



Konzeptpapier

AUSBILDUNG AM ARBEITSPLATZ IN DER ZWEITEN PFLICHTSTATION IM JURISTISCHEN VORBEREITUNGSDIENST

(Stand Februar 2018)

**Niedersächsisches
Justizministerium**

Landesjustizprüfungsamt
2220 - PA. 771

Konzeptpapier für die Ausbildung am Arbeitsplatz in der zweiten Pflichtstation im juristischen Vorbereitungsdienst

Die Ausbildung qualifizierten juristischen Nachwuchses ist eine wichtige Aufgabe der Niedersächsischen Justiz. Nur durch eine qualifizierte Ausbildung kann die Qualität der juristischen Arbeit in Niedersachsen nachhaltig gesichert werden. Auch vor dem Hintergrund der Nachwuchsgewinnung sollte die Ausbildung in der zweiten Pflichtstation genutzt werden, um die Vielseitigkeit und Attraktivität des Berufes der Staatsanwältin bzw. des Staatsanwaltes aufzuzeigen. Mit sinkenden Referenzahlen wird es immer schwieriger werden, hochqualifizierten Nachwuchs für die Niedersächsische Justiz zu gewinnen. Eine spannende, gute und abwechslungsreiche Ausbildung gerade am Arbeitsplatz ist ein Schlüssel dazu. Zudem gebietet es die Chancengleichheit, eine möglichst vergleichbare Ausbildungsintensität und -qualität im gesamten Land sicherzustellen. Dies vorausgeschickt werden folgende Punkte für eine zukünftige Ausbildung am Arbeitsplatz empfohlen:

I. Ausbilderinnen und Ausbilder am Arbeitsplatz

1. Auswahl der Ausbilderinnen und Ausbilder

Motivierte und engagierte Kolleginnen und Kollegen, die Freude an der Vermittlung von juristischem Wissen und den praktischen Arbeitsabläufen haben, sollten für die Ausbildung am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Sie sollen über die Fähigkeit verfügen, den Referendarinnen und Referendaren Wissen und Begeisterung für den juristischen Beruf in der Justiz zu vermitteln.

Es empfiehlt sich, auf Ebene der Abteilungsleitungen zu klären, welche Kolleginnen und Kollegen zur Ausbildung von Referendarinnen und Referendaren bereit und geeignet sind, und eine Auswahl zu treffen. An die Bedeutung der Ausbildung auch im Rahmen der Beurteilung sei hingewiesen (siehe dazu unten Punkt I. 3).

Wünschenswert wäre eine zentrierte Ausbildung in der Form, dass den für die Ausbildung ausgewählten und spezialisierten Kolleginnen und Kollegen ganzjährig turnusmäßig bzw. rotierend die Referendarinnen und Referendare zugeteilt werden. Eine spezialisierte Ausbildung bietet den Vorteil einer hohen Qualität, zudem entstehen Synergieeffekte.

Für die spezialisierte und dauerhafte Einbindung in die Ausbildung sind diese Kolleginnen und Kollegen durch die nicht (mehr) mit der Ausbildung befassten Kolleginnen und Kollegen möglichst entsprechend zu entlasten. Dieses Konzept wird beispielsweise an der Staatsanwaltschaft Bückeburg bereits mit Erfolg praktiziert. Hinsichtlich der zu gewährenden Entlastung wird auf die Ausführungen unter Punkt I. 2 verwiesen. Durch Schulungen und eine Checkliste sollen den Auszubildenden Informationen und Ideen an die Hand gegeben werden, wie sie die Ausbildung ausgestalten können, siehe Punkt I. 4.

Assessorinnen und Assessoren können zur Ausbildung eingesetzt werden, wenn sie das große Zeichnungsrecht erhalten haben und aus Sicht der Behördenleitung bereits über ausreichende praktische Erfahrung und Kompetenz verfügen, junge Kolleginnen und Kollegen auszubilden.

Eine Ausbildung in Dezernaten in Sonderabteilungen (z.B. Wirtschaft, IuK, OK, etc.) kommt nur ausnahmsweise in Betracht. Vor dem Hintergrund der Inhalte des Ausbildungsplans sind diese Dezernate weniger geeignet. Soweit möglich soll die Referendarin bzw. der Referendar in der zweiten Pflichtstation einer Ausbilderin oder einem Ausbilder am Arbeitsplatz zugewiesen werden, die oder der nicht überwiegend mit Spezialgebieten befasst ist und daher über hinreichenden Stoff für eine exemplarische Ausbildung verfügt (AV-Juristenausbildung, AV des MJ vom 10.03.2004 zu § 33 Abs. 2 und 6 NJAVO). Ein Einsatz in den Sonderdezernaten könnte sich jedoch für Referendarinnen und Referendare in der Wahlstation anbieten, um die breite Vielfalt des staatsanwältlichen Arbeitslebens aufzuzeigen. Sollten Referendarinnen oder Referendare über Vorerfahrungen oder entsprechende Interessen verfügen, z.B. eine steuerliche oder wirtschaftliche Ausbildung, kann der Einsatz auch bereits in der Pflichtstation erfolgen, wenn gleichzeitig gesichert ist, dass die nach dem Ausbildungsplan vorgesehenen Punkte erarbeitet werden

können. Es wird daher vorgeschlagen, eine entsprechende Abfrage in den Bewerbungsbogen der Referendarinnen und Referendare zu implementieren. Besonders interessierte Referendarinnen und Referendare sollten zudem auf die Einsatzmöglichkeit in einer Spezialabteilung im Rahmen der Wahlstation hingewiesen werden. Sofern an einer Staatsanwaltschaft gesonderte Programme für die Wahlstation entwickelt wurden, sollten diese ebenfalls bekannt gemacht werden.

2. Entlastung der Ausbilderinnen und Ausbilder am Arbeitsplatz

Eine gute Ausbildung kostet Zeit. Die Arbeitsbelastung, die mit der Ausbildung am Arbeitsplatz verbunden ist, wird mit 0,15 Pensen pro Referendarin/Referendar und Ausbildungsmonat in der Personalbedarfsberechnung bzw. über das PEBB§Y-Geschäft SS 300 berücksichtigt. Es ist darauf hinzuwirken, dass diese Entlastung auch bei den in der Ausbildung eingebundenen Staatsanwältinnen und Staatsanwälten am Arbeitsplatz als spürbare Anerkennung ihres Einsatzes ankommt. Letztlich handelt es sich dabei nämlich nicht um eine Entlastung, sondern um die Berücksichtigung der mit der Ausbildung verbundenen Arbeitsbelastung. Ein Weg könnte sein, bei den ausbildenden Kolleginnen und Kollegen eine dauerhafte Entlastung der Dezernatsarbeit vorzunehmen. Bei einer zentrierten Ausbildung, wie sie oben vorgeschlagen wird, werden nicht mehr alle Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen in die Ausbildung eingebunden, so dass dort die normalerweise dadurch anfallende Arbeitsbelastung wegfällt. Möglich erscheint jedoch auch, die (teilweise) Befreiung vom Sitzungsdienst und/oder Eildienst für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die in der Ausbildung engagiert sind. Hier sollten innerhalb der Staatsanwaltschaften flexible Lösungen gefunden werden, um eine Entlastung an die ausbildenden Kolleginnen und Kollegen und damit die erforderliche Wertschätzung ihres Einsatzes weiterzugeben.

3. Beurteilung

Die Ausbildung am Arbeitsplatz ist beurteilungsrelevant. Unter Punkt 6 der Anlage 2 der Beurteilungs-AV „Kooperation und Führungskompetenz“ ist die Bereitschaft zur Ausbildung von Nachwuchskräften zu berücksichtigen. Danach ist Führungskompetenz unter anderem die Fähigkeit und Bereitschaft, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren und zu leiten, ihre berufliche Entwicklung sachgerecht zu beurteilen und zu fördern und sie - soweit zulässig - zur

eigenständigen Erledigung der Aufgaben zu ermutigen. Unter Frage 13 des dazugehörigen Fragenkatalogs ist explizit die Bereitschaft, sich bei der Ausbildung von Referendarinnen und Referendaren zu engagieren, aufgeführt. Die (spezialisierte) Ausbildung von Referendarinnen und Referendaren ist somit geeignet, Führungskompetenzen zu erlernen und zu zeigen. Der Einsatz als (spezialisierte/r) Ausbilderin/Ausbilder kann sich daher auch als Maßnahme zur Personalentwicklung anbieten.

4. Schulung und Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner

Um den Ausbildenden Unterstützung für die Ausbildung am Arbeitsplatz zukommen zu lassen, soll ein- bis zweimal jährlich durch die mit der Leitung der Referendararbeitsgemeinschaft befassten Personen eine hausinterne Schulung (ca. 2 Stunden) angeboten werden. Diese sollte folgendes beinhalten: Prüfungsvoraussetzungen, Ausbildungsplan, Examensanforderungen, Ideen für die Ausgestaltung der Ausbildung, Abfassen der Referendarzeugnisse. Außerdem soll Zeit für einen gemeinsamen Erfahrungsaustausch bleiben.

Zudem sollte in jeder Behörde eine erfahrene Ausbilderin oder ein erfahrener Ausbilder, ggf. auch die Leitung der Referendararbeitsgemeinschaft, als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner - nicht nur - für neue Arbeitsplatzausbilderinnen und -ausbilder zu Verfügung stehen und intern sowie extern, auch gegenüber den Referendarinnen und Referendaren, bekannt gegeben werden. An diese Person soll sich die ausbildende Kollegin bzw. der ausbildende Kollege mit auftretenden Fragen oder sich ergebenden Problemen kurzfristig wenden können.

5. Checkliste Ausbildung am Arbeitsplatz

Die in der Anlage befindliche Checkliste „Ausbildung am Arbeitsplatz“ bietet für die Arbeitsplatzausbilderinnen und -ausbilder einen Anhaltspunkt für die Ausgestaltung der Ausbildung am Arbeitsplatz. Dieser soll als Orientierungshilfe dienen und ist auch den Referendarinnen und Referendaren bekannt zu machen.

6. Angebot- und Nachfrage bezüglich freiwilliger Sonderprogramme

Es bietet sich bei größeren Staatsanwaltschaften an, eine zentrale Liste zu führen, an die Dezernentinnen und Dezernenten mitteilen können, wenn sich in ihrem

Dezernat die Möglichkeit ergibt, dass eine Referendarin oder ein Referendar z.B. an einer (polizeilichen) Durchsuchungsmaßnahme, Vernehmung etc. teilnehmen kann. Gleichzeitig sollten die Referendarinnen und Referendare die Möglichkeit erhalten, in dieser Liste ihr Interesse an bestimmten Maßnahmen zu bekunden. Dies ermöglicht im Einzelfall eine schnelle Vermittlung. Alternativ können die Informationen an die Ausbilderinnen und Ausbilder über die jeweiligen Abteilungsleiterrunden erfolgen.

II. Referendarinnen und Referendare

Gemäß § 33 Abs. 1 NJAVO haben die Referendarin und der Referendar ihre bzw. seine volle Arbeitskraft der Ausbildung zu widmen. Dies bedeutet vor allem, dass die Ausbildung jeder Nebentätigkeiten vorgeht. Die Ausbildung findet am Arbeitsplatz, in der Arbeitsgemeinschaft und in Sonderveranstaltungen statt und wird durch (freiwillige) Klausurenkurse zur Prüfungsvorbereitung ergänzt. Die Teilnahme an der Arbeitsgemeinschaft geht - vorbehaltlich von Ausnahmegewilligungen durch die Arbeitsgemeinschaftsleitung - jedem anderen Dienst vor. Während der Eingangsphase, innerhalb derer an mehreren Tagen in der Woche Arbeitsgemeinschaften stattfinden, die sich mindestens über vier Unterrichtseinheiten erstrecken, erfolgt keine Ausbildung am Arbeitsplatz. Die neben der Arbeitsgemeinschaft verbleibende Zeit sollen die Referendarinnen und Referendare nutzen, um den Ausbildungsstoff selbständig zu erarbeiten.

In der Folgezeit nimmt die Arbeitsgemeinschaft etwa 2/5 der Arbeitskraft der Referendarin oder des Referendars in Anspruch (vier Unterrichtsstunden pro Woche; Anfertigung und Besprechung der vorgeschriebenen Übungsklausuren außerhalb der Unterrichtsstunden; insbesondere bei Arbeitsgemeinschaften, die nicht am Ort des Arbeitsplatzes stattfinden, ist es wünschenswert, dass die vier Unterrichtsstunden im Block unterrichtet werden). Der Stoff der Arbeitsgemeinschaft ist eigenverantwortlich vor- und nachzubereiten.

Die weiteren ca. 3/5 [entspricht 24 Arbeitsstunden à 60 Minuten] entfallen auf die Ausbildung am Arbeitsplatz, wobei die Teilnahme am (freiwilligen) Klausurenkurs sowie an Sonderveranstaltungen ermöglicht werden soll. Die Ausbildung am Arbeitsplatz umfasst auch die Wahrnehmung von Sitzungsdienst. Die konkrete Ausgestaltung der Ausbildung am Arbeitsplatz obliegt der jeweiligen Ausbilderin und

dem jeweiligen Ausbilder am Arbeitsplatz im Rahmen der Ausbildungsvorgaben. Dies gilt ebenso für die inhaltliche wie für die zeitliche Ausgestaltung.

Ebenso wie bei der Arbeitsgemeinschaft gehört die Vor- und Nachbereitung mit zur Ausbildung am Arbeitsplatz. Daraus ergibt sich, dass von der Referendarin bzw. dem Referendar zu erwarten ist, dass diese/dieser sich auf die Gespräche vorbereitet und bspw. bei der Besprechung von Sitzungsakten, diese bereits gelesen und Vorschläge vorbereitet hat.

Bei Referendarinnen und Referendaren, deren Arbeitsplatz mit einer erheblichen Anreise verbunden ist, soll dies nach Möglichkeit bei der zeitlichen Planung der Ausbildungstermine berücksichtigt werden. Es besteht jedoch kein Anspruch der Referendarinnen und Referendare darauf, dass die Besprechungen und Tätigkeiten am Arbeitsplatz grundsätzlich bzw. nur an den Tagen der am selben Ort stattfindenden Arbeitsgemeinschaft stattfinden. Die Ausbildung sieht eine Einbindung in den täglichen Arbeitsablauf vor. Mit bloß kurzfristigen und seltenen Anwesenheiten lässt sich dies nicht vereinbaren.

III. Organisatorisches

1. Zuweisung

Mit der Zuweisung erhält jede Ausbilderin und jeder Ausbilder am Arbeitsplatz folgende Unterlagen zur Verfügung gestellt:

- die anliegende Checkliste für die Ausbildung am Arbeitsplatz,
- den aktuellen Ausbildungsplan,
- ein Muster eines Leistungsnachweises,
- die Benennung der Leitung der Arbeitsgemeinschaft und einen vorläufigen Ablaufplan der Arbeitsgemeinschaft,
- die Kontaktdaten des zuständigen Ansprechpartners bzw. der zuständigen Ansprechpartnerin für Ausbildung in der Behörde,
- die Benennung der bzw. des zuständigen Rechtspflegerin/Rechtspfleger für den Ausbildungsteil „Einblick in die Tätigkeit einer Rechtspflegerin/eines Rechtspflegers.

Zudem ist auf den Link hinzuweisen unter dem sich die Broschüre „Der juristische Vorbereitungsdienst“ befindet:

http://www.mj.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=3760&article_id=10332&psmand=13

Diese Broschüre enthält die maßgeblichen Vorschriften, die Ausbildungspläne sowie Merkblätter und Hinweise für den Vorbereitungsdienst und das Zweite Staatsexamen.

2. Qualitätssicherung

Den Ausbilderinnen und Ausbilder am Arbeitsplatz wird empfohlen, am Ende der Ausbildungszeit mit der Referendarin oder dem Referendar nach der Aushändigung des Zeugnisses bzw. Bekanntgabe der Note ein Abschlussgespräch (Feedback) über die Ausbildungssituation am Arbeitsplatz zu führen.

Durch die unter Punkt I. 4 bereits vorgestellten Schulungen und den damit verbundenen Erfahrungsaustausch zwischen den Ausbildenden wird ebenfalls ein hoher Qualitätsstandard der Ausbildung gesichert.

Am Ende der zweiten Pflichtstation soll ein Abschlussgespräch zwischen der Behördenleitung und den Referendarinnen und Referendaren über die Ausgestaltung der Ausbildung dort geführt werden. Dieses sollte zugleich genutzt werden, interessierte und geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für die Ableistung der Wahlstation bei der Staatsanwaltschaft zu gewinnen. Mittelfristig ist zudem geplant, nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes mit allen Referendarinnen und Referendaren eine Gesamtabfrage zur Ausgestaltung und Attraktivität des Vorbereitungsdienstes durchzuführen.