaluation der Justizfachangestelltenausbildung. Konzept zum Forschungsprojekt des Justizministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen*, Bad Münstereifel, 2004, Online-URL: <http://www.fhr.nrw.de/fachbereiche/Forschung/EVA-JFA/konzept.pdf>

FHR NRW - Projektgruppe "Evaluation der Justizfachangestelltenausbildung in Nordrhein-Westfalen" (EVA JFA): *Erster Zwischenbericht im Projekt EVA JFA*, unveröffentlichtes Manuskript, Bad Münstereifel, Mai 2005a

FHR NRW - Projektgruppe EVA JFA: *Zweiter Zwischenbericht im Projekt EVA JFA*, unveröffentlichtes Manuskript, Bad Münstereifel, September 2005b

FHR NRW - Projektgruppe EVA JFA: *Dritter Zwischenbericht im Projekt EVA JFA*, unveröffentlichtes Manuskript, Bad Münstereifel, April 2006a

FHR NRW - Projektgruppe EVA JFA: *Vierter Zwischenbericht im Projekt EVA JFA*, unveröffentlichtes Manuskript, Bad Münstereifel, August 2006b

FHR NRW - Projektgruppe EVA JFA: *Fünfter Zwischenbericht im Projekt EVA JFA*, unveröffentlichtes Manuskript, Bad Münstereifel, März 2007a

FHR NRW - Projektgruppe EVA JFA: *Sechster Zwischenbericht im Projekt EVA JFA*, unveröffentlichtes Manuskript, Bad Münstereifel, September 2007b

Goleman, D.: *Der Erfolgsquotient*, Hanser Verlag, München/Wien, 1999

JM NRW (Hrsg.): *Qualitätsoffensive der Landesjustiz. Konzept zur Neuausrichtung von Ausbildung, Fortbildung und Personalentwicklung im Geschäftsbereich des Justizministeriums Nordrhein-Westfalen*, Bericht an den Landtag NRW vom 12.04.2002, unveröffentlicht

Pannen, R.: Die Justizfachangestelltenausbildung in NRW von der Einstellung bis zur Abschlussprüfung. Informationen zu den Merkmalen einer Berufsausbildung im dualen System (unter Berücksichtigung der Neufassung des BBiG), Beitrag auf der Internetseite der FHR NRW unter Online-URL:
<http://www.fhr.nrw.de/Fachbereiche/Forschung>, Zugriff: 22.12.2005

Pannen, R.: *Evaluation von Ausbildungsgängen: Die Initiierung von umfangreichen Evaluationsprojekten am Beispiel der Evaluation der Justizfachangestelltenausbildung in Nordrhein-Westfalen*, BIBB (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 81, Bonn, 2006
Veröffentlichung auch auf der Internetseite des BIBB, Online-URL:
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_81_evaluation_von_ausbildungsgaengen.pdf, Zugriff: 28.03.2008

Pannen, R.: *Leitfaden zur Erstellung von Online-Umfragen – Konzeption*, Online-URL: http://lv.justiz.nrw.de/formulare_vordrucke/formulare/justiz_online/umfragen_jva_shop/leitfaden_konzeption.pdf, POLG Düsseldorf – Redaktion Justiz Online (Hrsg.), Stand: August 2007, Zugriff: 28.03.2008

Pannen, R., Steffen, M.: *Evaluation der Justizfachangestelltenausbildung in NRW*, in: ver.di – bund+länder_journal, 3/04, fachgruppe justiz, 2004, S. 7

Pannen, R., Steffen, M.: *EVA bei der Ausbildung der Justizfachangestellten*, in: Justiz Intern 01/2005 Februar 2005a, S. 5

Pannen, R., Steffen, M.: *Evaluation der Justizfachangestelltenausbildung in NRW (EVA JFA)*, in : DJG aktuell, Nr. 1, Februar 2005b

POLG Düsseldorf – Redaktion Justiz Online (Hrsg.): *Leitfaden zur Erstellung von Online-Umfragen – Technik*, Online-URL: http://lv.justiz.nrw.de/formulare_vordrucke/formulare/justiz_online/umfragen_jva_shop/leitfaden_technik.pdf, Stand: Juli 2007, Zugriff: 28.03.2008

POLG Hamm: *Prüfungsordnung für den Ausbildungsberuf der / des Justizfachangestellten für die Durchführung von Prüfungen im Lande Nordrhein-Westfalen*, vom 9. April 1999 in der Fassung vom 1. Januar 2002, in: GV. NRW. 1999, S. 142 und 2001, S. 770

POLG Hamm (Hrsg.): *Empfehlungen zur inhaltlichen und zeitlichen Gestaltung der Ausbildung zur / zum Justizfachangestellten im Lande Nordrhein-Westfalen*, unveröffentlichtes Manuskript, ohne Jahr

Rechtsanwaltskammer für den Oberlandesgerichtsbezirk Hamm (Hrsg.):
Berufsbildungsbericht 2006 für den Ausbildungsberuf des / der Rechtsanwaltsfachangestellten und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten, Hamm, Oktober 2007

Reischmann, J.: *Weiterbildungs-Evaluation. Lernerfolge messbar machen*, Luchterhand Verlag, Neuwied/Kriftel, 2003

Anlagen

***Anlage I: Vergleich der Lehrinhalte im Unterricht der Berufskollegs
in den Bildungsgängen "Justizfachangestellte" und
"Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte"***

Vergleich der Lehrinhalte im Unterricht der Berufskollegs in den Bildungsgängen „Justizfachangestellte/Justizfachangestellter“ (JFA) und „Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/ Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter“ (ReNo) bezogen auf den Unterricht in den Fachklassen des dualen Systems an den Berufskollegs in NRW

JFA	ReNo	Bemerkungen
<p>Lernfeld 1 Eintritt in das Berufsleben</p> <p style="text-align: right;">1. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 20 Stunden</p> <hr/> <p>Zielformulierung: Die Schülerinnen und Schüler orientieren sich in der für sie neuen Lebenssituation und gestalten ihre Berufsausbildung selbst- und verantwortungsbewußt mit. Sie können ihre eigenen Interessen artikulieren, abwägen und unter Beachtung der neuen Position angemessen wahrnehmen. Die Schülerinnen und Schüler können den organisatorischen und rechtlichen Ordnungsrahmen der Gerichte aus dem Grundgesetz und der Landesverfassung ableiten. Sie erkennen rechtsstaatliche Wertentscheidungen des Grundgesetzes an und wirken bei ihrer Umsetzung mit.</p> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rechtliche Regelungen der Berufsausbildung - Jugendarbeitsschutz - Unfallschutz - Mutterschutz - Interessenvertretung für Auszubildende - Grundlegende rechtsstaatliche Merkmale der Bundesrepublik Deutschland - Aufbau, Aufgaben und sachliche Zuständigkeiten der Gerichtsbarkeit - Aufgaben und sachliche Zuständigkeiten der Staatsanwaltschaft - Personen der Rechtspflege, ihre Rechtsstellung und Aufgaben 	<p>Lernfeld 1 In Ausbildung und Beruf orientieren (80 Stunden)</p> <p>Berufsausbildungsverhältnis Grundlagen des Arbeits- u. Sozialversicherungsrechts</p>	<p>Vollständige Übereinstimmung nach Inhalt und Zeitvorgabe Zusätzliche weitere Inhalte in anderen JFA- Lernfeldern</p>

JFA	ReNo	Bemerkungen
<p>Lernfeld 2 Beschäftigung im öffentlichen Dienst</p> <p style="text-align: right;">2. Ausbildungsjahr Zeitrhythmuswert: 80 Stunden</p> <hr/> <p>Zielformulierung:</p> <p>Die Schülerinnen und Schüler ordnen ihr künftiges Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst rechtlich ein. Sie begründen den Schutzcharakter des Arbeitsrechts sowie die Notwendigkeit sozialgesetzlicher Regelungen und erkennen ihre Verantwortung für die Absicherung von Lebensrisiken. Sie wenden grundlegende Vorschriften auf das Arbeitsverhältnis an.</p> <p>Sie sind in der Lage, in Einstellungsverfahren als Bewerber mitzuwirken und dabei ihre Interessen wahrzunehmen, die Interessenlage anderer Beteiligter einzuschätzen sowie Möglichkeiten beruflicher Weiterbildung zu beurteilen und die Vergütungsabrechnung von Angestellten nachzuvollziehen.</p> <p>Sie können die Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zielgerichtet und verantwortungsbewußt gestalten sowie die Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer für ihr eigenes Handeln nutzen.</p> <p>Sie sind fähig, personalwirtschaftliche Entscheidungen auf der Grundlage rechtlicher, wirtschaftlicher, humaner und sozialer Aspekte zu beurteilen und flexibel auf technologische, betriebliche und gesamtwirtschaftliche Entwicklungen zu reagieren.</p> <p>Sie setzen die Datenverarbeitung bei berufsbezogenen Aufgaben situationsgerecht und planvoll ein. Sie übertragen berufliche Entscheidungssituationen und Auswertungsaufgaben in eine Tabellenform, wenden zur Problemlösung Grundoperationen von Tabellenkalkulationsprogrammen an und bereiten die Ergebnisse grafisch auf. Sie nutzen die Möglichkeiten der Simulation von Alternativen zur Entscheidungsvorbereitung.</p> <p>Die Schülerinnen und Schüler arbeiten mit anderen zusammen.</p> <hr/> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst - Einstellung eines Angestellten - Umgang mit Testsituationen und -verfahren - Rechtliche Rahmenbedingungen und Inhalt des Arbeitsverhältnisses - Eingruppierung nach dem BAT - Vergütungsabrechnung einschließlich Prozentrechnen - Soziale Sicherung - Ermittlung des zu versteuernden Jahreseinkommens - Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Mitwirkung und Mitbestimmung - Personalentwicklung und Weiterbildung - Tabellenkalkulation und grafische Ergebnisaufbereitung 	<p>Berufsbezogenes Rechnen (LF 4, 10) Soziale Sicherung (LF 1) Grundlagen des Arbeits- u. Sozialversicherungsrechts (LF 1) Steuern (LF 6)</p>	<p>Teilweise Übereinstimmung nach Inhalt und Zeitvorgabe</p>

JFA	ReNo	Bemerkungen
<p>Lernfeld 3 Wirtschaftliches Handeln im öffentlichen Dienst und in der Gesellschaft</p> <p style="text-align: right;">3. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 120 Stunden</p> <hr/> <p>Zielformulierung:</p> <p>Die Schülerinnen und Schüler verstehen Zusammenhänge zwischen Wirtschaftspolitik, Recht und Unternehmen und erkennen Auswirkungen des Wirtschaftslebens auf die Tätigkeit der Gerichte. Sie ordnen dabei die Tätigkeit der Gerichte auch als Dienst an der Gemeinschaft ein. Die Schülerinnen und Schüler leiten aus verschiedenartigen Zielen von Gerichten und Unternehmen unterschiedliche Organisationsstrukturen ab. Sie verstehen die Funktionsweise der sozialen Marktwirtschaft und begründen die Rolle des Staates. Sie verstehen die Bedeutung des Sozialproduktes, insbesondere für den staatlichen Haushalt. Die Schülerinnen und Schüler nutzen Grundkenntnisse über mögliche Ursachen von Unternehmenskrisen sowie über Maßnahmen zur Erhaltung und Auflösung des Unternehmens bei beruflichen Aufgaben, insbesondere im Rahmen der Mitwirkung in Insolvenzverfahren. Sie sind mit den im Wirtschaftsleben aktuellen Zahlungsarten und -formen vertraut.</p> <hr/> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unternehmensgründung und Rechtsformen von Unternehmen - Wirtschaftliche, soziale und ökologische Ziele erwerbs- und gemeinwirtschaftlicher Betriebe - Leistungsprozeß im Dienstleistungsunternehmen - Vergleich der Aufbauorganisation eines Unternehmens und eines Gerichts - Zahlungsverkehr - Unternehmen in der Krise - Insolvenzen - Wirtschaftskreislauf und Sozialprodukt - Einnahmen und Ausgaben des Staates, Haushaltsgesetz und Haushaltsplan, Anweisungsverfahren - Soziale Marktwirtschaft - Konjunktur - Wirtschaftspolitische Ziele und Maßnahmen 	<p>Wirtschaftliche Rahmenbedingungen (...) (LF 12) (40 Stunden) Grundlagen des Handels- und Gesellschaftsrechts (LF 2) Insolvenz (LF 6) Zahlungsverkehr (LF 1)</p>	

JFA	ReNo	Bemerkungen
<p>Lernfeld 4 Rechtliches Handeln in Beruf und Gesellschaft</p> <p style="text-align: right;">1. Ausbildungsjahr Zeitrictwert: 80 Stunden</p> <hr/> <p>Zielformulierung:</p> <p>Die Schülerinnen und Schüler begründen die Notwendigkeit einer rechtlichen Ordnung und erkennen deren Bedingtheit durch das zugrunde liegende Wertesystem.</p> <p>Sie sind in der Lage, Sachverhalte zu erfassen, auf rechtliche Fragestellungen zu untersuchen und darzustellen. Sie verstehen Rechtsvorschriften und wenden sie an. Sie können rechtliche Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten im Kaufvertragsrecht nutzen und beachten deren Grenzen. Auf Störungen bei der Vertragserfüllung reagieren sie rechtlich und sprachlich angemessen. Sie schätzen die rechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen verschiedener Rechtsgeschäfte ab, auch hinsichtlich der unterschiedlichen Möglichkeiten der Kreditsicherung.</p> <hr/> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufgaben des Rechts - Rechtsquellen - Rechtsfähigkeit, Handlungsfähigkeit, gesetzliche Vertretung - Willenserklärungen, Rechtsgeschäfte - Nichtigkeit und Anfechtung - Entstehung von Schuldverhältnissen am Beispiel des Kaufvertrages einschließlich rechtsgeschäftliche Vertretung - Vertragsinhalt einschließlich Allgemeine Geschäftsbedingungen - Erlöschen von Schuldverhältnissen am Beispiel des Kaufvertrages - Verpflichtungs- und Verfügungsgeschäft, Eigentum und Besitz - Leistungsstörungen - weitere vertragliche Schuldverhältnisse, insbesondere Miete und Kreditvertrag - Kreditsicherung: Sicherungsübereignung, Forderungsabtretung, Bürgschaft - Verjährung - Unerlaubte Handlung, ungerechtfertigte Bereicherung 	<p>Materiellrechtliche Vorschriften bei berufstypischen Aufgabenstellungen anwenden (LF 2) (80 Stunden)</p>	

JFA	ReNo	Bemerkungen
<p>Lernfeld 5 Mitwirkung in Strafverfahren</p> <p style="text-align: right;">1. Ausbildungsjahr Zeiträchtwert: 60 Stunden</p> <hr/> <p>Zielformulierung:</p> <p>Die Schülerinnen und Schüler erkennen bei einer Straftat die Tatbestandsmäßigkeit, Rechtswidrigkeit und Schuld des Täters. Sie können den Unrechtsgehalt und die staatlichen Sanktionen einer solchen Tat differenziert einschätzen. Sie sehen den Wert der Strafrechtspflege und ihren Schutzcharakter für das Gemeinwesen und den einzelnen Bürger, sind sich aber auch des stetigen Wandels der gesellschaftlichen Einschätzungen und Wertvorstellungen bewußt. Sie erwerben Kenntnisse im Straf- und Verfahrensrecht, um in Strafverfahren mitwirken zu können.</p> <hr/> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufgaben und Ziele der Strafrechtspflege einschließlich Folgen einer Straftat - Verbrechen, Vergehen, Ordnungswidrigkeiten - Voraussetzungen der Strafbarkeit einer Handlung - Zuständigkeit und Besetzung der Strafgerichte - Ablauf eines Strafverfahrens einschließlich Privat- und Nebenklage - Jugendstrafrecht - Rechtsbehelfe, Rechtsmittel, Wiederaufnahme des Verfahrens - Strafvollstreckung und Strafvollzug - Strafbefehlsverfahren - Ordnungswidrigkeitenverfahren - Schriftgutverwaltung 	<p>Grundzüge des Straf- und Bußgeldverfahrens (LF 15) (40 Stunden)</p>	<p>Teilweise Übereinstimmung nach Inhalt und Zeitvorgabe</p>

JFA	ReNo	Bemerkungen
<p>Lernfeld 6 Mitwirkung in Mahnverfahren und bei der Vorbereitung des Klageverfahrens</p> <p style="text-align: right;">1. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 40 Stunden</p> <hr/> <p>Zielformulierung: Die Schülerinnen und Schüler kennen die Voraussetzungen des Zivilverfahrens; sie wenden rechtliche Grundlagen des Zivilverfahrens an. Sie geben Auskunft über das Mahnverfahren und kennen Grundzüge des Klageverfahrens. Sie vergleichen außergerichtliche und gerichtliche Möglichkeiten der Konfliktlösung.</p> <hr/> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zuständigkeiten und Besetzung der Zivilgerichte - Prozeßparteien - Zustellungen, Termine und Fristen - Gerichtliches und außergerichtliches Mahnverfahren - Klage - Verfahrensablauf im Überblick 	<p>Aufgaben im Mahnwesen selbständig bearbeiten (LF 3) (40 Stunden) Bei der Durchführung von Zivilprozessen mitarbeiten (LF 7) (80 Stunden)</p>	

JFA	ReNo	Bemerkungen
<p>Lernfeld 7 Mitwirkung in Zivilverfahren einschließlich Zwangsvollstreckung</p> <p style="text-align: right;">2. Ausbildungsjahr Zeiträchtwert: 140 Stunden</p> <hr/> <p>Zielformulierung:</p> <p>Die Schülerinnen und Schüler nutzen die Kenntnisse über den Ablauf des Zivilverfahrens einschließlich besonderer Verfahren im Rahmen ihrer beruflichen Aufgaben. Dazu gehört auch, daß sie die Vorschriften für die Berechnung von Kosten und Entschädigungen in Grundzügen kennen und auf einen Fall anwenden können.</p> <p>Sie sind in der Lage, ihre Kenntnisse des Verfahrensablaufs der Zwangsvollstreckung in das bewegliche und unbewegliche Vermögen auf Fälle anzuwenden und dabei auch Verzugszinsen zu berechnen.</p> <p>Die Schülerinnen und Schüler setzen die Datenverarbeitung bei berufsbezogenen Aufgaben situationsgerecht und planvoll ein.</p> <p>Sie erstellen ein Konzept zur Lösung eines berufsbezogenen Problems mit Hilfe einer Datenbank. Sie wenden ein Datenbanksystem an.</p> <p>Sie verstehen die Notwendigkeit des Schutzes personenbezogener Daten und sind über entsprechende rechtliche Regelungen informiert.</p> <p>Sie übertragen berufliche Entscheidungssituationen und Auswertungsaufgaben in eine Tabellenform, wenden zur Problemlösung Grundoperationen von Tabellenkalkulationsprogrammen an und bereiten die Ergebnisse grafisch auf.</p> <p>Sie können Datennetze und -dienste nutzen und die Auswirkungen reflektieren.</p> <p>Die Schülerinnen und Schüler arbeiten mit anderen zusammen.</p> <hr/> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verfahrensablauf und -beendigung - Rechtsbehelfe und Rechtsmittel - Besondere Verfahren: Urkundenprozeß, Arrest, einstweilige Verfügung - Zwangsvollstreckung einschließlich Zinsrechnen - Rechtsbehelfe in der Zwangsvollstreckung - Prozeßkosten, Entschädigungen, Prozeßkostenhilfe - Datenbank - Datenschutz - Kommunikationstechnologien - Auswirkungen der Informationstechnologien auf die Berufsarbeit und die Gesellschaft 	<p>Bei der Durchführung von Zivilprozessen mitarbeiten (LF 7) (80 Stunden)</p> <p>Zwangsvollstreckungsmaßnahmen einleiten und überwachen (LF 8) (40 Stunden)</p> <p>Grundlagen der Datenverarbeitung (LF 5) (80 Stunden)</p> <p>Berufsbezogene Aufgabenstellungen mit Hilfe von Standardsoftware und Kommunikationssystemen lösen (LF 17) (40 Stunden)</p>	<p>Teilweise Übereinstimmung nach Inhalt und Zeitvorgabe aus LF 5</p>

JFA	ReNo	Bemerkungen
<p>Lernfeld 8 Mitwirkung in familienrechtlichen Angelegenheiten</p> <p style="text-align: right;">2. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 60 Stunden</p> <hr/> <p>Zielformulierung: Die Schülerinnen und Schüler wenden Grundkenntnisse des Familienrechts bei der Bearbeitung familienrechtlicher Problemstellungen an. Sie sind in der Lage, zu den Wertentscheidungen des Gesetzgebers und dem Wertewandel in Bezug auf die Institutionen Ehe und Familie begründet Stellung zu nehmen; sie reflektieren die Unterschiede zwischen der Behandlung der nichtehelichen Lebensgemeinschaft und der Ausgestaltung der Ehe. Die Schülerinnen und Schüler verstehen den Zusammenhang von materiellem Recht und Verfahrensrecht und verfügen über die erforderlichen Kenntnisse, um in Familiensachen, Kindschaftssachen, Unterhaltsangelegenheiten sowie in Betreuungsangelegenheiten und in Angelegenheiten der Vormundschaftsgerichte mitwirken zu können.</p> <hr/> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Voraussetzungen und Rechtswirkungen der Ehe – Eheliche Güterstände – Voraussetzungen und Rechtswirkungen der Ehescheidung – Verwandtschaft und ihre rechtliche Bedeutung – Betreuung, Vormundschaft, Pflegschaft – Besonderheiten der Verfahren 	<p>Grundzüge des Familienrechts (LF 14) (80 Stunden)</p>	<p>Teilweise Übereinstimmung nach Inhalt und Zeitvorgabe aus LF 14</p>

JFA	ReNo	Bemerkungen
<p>Lernfeld 9 Mitwirkung in Grundbuchangelegenheiten</p> <p style="text-align: right;">3. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 40 Stunden</p> <hr/> <p>Zielformulierung: Die Schülerinnen und Schüler kennen sowohl die Voraussetzungen für den Erwerb von Eigentum an Grundstücken als auch wesentliche Rechte und Pflichten, die mit dem Grundeigentum verbunden sind. Sie verstehen die rechtliche Bedeutung und den Inhalt des Grundbuches und sind in der Lage, in Grundbuchangelegenheiten mitzuwirken und Eintragungen selbständig vorzunehmen.</p> <hr/> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erwerb von Eigentum an Grundstücken - Grundbuch - Dingliche Rechte im Überblick - Grundpfandrechte - Gesetzliches Vorkaufsrecht 	<p>Grundstücks- und Grundbuchrecht (LF 13) (80 Stunden)</p>	<p>Teilweise Übereinstimmung nach Inhalt und Zeitvorgabe aus LF 13</p>

JFA	ReNo	Bemerkungen
<p>Lernfeld 10 Mitwirkung in Erbschaftsangelegenheiten</p> <p style="text-align: right;">3. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 40 Stunden</p> <hr/> <p>Zielformulierung: Die Schülerinnen und Schüler erkennen die Bedeutung des Erbrechts als Individualrecht und als Rechtsinstitut sowohl für die persönliche Lebensgestaltung als auch für die Aufgaben des Nachlaßgerichts. Sie verstehen die grundlegenden Regelungen zur gesetzlichen Erbfolge und zu den Verfügungen von Todes wegen und deren rechtliche Systematik. Sie kennen die Möglichkeiten, letztwillige Verfügungen durchzusetzen, und sind in der Lage, im Rahmen der Aufgaben des Nachlaßgerichts daran mitzuwirken.</p> <hr/> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesetzliche Erbfolge - Verfügungen von Todes wegen: Testament und Erbvertrag - Pflichtteilsrecht - Ersatzerben und Nacherben - Vor- und Nacherbschaft - Außerordentliche Testamente - Aufgaben des Nachlaßgerichts 	<p>Grundzüge des Erbrechts (LF 14) (80 Stunden)</p>	<p>Teilweise Übereinstimmung nach Inhalt und Zeitvorgabe aus LF 13</p>

JFA	ReNo	Bemerkungen
<p>Lernfeld 11 Rechnergestützte Textverarbeitung</p> <p>1. Ausbildungsjahr Zeitrictwert: 80 Stunden</p> <p>Zielformullerung:</p> <p>Die Schülerinnen und Schüler beurteilen die Komponenten eines Datenverarbeitungssystems im Rahmen eines Arbeitsplatzkonzeptes unter arbeitsphysiologischen, ergonomischen, ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten. Sie sind in der Lage, begründete Entscheidungen über den aufgabenbezogenen Einsatz einer Standardsoftware zu treffen und bei der Problemlösung auch die technischen Rahmenbedingungen von Datenverarbeitungssystemen zu berücksichtigen.</p> <p>Die Schülerinnen und Schüler können mit einem Textverarbeitungssystem arbeiten. Sie beherrschen das Tastschreiben und geben berufsbezogene Texte sicher und flüssig ein.</p> <p>Sie gestalten diese Texte normgerecht. Sie nutzen dabei die Anwendungshilfen der Software und wenden spezielle Funktionen des eingesetzten Textverarbeitungssystems zur Erleichterung der Arbeit an.</p> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestaltung des DV-Arbeitsplatzes und des Arbeitsraumes - Organisationsstrukturen der Betriebssystemoberfläche - Datensicherungsmaßnahmen - Grundfunktionen von Textverarbeitungssoftware - Griffwege auf der Tastatur (Zehn-Finger-Tastschreiben) - Eingabe und Ausgabe von Texten - Normgerechte formale Textgestaltung - Versandfertige Erstellung von Schriftstücken - Aufstellungen und Tabellen in der Textverarbeitung - Besondere Gestaltungsmöglichkeiten und Funktionen der Textverarbeitungssoftware 	<p>Textver- und -bearbeitung (LF 5) (80 Stunden)</p> <p>Berufsbezogen e Schriftsätze am PC selbständig erstellen (LF 11) (40 Stunden)</p> <p>Berufsbezogen e Aufgabenstellungen mit Hilfe von Standardsoftware und Kommunikationssystemen lösen (LF 17) (40 Stunden)</p>	<p>Teilweise Übereinstimmung nach Inhalt und Zeitvorgabe aus LF 5</p> <p>Teilweise Übereinstimmung nach Inhalt und Zeitvorgabe aus LF 11</p> <p>Teilweise Übereinstimmung nach Inhalt und Zeitvorgabe aus LF 17</p>

Anlage II: Feedbackbogen für Auszubildende in Hamburg²

Freie und Hansestadt Hamburg - Justizbehörde



Feedbackbogen



Nachwuchskräfte geben der Ausbildungsleitung eine Rückmeldung und beurteilen ihren Ausbildungsplatz

Die Ausbildungsleitung der Justizbehörde ist ständig daran interessiert zu erfahren, was während der praktischen Ausbildung aus Ihrer Sicht gut war und in dieser Form beibehalten werden kann. Noch wichtiger ist es zu erfahren, in welchen Bereichen Verbesserungsmöglichkeiten bestehen und Änderungen vorzunehmen sind.

Dies kann nur mit Ihrer Hilfe geschehen. Nehmen Sie sich bitte einige Minuten Zeit und beantworten Sie diesen Fragebogen.

Nach Auswertung Ihrer Angaben erfolgt die Vernichtung des Fragebogens. Ihre Angaben werden absolut vertraulich behandelt.

Den ausgefüllten Feedbackbogen geben Sie bitte am Ende des Ausbildungsabschnitts verschlossen direkt an (...). Die Abgabe ist freiwillig.

Sollten Sie Fragen zum Feedbackbogen haben, wenden Sie sich jederzeit an (...), Tel.: (...)

Name, Vorname, Ausbildungsberuf

Ausbildungsstation,

Ausbildungszeitraum, Name der Ausbilderin / des Ausbilders

² Der Fragebogen wurde uns freundlicherweise von Frau Susanne Sommer, AG Hamburg, zur Verfügung gestellt.

Folgende Aspekte der Ausbildung sollen erfasst werden	Seite
---	-------

1. Einführung (Der erste Tag / Kontakte / etc.)	2
2. Betreuung	2
3. Soziale Kompetenz / Zwischenmenschliche Beziehungen	3
4. Fachkompetenz und theoretische Unterweisung	4
5. Ausbildungsinhalte (Über-/Unterforderung)	5
6. Ausstattung des Arbeitsplatzes	6
7. Kolleginnen und Kollegen / Dienststelle	6
8. Schlussbemerkung / Anregungen zum Feedbackbogen	7

1. Einführung (Erster Tag / Kontakte / etc.)

Hat ein persönliches Einführungs- / Begrüßungsgespräch stattgefunden?

ja

nein

Wurden Ihnen direkte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle persönlich vorgestellt?

ja

nein

War Ihnen von Beginn an klar, wer für Sie während Ihrer Ausbildungszeit verantwortlich ist?

ja

nein

Ist Ihnen die Dienststelle und ihre wichtigsten Aufgaben / Bereiche erklärt worden?

ja

nein

Wurden Ihnen wichtige Einrichtungen wie Kantine, WC, Kopierer, Fax usw. gezeigt?

ja

nein

Hat der erste Tag Ihren Erwartungen entsprochen?

----- ----- -----

trifft voll zu

trifft überhaupt nicht zu

Hätten Sie noch weitere Hilfe gebraucht? Was hätten Sie sich gewünscht?
Was schlagen Sie vor?

2. Betreuung

Erhielten Sie ausreichend Lob/Anerkennung für Ihre geleisteten Tätigkeiten?

----- ----- -----

trifft voll zu

trifft überhaupt nicht zu

Wofür hätten Ausbilder sich Zeit nehmen sollen? Wofür war zu wenig bzw. zu viel Zeit veranschlagt?

Wurde Ihnen die Möglichkeit gegeben, eigenverantwortlich Aufgaben zu erledigen?

----- ----- -----

trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Waren Sie insgesamt mit der Betreuung zufrieden?

----- ----- -----

trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Welche persönlichen Anregungen haben Sie, um die Betreuung von Nachwuchskräften zu verbessern?

3. Soziale Kompetenz / zwischenmenschliche Beziehungen

Sind Sie der Meinung, dass Ihnen ausreichend Aufmerksamkeit gegeben wurde?

----- ----- -----

trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Sind Sie der Meinung, dass Ihnen bei auftretenden Problemen hilfsbereit gegenüber getreten wurde?

----- ----- -----

trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Haben Sie von vom Ausbilder / von der Ausbilderin konstruktive Kritik erhalten?

----- ----- -----
 trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Wurde Ihnen auch Gelegenheit zur konstruktiven Kritik gegeben?

----- ----- -----
 trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Hielten Sie Kritik Ihnen gegenüber für angebracht?

----- ----- -----
 trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Hatten Sie den Eindruck, dass mit Objektivität beurteilt, bewertet und Konfliktsituationen gelöst wurden?

----- ----- -----
 trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

4. Fachkompetenz und theoretische Unterweisung / Didaktik

Halten Sie die Ausbilder für fachlich kompetent?

----- ----- -----
 trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Ist es gelungen, Ihnen Fachkenntnisse verständlich zu vermitteln?

----- ----- -----
 trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Sind Sie der Meinung, dass während der fachlichen Unterweisungen Ihre Defizite erkannt wurden?

----- ----- -----
 trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Didaktik

Waren die fachlichen Unterweisungen hinsichtlich der Methodenvielfalt (Unterricht, Medieneinsatz, Gruppenarbeit) anschaulich/interessant?

----- ----- -----
 trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Würden Sie die Rahmenbedingungen (Raum, Zeit, Atmosphäre) als günstig bezeichnen?

----- ----- -----
 trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Haben Sie genügend Begleitmaterial erhalten?

----- ----- -----
 trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Sind Sie der Meinung, durch sinnvolle Lernkontrollen (Abfragen, Tests, ...) geprüft worden zu sein?

----- ----- -----
 trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

5. Ausbildungsinhalte

Fühlten Sie sich durch die anfallenden Tätigkeiten überfordert/unterfordert?

----- ----- -----
 unterfordert überfordert

Waren Sie in der Lage, Ihre Fähigkeiten durch die Praxis weiter zu entfalten/entwickeln?

----- ----- -----
 trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Konnte der Bezug zwischen praktischer und theoretischer Ausbildung (Schule) hergestellt werden?

----- ----- -----
 trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Wenn (eher) „überhaupt nicht“, woran könnte das Ihrer Meinung nach gelegen haben?

Sollten noch weitere Ausbildungsinhalte vermittelt werden?

ja

nein

Wenn „ja“, welche?

6. Ausstattung des Ausbildungsplatzes

Welche Anmerkungen haben Sie bezüglich Ihrer räumlichen Unterbringung bzw. Ihrer Ausbildungsplatzausstattung?

7. Kolleginnen und Kollegen / Dienststelle

Wie beurteilen Sie das Auftreten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihnen gegenüber?

----- ----- -----
 sehr gut schlecht

Wie beurteilen Sie Ihre persönliche Einbindung in die Dienststelle (gehörten Sie dazu oder waren Sie „bloß die/der Auszubildende/Anwärterin/Anwärter“)?

----- ----- -----
 sehr gut schlecht

Anlage III: Beurteilungsbogen für (Praxis-) Ausbilder in Hamburg³

Beurteilung des Auszubildenden

Name:		Zeitraum:		Ausbildungsjahr:					
Abteilung:		Beurteilender:							
		Bewertung		sehr gut	gut	befr.	ausr.	mangelh	ungen.
Beurteilungskriterium									
Soziales Verhalten									
Zusammenarbeit	Aufgeschlossenheit für gemeinsame Lösungen von Ausbildungs- und Arbeitsaufgaben (hilfsbereit, anpassungs- und einordnungsbereit)								
Ordnung	Ordnung und Pünktlichkeit am Arbeitsplatz und sonstigen Einrichtungen, um einen reibungslosen Ausbildungs- und Arbeitsablauf zu gewährleisten								
Zuverlässigkeit	Pflichtgefühl, mit dem die Erledigung der gestellten Ausbildungs- und Arbeitsaufgaben ausgeführt wird								
Fähigkeiten									
Lern- und Arbeitsbereitschaft	Interesse an neuen Ausbildungsinhalten und Arbeitsaufgaben								
Auffassungsgabe	Das Erfassen gestellter, insbesondere neuer Aufgabe unter Berücksichtigung von Schnelligkeit, Richtigkeit und Umfang								
Fachwissen	Gesamtheit der festgestellten fachlichen Kenntnisse, die unter Berücksichtigung der jeweiligen Ausbildungsstufe in der Abteilung erworben wurden								
Fachwissen PC	Fertigkeiten im Umgang mit der in der Abteilung notwendigen Software (z.B. Tabellenkalkulation oder Bildbearbeitung) unter Berücksichtigung des Ausbildungsstands, Schreibtechnik								
Potenzial	Aussicht, in Zukunft Aufgaben umfassend und eigenverantwortlich zu bearbeiten								
Leistungen									
Arbeitsgüte	Gemessene oder erkannte Arbeitsqualität, die man in der jeweiligen Ausbildungsstufe erwarten kann								
Konzentration und Ausdauer	Fähigkeiten, sich einer Aufgabe über die erforderliche Zeitdauer intensiv zuzuwenden								
Arbeitstempo	Schnelligkeit in der Ausführung der Arbeit im Vergleich zur Norm in der entsprechenden Ausbildungsstufe								
Belastbarkeit	Verhalten bei Anfallen größerer Arbeitsmengen und Zeitdruck								
Positive oder negative Beispiele, die zu o.g. Bewertung geführt haben; Bemerkungen:									

Die Beurteilung wurde mit dem Auszubildenden besprochen.

Namenszeichen Ausbildungsleiter

Datum

Unterschrift des Auszubildenden

Unterschrift des Beurteilenden

³ Der Beurteilungsbogen wurde uns freundlicherweise von Frau Susanne Sommer, AG Hamburg, zur Verfügung gestellt.