

## **Richtlinien**

**für die Vergabe von Noten in der praktischen Ausbildung  
der Justizobersekretärwärterinnen und Justizobersekretärwärter**

## **Vorbemerkungen**

Diese Richtlinien mit den anliegenden Beurteilungskriterien sollen Ausbilderinnen und Ausbildern und den Ausbildungsleiterinnen und –leitern in der praktischen Ausbildung der Justizobersekretärinwärterinnen und Justizobersekretärinwärter eine Handlungshilfe bieten und gleichzeitig Verbindlichkeit in der Notenvergabe schaffen.

Der Vorbereitungsdienst als Justizfachwirtin oder Justizfachwirt ist die von der Beamtin oder dem Beamten zur Vorbereitung auf sein späteres Amt nach der LAPVO JFW abzuleistende Laufbahnausbildung und soll den Anwärterinnen und Anwärtern die Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Methoden vermitteln, die sie zur Erfüllung der Aufgaben in dem Laufbahnzweig Justizfachwirte befähigen.

Dabei sind die erworbenen Qualifikationen und die persönliche Eignung auch im Hinblick auf ein lebenslanges Beamtenverhältnis genau und im Einzelfall zu betrachten und im Rahmen des Befähigungsberichtes als Leistungsnachweis festzustellen.

Die Befähigungsberichte als Beurteilung der Leistungen in der praktischen Ausbildung sollen aussagen, ob der Anwärter das Ziel der praktischen Ausbildung in der jeweiligen Station erreicht hat. Es wird zudem differenziert, in welcher Qualität dieses Ziel erreicht wurde. Die praktischen Noten sollen damit erkennen lassen, ob eine Anwärterin/ ein Anwärter für den Beruf des Justizfachwirts geeignet ist oder (noch) nicht.

Die Ausbildung am Arbeitsplatz wird von Ausbilderinnen und Ausbildern mit unterschiedlichen Vorgehensweisen, unter verschiedenen Umständen, individuell und mit ungleichen Vorkenntnissen geleistet.

Eine möglichst objektive, belastbare und transparente Bewertung der praktischen Leistungen stellt vor diesem Hintergrund eine besondere Herausforderung dar.

Während der Ausbildung am Arbeitsplatz sind die Justizobersekretärinwärterinnen und Justizobersekretärinwärter in alle vorkommenden Geschäfte einzuführen (§ 21 Abs. 1 LAPVO JFW vom 1. Juni 2019), aktiv in die Erledigung aller Tagesgeschäfte - nicht nur einfacher Routinearbeiten - einzubinden und schrittweise an deren selbstständige Erledigung heranzuführen.

Sie sollen dabei die zu beachtenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften in ihrem praktisch bedeutsamen Teil umfassend kennen, verstehen und anzuwenden lernen und im Schriftverkehr sowie in der Aufnahme von Anträgen und im Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern üben, sowie Gelegenheit bekommen, an möglichst vielen Strafverhandlungen, zur Übung der Protokollführung, teilzunehmen.

Die praktische Ausbildung wird daher seit dem Einstellungsjahrgang 2017 auf Grundlage der Leitfäden durchgeführt.

## **Ziel der Richtlinie**

Diese Richtlinie ist den Ausbilderinnen und Ausbildern in der praktischen Ausbildung eine Hilfestellung bei der Vergabe belastbarer praktischer Noten.

Sie ist auf die verschiedenen Ausbildungsformen anwendbar und macht die Vergabe der Noten klarer, transparenter und belastbarer. Gleichzeitig werden damit einheitliche Bewertungsmaßstäbe geschaffen und das gesamte Notenspektrum erfasst ohne die individuelle Gestaltung der Ausbildung in der Praxis zu stören.

Diese Richtlinie kann Wahrnehmungsfehler nicht ausschließen. Solche bei der Notenvergabe zu erkennen und zu vermeiden, obliegt den Ausbilderinnen und Ausbildern. Eine Übersicht möglicher Wahrnehmungsfehler ist den Beurteilungskriterien in Kurzform beige-fügt.

### **Beurteilungskriterien**

Die im Befähigungsbericht enthaltenen zu bewertenden Merkmale wurden, entsprechend dem Rahmenlehrplan Praxis, mit Verben hinterlegt, die das Merkmal ausdrücken.

Zur besseren Übersicht wurde zu jedem bewertenden Merkmal ein Tabellenblatt gewählt. Und zur Vereinfachung der Verständlichkeit ist je ein Beispiel zum Merkmal und den Notenpunkten ausgeführt.

Die Merkmale sind den Leistungspunkten 0-15 gegenübergestellt. Zur Bestimmbarkeit des Punktwertes sind die Leistungspunkte mit Wortergänzungen zu den Verben (Adjektive, Adverbien) der Merkmale versehen.

### **Anwendung der Beurteilungskriterien**

Der ursprüngliche Befähigungsbericht wurde mit den Beurteilungskriterien hinterlegt und durch diesen lassen sich Sätze bilden.

Wenn Ausbilderinnen und Ausbilder zu einer Anwärtlerin oder einem Anwärter den dem Punktwert entsprechenden Satz uneingeschränkt bilden können, ist zu diesem Merkmal der dazugehörige Punktwert zu vergeben.

#### Beispiele:

Eine 14- Punkte- Leistung im Merkmal Fachwissen wäre z.B. wie folgt belegbar, wenn Sie den folgenden Satz uneingeschränkt über die Anwärtlerin oder den Anwärter aussagen können:

Die Anwärtlerin oder der Anwärter entspricht den Anforderungen in besonderem Maße, da sie/er außerordentlich präzise z.B. Fachwissen/ Elerntes wiedergeben kann.

Eine 9- Punkte- Leistung im Merkmal Ausdruck wäre z.B. wie folgt belegbar, wenn Sie den folgenden Satz uneingeschränkt über die Anwärtlerin oder den Anwärter aussagen können:

Die Anwärtlerin oder der Anwärter kann gut formulieren.

Eine 3- Punkte- Leistung im Merkmal Anwendung der Fachkenntnisse wäre z.B. wie folgt belegbar, wenn Sie den folgenden Satz uneingeschränkt über die Anwärtlerin oder den Anwärter aussagen können:

Die Anwältin oder der Anwärter entspricht den Anforderungen (noch) nicht, bzw. ihre oder seine Leistungen weisen behebbare Mängel auf. Sie oder er kann mit einfacher Hilfestellung Wissen auf andere Sachverhalte übertragen.

### **Verbale Würdigung**

Die Formulierung der verbalen Würdigung gehört zum Befähigungsbericht ebenso, wie eine Notenvergabe für die Merkmale.

Sie dienen der Rückmeldung an die Anwärter\*innen für gute Leistungen und auch für Verbesserungsbedarf und sind bei der Formulierung für Verbesserungsbedarf möglichst in Appellform zu formulieren.

### **Verbindlichkeit**

Die Beurteilungskriterien sind durch Ausbilderinnen und Ausbilder für die Befähigungsberichte verbindlich zu nutzen.

Gleichermaßen sind die Beurteilungskriterien für das Dienstleistungszeugnis zu nutzen.

Es wird in regelmäßigen Abständen ein möglicher Anpassungsbedarf ermittelt werden.

Mit den Beurteilungskriterien wird eine gleichförmige Beurteilung der Justizobersekretäranwärterinnen und Justizobersekretäranwärter gewährleistet.

Sollte es Schwierigkeiten bei der Umsetzung geben, wenden Sie sich bitte an die Koordinatorin für die fachtheoretische Ausbildung.

Herausgeber:

Schleswig-Holsteinisches Oberlandesgericht  
Gottorfstraße 2  
24837 Schleswig

Stand: März 2023

## Beispiele für Beurteilungsfehler

	<b>allgemeine Fehler</b>	<b>Erklärung</b>
1	Übertriebene Strenge	Schon kleine Mängel werden stark gewichtet und negative Urteile bevorzugt.
2	Übertriebene Milde	Positive Urteile werden bevorzugt, kaum schlechte Noten vergeben.
3	Zentraltendenz	Alle extremen Urteile werden gemieden. Hauptsächlich durchschnittliche Noten.
4	Tendenz zu Extremurteilen	Selten durchschnittliche Noten, fast immer klare positive oder negative Entscheidungen
	<b>Interferenzfehler</b>	<b>Erklärung</b>
1	Der „Primacy-/Recency-Effekt“:	Der erste bzw. letzte Eindruck dominiert über spätere Eindrücke.
2	Der „Halo-Effekt“ nach Thorndike (1920):	Die Wahrnehmung einer Eigenschaft beeinflusst die Wahrnehmung und Bewertung anderer Eigenschaften. So kann es beispielsweise passieren, dass eine Ausbilderin oder ein Ausbilder Personen, die er attraktiv findet, besser bewertet als andere.
3	Positionseffekt:	Ein vorhergehender Eindruck beeinflusst das Prüfungsergebnis positiv oder negativ. Hat ein*e Teilnehmer*in beispielsweise eine sehr schlechte Prüfung gemacht, wird der nächste, mittelmäßige Prüfling besser bewertet.
4	Vorinformationen/ Erwartungen:	Wissen über Leistung zu einem früheren Zeitpunkt beeinflusst die Bewertung der aktuell gezeigten Leistung. So kann es passieren, dass jemand der ein sehr gutes Referat gehalten hat, später in der Hausarbeit zu positiv bewertet wird.
5	Emotionale Beteiligung:	Verzerrung des Urteils durch emotionale Eingebundenheit in Situationen. Gefühle wie Sympathie, Antipathie, Mitleid, Verärgerung können die fachliche Einschätzung verzerren.
6	Kontrast- oder Ähnlichkeitsfehler:	Vergleich mit sich selbst oder bekannten Personen führt zu einer Erwartungshaltung, die durch Teilnehmer selbst nicht erfüllt wird
7	Überstrahlung	Sympathie und Antipathie beeinflussen Note

### Anmerkung:

Wahrnehmungsfehler können nie zu 100 % ausgeschlossen werden.

Es gibt lediglich Tipps, diese zu minimieren:

Bereits das Wissen über derartige Beurteilungsfehler können helfen, diese zu vermeiden.

Bewertungskriterien sollten vor Leistungsnachweisen so genau wie möglich festgelegt und möglichst differenziert ausgearbeitet werden. Hier kann es auch helfen, eine Skala festzulegen, welcher Grad der Zielerreichung welche Note bedeutet.

Dies macht die Bewertung transparent, nachvollziehbarer und leichter überprüfbar.