



¹⁸ Baillie, J.: „Management: On vocation with a map“. *The Observer*, a. a. O.

¹⁹ Macleod, D.: „Assault on jungle of qualifications“. *The Guardian*, 2. 3. 1996, S. 4

²⁰ Smithers, A.: „Education: A quiet revolution in post-16 education: NVQs and GNVQs (. . .)“, a. a. O.

²¹ Charter, D.: „Diplomas baffle firms and workers“. *The Times*, 11. 1. 1996, S. 5

²² Die wörtliche Übersetzung „Fähigkeitsregelungen-anwendungen“ wäre auch im Deutschen etwas sperrig.

²³ Neuschöpfung, wenn als Substantiv verwendet, dt. „Erweiterung“

²⁴ Klingt nach biologischem Gattungsbegriff, dahinter verbergen sich aber die beliebten „übergreifenden Qualifikationen“.

²⁵ Ebenda

²⁶ Ward, L.: „Jargon-loving officials sent back to school“. *The Independent*, 31. 12. 1996, S. 5

²⁷ Ebenda

²⁸ z. B. aufbereitet und eingehender diskutiert von Morris, A.; Ashworth, J.: „Credit for learning wherever it's due“. *The Times*, 24. 1. 1994, S. 29

²⁹ zitiert nach Baillie, J.: „On vocation with a map“. *The Observer*, 24. 9. 1995, S. 17

³⁰ Norman, M.: „Cuckoo-land courses“. *The Times*, 15. 12. 1993, S. 15

³¹ Ebenda

³² Ebenda

³³ z. B. – wieder einmal – Smithers, A., zitiert im Artikel von Baillie, J., a. a. O.

³⁴ Marks, J.: „Britain out of training for world success“. *The Sunday Times*, 7. 1. 1996, S. 3/11

³⁵ Ebenda

³⁶ Abrams, F.: „Training courses ‚must be improved‘“. *The Independent*, 20. 6. 1994, S. 4

³⁷ Leitartikel „A cosy testing system vulnerable to abuse“. *The Independent*, 6. 10. 1994, S. 17

³⁸ Ebenda

³⁹ Ebenda

⁴⁰ Tieman, R.: „Government crackdown on training standards“. *The Times*, 20. 9. 1994

⁴¹ Ebenda

⁴² Docksey, J.: „Welcome to the Arthur Daley training school“. *The Independent*, 29. 9. 1994, S. 29

⁴³ Ebenda

⁴⁴ Ebenda

⁴⁵ Ebenda

⁴⁶ Robinson, P., *Rhetoric and reality: The evolution of the new vocational qualifications*. London: Centre for Economic Performance 1996.

⁴⁷ Vgl. die Darstellung von Wylie, I.: „Unions bid to lay down the law over training“. *The Guardian*, 12. 10. 1996, S. 51

⁴⁸ Ebenda

⁴⁹ Pandya, N.: Nr. 31 „Working week: NVQs get overhaul to boost street-cred“. *The Guardian*, 9. 11. 1996, S. 31

heitlich geregelter Ausbildungsberuf (gem. § 25 BBiG) für Angestellte der mittleren Beschäftigungsebene der Justiz geschaffen.

Die künftigen Justizfachangestellten werden bei Gerichten und Staatsanwaltschaften in sogenannten Serviceeinheiten anfallende Arbeiten erledigen.

Die Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse, die für die Erledigung der Arbeit in einer Serviceeinheit (unterstützt durch moderne IuK-Technik) notwendig sind, macht eine Ausbildungszeit von drei Jahren erforderlich.

Justizangestellte wurden bisher nur in acht Bundesländern (Baden Württemberg, Berlin, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland und Sachsen-Anhalt) ausgebildet, ihre Ausbildung zielt insbesondere auf den Einsatz im Schreibdienst (Kanzleidienst).

Strukturelle Veränderungen in der Justiz

Durch die 63. Konferenz der Justizministerinnen und -minister in Hannover (1992) wurde eine Arbeitsgruppe der Landesjustizverwaltungen beauftragt, der Konferenz zu berichten, welche organisatorischen, besoldungsrechtlichen, tarifrechtlichen und laufbahnrechtlichen Konsequenzen aus den sich abzeichnenden Veränderungen in der Arbeitswelt der Justiz zu ziehen sind.

Der Arbeitsgruppe wurden folgende Zielvorstellungen vorgegeben:

1. Erhöhung der Effektivität der Justizgewährung,
2. Anpassung der Justiz an moderne Organisationsstrukturen unter Berücksichtigung auch der Möglichkeiten und Chancen der Informations- und Kommunikationstechniken (IuK-Techniken),
3. Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze in den Bürodiensten der Justiz.

Neuordnung des Ausbildungsberufes zum/zur Justizfachangestellten

Andreas Stöhr

Am 25. April 1996 einigten sich die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Gewerkschaften in einem Antragsgespräch beim Bundesminister der Justiz (BMJ) auf die Eckwerte der zukünftigen Berufsausbildung zum/zur „Justizfachangestellten“. Die neue Ausbildungsordnung wird vom BIBB in Zusammenarbeit mit Sachverständigen des Bundes, die von Arbeitgeber- (Landesjustizverwaltungen) und Arbeitnehmerseite (ÖTV, DAG) benannt wurden, erarbeitet. Federführend bei der Erarbeitung und Abstimmung des Rahmenlehrplans ist das Land Nordrhein-Westfalen.

Die gegenwärtig in den ausbildenden Landesjustizverwaltungen geltenden Regelungen (nach § 108 BBiG) für die Ausbildung zum/zur Justizangestellten genügen den durch technische, organisatorische und gesellschaftliche Entwicklungen bedingten veränderten Anforderungen an die Justizangestellten nicht mehr. Daher wird ein bundesein-

Die Arbeitsgruppe der Landesjustizverwaltungen hat in ihrem Schlußbericht „Strukturelle Veränderungen in der Justiz“ (Wiesbaden, 1994) Lösungsvorschläge zu den einzelnen Fragestellungen und zum Gerichtsmanagement erarbeitet. Aufgrund der Ergebnisse der Arbeitsgruppe hielt die Konferenz der Justizministerinnen und -minister umfassende strukturelle Veränderungen in der Justiz und den dafür notwendigen, flächendeckenden Einsatz moderner IuK-Technik für dringend erforderlich. Beschlossen wurden u. a. die Einrichtung von Serviceeinheiten unter Berücksichtigung der jeweiligen örtlichen und personellen Verhältnisse in den Gerichten und die Schaffung einer neuen Berufsausbildung zum/zur Justizfachangestellten.

Erhöhte Effektivität durch „Serviceeinheiten“

Eine Serviceeinheit ist die für die Unterstützung eines Richters oder Rechtspflegers zuständige Organisationseinheit. Serviceeinheiten können zu Servicegruppen zusammengefaßt werden. Der Aufgabenbereich einer Serviceeinheit soll die Erledigung aller Tätigkeiten umfassen, für die nicht die Zuständigkeit des Richters, Rechtspflegers, Anweisungsbeamten, Wachtmeisters oder eines Langtextschreibdienstes gegeben ist.

Die bei den Gerichten bestehende Trennung der Arbeitsbereiche Kanzleidienst (Schreibdienst) und Geschäftsstelle (Geschäftsstellen) sind für alle nichtrichterlichen Geschäfte eines Gerichts, insbesondere für die Verwaltung des Schriftguts zuständig und mit mindestens einem Urkundsbeamten des mittleren Dienstes besetzt) soll durch die Serviceeinheiten aufgehoben werden.

Von der Einführung der Serviceeinheiten wird eine Abnahme der Aktentransporte, Vereinfachung der Aktenverwaltung, Verbesserung der Auskunftsfähigkeit und -bereitschaft, Beschleunigung der Schriftguterstellung und eine bessere Nutzung der eingesetzten IuK-Techniken erwartet.

Die Zahl der Auszubildenden entwickelte sich von 1990 bis 1995 wie folgt:

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Auszubildende	3 393	3 373	3 460	3 707	3 813	3 555

Quelle: Statistisches Bundesamt

Erweiterter Einsatz von EDV bei den Gerichten

Die Entwicklung im Bereich der IuK-Techniken, besonders der Bereich der Bürokommunikation, soll verstärkt dabei helfen, Arbeitsabläufe in der Justiz zu vereinfachen und zu beschleunigen. Aufgaben wie Verfahrensregistrierung, Verwaltung von Karteien, Terminen, Ladungen und Fristen, Verfahrensabschlußtätigkeiten, Verwalten und Anzeigen von Verfahrensdaten, Anlegen von Statistiken und sonstigen Daten, Schriftguterstellung

von „kleinem Schreibwerk“ und standardisierbaren Texten, Kostenabrechnung und Datenfernübertragung sollen mit Hilfe der Datenverarbeitung erledigt werden. Die dafür benötigte Hard- und Software ist bei vielen Gerichten bereits vorhanden.

Neue Ausbildungsplätze

Von den Landesjustizverwaltungen, die bisher keine Ausbildungsplätze für Justizangestellte angeboten haben, wurde als Grund

Entwurf der Berufsbildpositionen (Stand 5. 3. 1997):

1. Das ausbildende Gericht
 - 1.1 Stellung und Aufgaben des ausbildenden Gerichts innerhalb der Justiz
 - 1.2 Berufsbildung, Arbeits- und sozialrechtliche Grundlagen
 - 1.3 Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
2. Kommunikation und Kooperation in berufstypischen Situationen
3. Büroorganisatorische Abläufe
4. Arbeitsorganisation
5. Informationsverarbeitung
 - 5.1 Informations- und Kommunikationstechniken
 - 5.2 Textverarbeitung, Textformulierung, Textgestaltung
 - 5.3 Datenschutz und Datensicherheit
6. Kosten- und Entschädigungsrecht
7. Fallbezogene Rechtsanwendung in Zivilverfahren
 - 7.1 Zivilprozeß
 - 7.2 Zwangsvollstreckung
 - 7.3 Konkurs, Vergleich und Insolvenzen
 - 7.4 Ehe- und Familiensachen
8. Fallbezogene Rechtsanwendung im Straf- und Ordnungswidrigkeitenverfahren
9. Fallbezogene Rechtsanwendung in Verfahren der freiwilligen Gerichtsbarkeit
 - 9.1 Grundbuch
 - 9.2 Nachlaß
 - 9.3 Vormundschaftsgerichtliche Angelegenheiten, Betreuung
 - 9.4 Öffentliche Register

u. a. das Fehlen einer bundeseinheitlichen Ausbildungsordnung nach § 25 BBiG genannt. Dieses Ausbildungshemmnis wird mit Inkrafttreten der Ausbildungsordnung beseitigt, die am Leitbild eines Mitarbeiters in einer Serviceeinheit ausgerichtet ist. Dadurch ist eine Zunahme von Ausbildungsplätzen im Bereich der Justiz zu erwarten.

Die neue Berufsausbildung zum/zur Justizfachangestellten befähigt sowohl zur Arbeit in den Serviceeinheiten der Gerichte und Staatsanwaltschaften als auch in analogen Aufgabengebieten im kaufmännischen und verwaltenden Bereich.

Die neue Ausbildungsordnung wird voraussichtlich am 1. August 1998 in Kraft treten.

Ausbildungsberater, Ausbildungsplatzentwickler, Ausbildungsplatzwerber – Ergebnisse einer Befragung

Barbara Schulte

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) hat das Bundesinstitut für Berufsbildung mit Unterstützung des Deutschen Industrie- und Handelstags sowie des Zentralverbands des Deutschen Handwerks im Herbst 1996 eine Befragung bei Ausbildungsberatern, Ausbildungsplatzentwicklern und Ausbildungsplatzwerbern über deren Erfahrungen zur Ausbildungsbereitschaft von Betrieben und den betrieblichen Ausbildungshemmnissen durchgeführt.

An der Befragung haben 605 Mitarbeiter/-innen der Kammern, 450 Ausbildungsberater

(davon 100 aus den neuen Ländern), 90 Ausbildungsplatzentwickler (nur neue Länder) und 65 Ausbildungsplatzwerber (davon 40 Prozent aus den neuen Ländern) teilgenommen. Zwei Drittel der Befragten sind in den Industrie- und Handelskammern und ein Drittel in Handwerkskammern beschäftigt.

Das Funktionsbild dieses Personals der Kammern ist sehr verschieden. Nach § 45 Abs. 1 BBiG und § 41a HwO haben die Kammern die Durchführung der Berufsausbildung zu überwachen sowie durch Beratung der Ausbildenden und Auszubildenden die Ausbildung zu fördern und zu diesem Zweck Ausbildungsberater zu bestellen.¹ Seit Mitte 1995 werden in den neuen Ländern im Rahmen eines mehrjährigen Förderprogramms des BMBF rd. 150 Ausbildungsplatzentwickler bei den Kammern mit dem Ziel eingesetzt, zusätzliche Ausbildungsplätze in Betrieben durch gezielte Beratung und praktische Hilfestellung zu mobilisieren.² Daneben werden von den Kammern Ausbildungsplatzwerber beschäftigt, die versuchen, durch persönliche Ansprache von Betriebsinhabern neue Ausbildungsplätze zu akquirieren.³

Tätigkeitsmerkmale

Entsprechend dieser unterschiedlichen Aufgabenstellung differieren die Tätigkeitsmerkmale der drei Gruppen zum Teil erheblich. Ausbildungsplatzwerber und auch die -entwickler führen deutlich mehr Akquisitionsgespräche mit den Betrieben (rund 75 Prozent) als die Ausbildungsberater (55 Prozent). Die Ausbildungsplatzentwickler besuchen die Betriebe häufiger mehrmals, während sich ihre anderen Kammerkollegen überwiegend auf einen Betriebskontakt beschränken. Ausbildungsberater besuchen nicht ausbildende Betriebe (knapp 30 Prozent) weit weniger als die Ausbildungsplatzentwickler und -werber, die zu mehr als 50 Prozent dort ihre Ansprechpartner suchen. Ausbildungsplatzwerber zielen bei ihren Ak-

quisitionsaufgaben überwiegend auf größere Betriebe, während die Berater ihre Aufgaben nach eigenen Angaben vor allem in Klein- und Mittelbetrieben erfüllen.

Erfahrungen bei der Mobilisierung von Ausbildungsplätzen

Trotz der unterschiedlichen Aufgabenstellungen und Kontakte mit Betrieben gleichen sich die gesammelten Erfahrungen bei der Mobilisierung zusätzlicher Ausbildungsstellen weitgehend: Am leichtesten sind zusätzliche Ausbildungsstellen zu gewinnen in Betrieben bis zu 50 Beschäftigten, die schon längere Zeit existieren, von jüngeren Inhabern geführt werden und bereits über Ausbildungserfahrungen verfügen. Ausbildungsreserven werden aber auch in Betrieben gesehen, die bislang noch nicht ausgebildet haben. Schwieriger wird nach Ansicht der Befragten die Akquisition von Ausbildungsstellen mit zunehmender Betriebsgröße, in neu gegründeten Betrieben, in Betrieben, die erst seit kurzer Zeit ausbilden sowie in Betrieben mit einem älteren Betriebsinhaber. Dies gilt auch für Betriebe auf dem Lande oder in Großstädten. Leichter ist die Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in kleinstädtischer Lage.

Erwartungen der Betriebe

Deutliche Unterschiede weisen aber die Hinweise auf, welche Hilfestellungen die besuchten Betriebe von Beratern, Entwicklern und Werbern erwarten. Diese Unterschiede deuten auf eine gewisse Arbeitsteilung zwischen ihnen hin, aber auch auf eine unterschiedliche Erwartungshaltung der Betriebe in den alten und neuen Ländern (s. Tab. 1).

Die nur in den neuen Ländern tätigen Ausbildungsplatzentwickler sind stärker als ihre Kollegen mit allgemeinen Fragen zur Planung und Durchführung sowie mit konkreten