

Fortbildungskonzept der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit



Oberverwaltungsgericht für das Land NRW



Verwaltungsgericht Münster



Verwaltungsgericht Minden



Verwaltungsgericht Düsseldorf



Verwaltungsgericht Gelsenkirchen



Verwaltungsgericht Aachen



Verwaltungsgericht Köln



Verwaltungsgericht Arnberg



Münster, im Dezember 2015

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

eine aktive Personalentwicklung ist entscheidende Voraussetzung dafür, die Leistungsfähigkeit der Justiz auch zukünftig zu erhalten. Die nordrhein-westfälische Verwaltungsgerichtsbarkeit verfügt zu diesem Zweck seit dem 1. Januar 2015 über ein Personalentwicklungskonzept, das darauf angelegt ist, die Potentiale und Fähigkeiten ihrer Angehörigen noch besser zu erkennen und durch gezielte Maßnahmen zu fördern.

Unser Fortbildungskonzept knüpft hieran an und stellt einen weiteren wichtigen Baustein systematischer Personalentwicklung dar. Die Gewährleistung effektiven Rechtsschutzes ist nur möglich, wenn in allen Arbeitsbereichen qualifizierte und motivierte Beschäftigte tätig sind. Der Fortbildung kommt in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung zu. Sie stellt sicher, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit – ob als Richter, im Bereich der Rechtspflege oder in den Gerichtsverwaltungen – aktuell und in Zukunft für die sich stetig verändernden beruflichen Anforderungen gut gerüstet sind. Dabei gewinnt neben der Vermittlung der notwendigen fachlichen Kenntnisse zunehmend der Ausbau methodischer, sozialer und persönlicher Qualifikationen an Relevanz. Darüber hinaus trägt eine am individuellen Bedarf orientierte Fortbildung wesentlich dazu bei, die Arbeitszufriedenheit nachhaltig zu stärken.

Die Erreichung dieser Ziele ist ohne die Bereitschaft der Beschäftigten sich fortzubilden nicht denkbar. Das vorliegende Konzept formuliert deshalb nicht nur Anforderungen und Rahmenbedingungen einer zeitgemäßen Fortbildung, sondern will unmittelbar alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansprechen und für eine aktive Fortbildung gewinnen. Die Information über die vielfältigen Fortbildungsmöglichkeiten nimmt unter dem Gesichtspunkt des „Förderns und Forderns“ daher breiten Raum ein und belegt den hohen Stellenwert, den die Fortbildung in unserer Gerichtsbarkeit hat.

Ich danke denjenigen, die bei der Erstellung des Konzepts mitgewirkt haben, und wünsche uns allen viel Erfolg bei seiner Umsetzung.

Mit freundlichen Grüßen

Präsidentin des Oberverwaltungsgerichts
für das Land Nordrhein-Westfalen

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	7
2. Grundsätze der Fortbildung.....	7
3. Ziele der Fortbildung	9
4. Fortbildungsangebot	10
4.1 Fortbildungsangebot im Allgemeinen	10
4.2 Fortbildungsangebot Richter	12
4.2.1 Richterschaft im Allgemeinen.....	12
4.2.2 Proberichter	13
4.2.3 Vorsitzender Richter (VG / OVG).....	14
4.2.4 Führungskräfte.....	15
4.3 Fortbildungsangebot Beamte / Tarifbeschäftigte	17
4.3.1 Beamte / Tarifbeschäftigte im Allgemeinen.....	17
4.3.2 Tätigkeitsbereich Rechtspflege	17
4.3.2.1 Serviceeinheiten.....	17
4.3.2.2 Urkundsbeamter der Geschäftsstelle des gehobenen Dienstes.....	18
4.3.3 Tätigkeitsbereich Verwaltung.....	19
4.3.3.1 Nichtrichterlicher Dezernent	19
4.3.3.2 Geschäftsleiter	19
4.3.3.3 Bezirksrevisor	20
4.3.3.4 Sachbearbeiter / Mitarbeiter in der Gerichtsverwaltung.....	20
4.3.3.5 IT-Personal.....	21
4.3.3.6 Mitarbeiter der Justizwachtmeisterei	22
4.3.3.7 Mitarbeiter im Hausdienst, der Druckerei und der Telefonzentrale.	22
4.3.3.8 Berufskraftfahrer.....	22
5. Ermittlung und Deckung des Fortbildungsbedarfs.....	23
5.1 Bedarfsermittlung	23
5.2 Bedarfsdeckung	24
6. Teilnahmeauswahl und Dokumentation.....	25
6.1 Kriterien der Teilnahmeauswahl	25
6.2 Verteilung der Fortbildungsplätze an der Deutschen Richterakademie	26
6.3 Dokumentation	27
7. Qualitätssicherung und Transfer.....	27

1. Einleitung

Fortbildung ist ein zentraler Baustein von Personalentwicklung. Sie hat einen besonderen Stellenwert in dem zum 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Personalentwicklungskonzept der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit¹. Ziel ist es, dauerhaft einen zeitnahen und zugleich qualitativ hochwertigen Rechtsschutz zu gewährleisten.

Lebenslanges Lernen ist grundlegende Voraussetzung für die sachgerechte Wahrnehmung jeder beruflichen Tätigkeit. Fortbildung ist unverzichtbar, um die notwendigen fachlichen und persönlichen Fähigkeiten aller Bediensteten (Richter, Beamte, Tarifbeschäftigte²) unter sich ständig verändernden beruflichen Anforderungen zu erhalten und auszubauen. Sie stärkt zudem Motivation und Arbeitszufriedenheit, indem sie den Bediensteten die Möglichkeit bietet, sich in ihrem beruflichen Umfeld persönlich weiterzuentwickeln.

Das Fortbildungskonzept greift die Vorgaben des Personalentwicklungskonzepts sowie des ihm zugrunde liegenden Rahmenkonzepts des Justizministeriums NRW zur Personalentwicklung in den Gerichten und Staatsanwaltschaften³ auf, fasst sie zusammen, konkretisiert und ergänzt sie für die Verwaltungsgerichtsbarkeit. Es gilt für alle Bediensteten der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit.

2. Grundsätze der Fortbildung

Die Angehörigen der Verwaltungsgerichtsbarkeit NRW haben unter Beachtung dienstlicher Belange und im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel einen Anspruch auf Fortbildung. Gleichzeitig besteht eine selbstverständliche Pflicht der Bediensteten sich fortzubilden (vgl. Rahmenkonzept, Punkt 3.5.4, S. 23).

¹ Abrufbar unter <http://www.ovg.nrw.de/behoerde/personalentwicklung/index.php>.

² Zur besseren Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet.

³ Abrufbar unter http://lv.justiz.nrw.de/Justiz_NRW/personal/personalentwicklung/personalentwicklung/index.php.

Das Fortbildungsangebot orientiert sich am Bedarf. Es trägt sowohl den Anforderungen der Verwaltungsgerichtsbarkeit als auch den beruflichen Interessen der Bediensteten Rechnung.

Die Veranstaltungen sind praxisnah und handlungsorientiert ausgerichtet. Daneben sind Kenntnisse über politische, gesellschaftliche, wirtschaftliche und wissenschaftliche Entwicklungen zu vermitteln.

Die Planung von Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt die Belange von Bediensteten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie von Teilzeitbeschäftigten.

Der beruflichen Fortbildung von Schwerbehinderten wird eine besondere Stellung eingeräumt (§ 81 Abs. 4 SGB IX). Bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen sind die besonderen Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen zu beachten⁴.

Das Fortbildungskonzept dient zugleich der Verwirklichung des gesetzlichen Auftrags der Gleichstellung von Frauen und Männern (§§ 1, 11 LGG NRW). Für die Gleichstellungsbeauftragten werden Fortbildungen angeboten, die den Anforderungen ihres Aufgabengebiets entsprechen.

Im Bereich der Beamten und Richter dient das Fortbildungskonzept ferner der Umsetzung der in § 3 i. V. m. § 71 Abs. 1 Satz 1 LVO NRW geregelten allgemeinen Fortbildungsgrundsätze. Für die Tarifbeschäftigten findet § 5 Abs. 4 TV-L Beachtung.

Die Personal- und Richtervertretungen werden in ihrer Arbeit ebenso wie die Schwerbehindertenvertretungen durch geeignete Fortbildungsangebote unterstützt.

⁴ Vgl. u. a. Gemeinsame Rahmenvereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen in die Dienststellen der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen gemäß § 83 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) vom 8. Mai 2014; abrufbar unter http://lv.justiz.nrw.de/lager_thema_der_Woche/integration/index.php.

3. Ziele der Fortbildung

Fortbildung zielt auf die **Weiterentwicklung der Bediensteten** im Interesse einer optimalen Aufgabenerfüllung. Sie qualifiziert in aufgabenspezifischer und methodischer Hinsicht. Dazu vermittelt sie das zur Arbeitsbewältigung erforderliche Fachwissen (Fachkompetenz) und ermöglicht den Erwerb weiterer Schlüsselqualifikationen (methodische, soziale und persönliche Kompetenzen). Dadurch stärkt sie die Kompetenz und Akzeptanz jeder einzelnen Fach- und Führungskraft und erhöht deren Verwendungsbreite. Als Qualifikationsmerkmal vergrößert sie das Bewerberpotential hinsichtlich der Besetzung von Beförderungssämtern und sonstigen herausgehobenen Dienstposten. Qualifizierung im IT-Bereich gewährleistet die Nutzung neuer Arbeitsmittel.

Fortbildung dient der **Verbesserung der Arbeitsabläufe und -ergebnisse** durch Förderung günstiger Rahmenbedingungen. Als Plattform des „lebenslangen Lernens“ vermittelt sie den Bediensteten die von ihnen für die Aufgabenbewältigung gewünschte Sicherheit. Sie verbessert die Bedingungen für einen erfolgreichen Berufseinstieg oder die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längeren Abwesenheitszeiten etwa in Folge von Abordnungen, Krankheit oder Elternzeit. Verstanden und wahrgenommen als Führungsaufgabe ist Fortbildung zugleich Mittel der Wertschätzung sowie der Motivationssteigerung. Wissenstransfer, kollegialer Erfahrungsaustausch nebst konstruktiver Kritik, gegenseitige Beratung und Reflexion leisten einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung eines günstigen Arbeitsklimas. Als Handlungsfeld des Gesundheitsmanagements unterstützt Fortbildung mit Veranstaltungen zu Fragen des Arbeits-, Zeit- und Konfliktmanagements die positive Gestaltung des Arbeitsalltags der Bediensteten.

Fortbildung fördert die **Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Organisation**. Sie unterstützt die Vereinheitlichung und gleichmäßige Ausprägung von Standards. Entwicklungs- und Veränderungsprozesse regt sie an, begleitet diese und hilft, sie zu erproben. Neuerungen setzt sie um. Zur Überprüfung von Arbeitsabläufen, Handlungskonzepten und Organisationsformen leistet sie einen ständigen Beitrag.

4. Fortbildungsangebot

4.1 Fortbildungsangebot im Allgemeinen

Das Fortbildungsangebot trägt den sich wandelnden beruflichen Anforderungen (z. B. im IT-Bereich) Rechnung. Es ist ausgerichtet an den unterschiedlichen Zielgruppen, Funktionen und Aufgabengebieten. Veranstaltungsformate (Ort und Dauer der Fortbildung) nehmen Rücksicht auf Teilzeitbeschäftigung und familiäre Belange.

Neben klassische Tagungen treten auf den jeweiligen Arbeitsplatz zugeschnittene Schulungen. Die Zeitspanne reicht von halbtägigen Veranstaltungen bis hin zu mehrwöchigen, modular aufgebauten Fortbildungen. Die Fortbildungsmaßnahmen finden in speziellen Fortbildungseinrichtungen, anderen Tagungshäusern und den Verwaltungsgerichten (am eigenen Arbeitsplatz, Inhouse oder gerichtsübergreifend) statt. Als Dozenten werden sowohl externe Referenten als auch qualifizierte eigene Bedienstete eingesetzt.

Die Verwaltungsgerichtsbarkeit NRW führt eigene Fortbildungsveranstaltungen durch und nimmt Angebote der zentralen Fortbildungseinrichtungen innerhalb und außerhalb der Justiz in Anspruch.

Die eigenen **Fortbildungsveranstaltungen der Verwaltungsgerichtsbarkeit** decken den aktuellen Fortbildungsbedarf und ergänzen praxisbezogen das Angebot der zentralen Fortbildungseinrichtungen. Wichtige Bausteine sind Fachtagungen und anwenderorientierte Schulungen, z. B. für Richter und Mitarbeiter der Serviceeinheiten im IT-Bereich oder für Kostenbeamte. Hinzu treten spezielle Fortbildungsmaßnahmen für die Proberichter zu Beginn ihrer richterlichen Laufbahn (siehe dazu Punkt 4.2.2).

Zentrale Fortbildungseinrichtungen sind:

- **Deutsche Richterakademie**

Die Deutsche Richterakademie mit Tagungsstätten in Trier und Wustrau ist eine von Bund und Ländern gemeinsam getragene überregionale Fortbildungseinrichtung. Sie stellt für Richter und Staatsanwälte ein jährlich ca. 150 Tagungen umfassendes Programm an Fachtagungen sowie Seminaren mit in-

terdisziplinären und verhaltensorientierten Inhalten zur Verfügung. Die Entwicklung und Gestaltung des Programms ist der Programmkonferenz übertragen, der Vertreter aller Justizverwaltungen angehören. Die Veranstaltungen sind grundsätzlich mehrtägig.

- **Justizakademie des Landes NRW**

Die Justizakademie des Landes NRW in Recklinghausen ist die zentrale Fortbildungseinrichtung der nordrhein-westfälischen Justizverwaltung. Sie bietet Seminare, Workshops und (Fach-)Tagungen für alle Angehörigen der Justiz an. Neben der fachspezifischen Weiterbildung sind wichtige Angebotselemente die Führungskräftefortbildung und die Qualifizierung von Anwendern und Multiplikatoren im IT-Bereich. Das Angebot umfasst sowohl eintägige als auch mehrtägige Veranstaltungen.

Mit der Bildungsplattform „**JAK-Online**“⁵ bietet die Justizakademie elektronische Lern- und Informationsmöglichkeiten. Die Bediensteten finden interaktive Angebote, wie z. B. Lernprogramme zu Arbeitsorganisation, Gesprächstechnik, Konfliktmanagement, Präsentationstechnik, rationellem Lesen, Stressbewältigung und Zeitmanagement.

- **Fachhochschule für Rechtspflege NRW**

Die Fachhochschule für Rechtspflege NRW in Bad Münstereifel bietet justizspezifische Fortbildungen vorrangig zu Themen der Rechtspflege (etwa Kostenrecht) sowie Veranstaltungen aus dem Bereich der Verwaltungsbetriebswirtschaftlehre an.

- **Fortbildungsakademie Mont-Cenis des Ministeriums für Inneres und Kommunales des Landes NRW**

Die ressortübergreifenden Seminare und Organisationsentwicklungskonzepte der Fortbildungsakademie Mont-Cenis in Herne sind für alle Justizbediensteten geöffnet. Ein besonderer Schwerpunkt liegt im Bereich der Führungskräftefortbildung.

⁵ <http://www.justizakademie.iliasnet.de/>

- **IT.NRW**

IT.NRW in Düsseldorf führt für die Bediensteten der Landesbehörden IT-Fortbildungsmaßnahmen durch. Das Angebot umfasst Schulungen sowohl zu Standard-Programmen (Bürosoftware, Programmierung, Web-Design) als auch zu von IT.NRW oder von Dritten entwickelten Sonderverfahren und Applikationen. Neben den Präsenzlehrgängen werden E-Learning-Kurse⁶ (insbesondere Lernprogramme zu gängiger Office-Software) angeboten, die die Beschäftigten auf ihren Arbeitsplatzrechnern nutzen können.

Im Bedarfsfall wird auf Fortbildungsangebote weiterer Anbieter zurückgegriffen.

4.2 Fortbildungsangebot Richter

4.2.1 Richterschaft im Allgemeinen

Das Fortbildungsangebot für Richter setzt an den Anforderungen der täglichen Aufgabenbewältigung an. Einen Schwerpunkt bildet die Durchführung von **Fachtagungen** zu Rechtsänderungen, Fragen der Rechtsanwendung sowie den tatsächlichen Hintergründen des jeweiligen Rechtsgebiets. Elemente der Wissensvermittlung und des Erfahrungsaustausches stehen nebeneinander. Hinzu kommen Seminare zu politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Entwicklungen.

Einen weiteren Schwerpunkt stellen Veranstaltungen zum Ausbau der für die richterliche Tätigkeit unerlässlichen **methodischen, kommunikativen und sozialen Kompetenzen** dar. Die Deutsche Richterakademie, die Justizakademie des Landes NRW und das Fortbildungsdezernat des OVG NRW bieten Tagungen und Seminare zur Vernehmungslehre, zur Verhandlungsführung, zum Umgang mit den Verfahrensbeteiligten sowie zur Stärkung der interkulturellen Kommunikationsfähigkeit an.

Der Steigerung der Effizienz richterlichen Arbeitens dienen Angebote zu Arbeitsorganisation und Zeitmanagement. Seminare zur Kommunikations-, Konflikt- und Vermittlungsfähigkeit erleichtern den Umgang innerhalb des Gerichts.

⁶ <http://www.it-fortbildung.nrw.de/home/elearning.jspx>

Die Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs sowie der elektronischen Akte setzt den voll ausgebauten richterlichen **IT-Arbeitsplatz** voraus. Die zu seiner Nutzung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden anwenderorientiert auch vor Ort vermittelt.

Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der richterlichen Mediation und zum Erwerb fremdsprachlicher Kompetenzen runden das Fortbildungsangebot ab. Hospitationsprogramme im Rahmen des European Judicial Training Network (EJTN) bieten die Möglichkeit des Austauschs mit Richterkollegen aus anderen Ländern.

Angebotsformen und Veranstaltungsformate orientieren sich an den richterlichen Belangen, sie berücksichtigen familiäre Verpflichtungen und Teilzeitbeschäftigung. Neben die klassische Tagung tritt eine sich weiterentwickelnde Vielfalt an Angeboten und Formaten wie etwa **Inhouse-Schulungen** oder E-Learning.

Die methodische Ausgestaltung reicht vom herkömmlichen Vortrag, über Impulsreferate und den allgemeinen Erfahrungsaustausch bis hin zum praktischen Übungsteil in Kleingruppen. Alternative Methoden wie Workshops oder die kollegiale Beratung kommen zum Einsatz.

4.2.2 Proberichter

Die Fortbildung für Proberichter⁷ ist eine wichtige Klammer zwischen deren juristischer Ausbildung und den ersten praktischen Erfahrungen. Sie weitet über die fachliche Schulung hinaus den Blick auf die Zusammenhänge, in denen die eigene verwaltungsrichterliche Arbeit steht, bietet die Gelegenheit zu gemeinsamer Reflexion über die Spezifika der Verwaltungsgerichtsbarkeit und stärkt das Zugehörigkeitsgefühl.

Wesentliches Element der gerichtsübergreifenden Fortbildung ist die bezirkliche **Proberichtertagung**, die grundsätzlich jährlich stattfinden soll. Diese Tagung dient insbesondere der Auseinandersetzung mit richterspezifischen Themen, wie etwa Verfahrensmanagement, Dezernatsarbeit, Richterethik und richterliche Personalentwicklung, sowie der Begegnung mit anderen Proberichtern der nordrhein-

⁷ Vgl. dazu auch Punkt 3.4 des Proberichterkonzepts der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit.

westfälischen Verwaltungsgerichtsbarkeit. Weitere Fortbildungsthemen für vornehmlich dienstjüngere Richter sind „Vernehmungstechnik und Aussageanalyse“ und „Allein in der mündlichen Verhandlung“. Unter anderem werden Verhandlungsführung, Rechtsgespräch, Zeugenbefragung, Darlegungs- und Beweislast, Umgang mit Beweisanträgen und Protokollierung der mündlichen Verhandlung behandelt.

Neben den gerichtsübergreifenden Fortbildungsveranstaltungen kommt auch die Durchführung von **Inhouse-Veranstaltungen** zu in der Einarbeitungsphase relevanten Themen (z. B. Arbeitsalltag, Verfügungstechnik, Arbeitsstrukturierung) in Betracht, in denen erfahrene Richter den Proberichtern kollegialen Austausch und Beratung anbieten.

4.2.3 Vorsitzender Richter (VG / OVG)

Vorsitzende Richter haben bei der Zusammenarbeit im Spruchkörper und mit der Serviceeinheit bzw. dem weiteren Assistenzbereich eine besondere Organisationsverantwortung zur Erhaltung und Optimierung eines geordneten Geschäftsbetriebs. Zur Wahrnehmung dieser **Leitungsfunktion** sind Kompetenzen förderlich, die vor allem im Kooperations- und Kommunikationsbereich mit den von Führungskräften verlangten Fähigkeiten vergleichbar sind.

Ein spezifisch auf die Leitungsfunktion des Vorsitzenden Richters zugeschnittenes Fortbildungsangebot wird entwickelt. Themenschwerpunkte sollen sein:

- Organisation der Arbeit im Spruchkörper unter den Gesichtspunkten Terminplanung, Abstimmung von Spruchkörper- / Einzelrichter- / Berichterstattertätigkeit, Priorität bei der Verfahrensbehandlung und Koordination mit dem eigenen Dezernat
- Rolle des Vorsitzenden Richters angesichts der Verlagerung der Entscheidungsbefugnis auf Einzelrichter und Berichterstatter
- Kommunikation und Gesprächsführung im Spruchkörper, mit der Serviceeinheit und der Gerichtsleitung
- Motivationsfähigkeit
- Einarbeitung von Proberichtern
- Einarbeitung neuer Mitglieder des Spruchkörpers

4.2.4 Führungskräfte

Führungskräfte sind Richter, die Mitarbeiter als Dienst- oder Fachvorgesetzte führen und in diesem Sinne Personal- bzw. Führungsverantwortung tragen (vgl. Personalentwicklungskonzept, Punkt 2.8, S. 41).

Führungskräfte aller Ebenen unterliegen besonderen Anforderungen. Sie müssen angesichts der sich ständig wandelnden Rahmenbedingungen Veränderungsprozesse professionell gestalten. Zugleich haben sie entscheidenden Einfluss darauf, die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Hierzu gehören das Erkennen und Fördern der individuellen Fähigkeiten der Mitarbeiter durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen. Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, bedarf es zusätzlich zu den notwendigen Fachkenntnissen sowohl eines breiten Organisationswissens und Verständnisses für strukturelle Aspekte als auch hoher sozialer und persönlicher Kompetenzen.

Erwerb und Ausbau der genannten Kenntnisse und Fähigkeiten bedingen eine hohe Lernbereitschaft und erfordern die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen. **Führungskräftefortbildung** ist daher zum einen unerlässliche Voraussetzung für die erstmalige Übernahme von Führungsverantwortung. Zum anderen unterstützt sie die Richter, die bereits eine Führungsposition inne haben, in der Wahrnehmung ihrer Führungsfunktion und qualifiziert sie gegebenenfalls für höherwertige Aufgaben.

Grundlage ist das **Konzept der Führungskräfteentwicklung- und Fortbildung** der Justizakademie des Landes NRW. Das Konzept ist modular aufgebaut, um eine flexible Anpassung an die jeweiligen Anforderungen der unterschiedlichen Führungsebenen zu ermöglichen. Die Seminare gliedern sich in Basisseminare sowie in fakultative Führungsseminare. In den **Basisseminaren** werden die Grundlagen der Führung und des Führungsverständnisses vermittelt. Die einzelnen Module betreffen:

- das Selbstverständnis der Führungskraft
- allgemeine und besondere Aspekte der Kommunikation im Führungsalltag
- Führungsrolle und Kommunikation
- Arbeitsorganisation und Leistungsmotivation
- Führung und Leitung in Veränderungsprozessen

- Leistungsbeurteilung und Beurteilungsgespräch

Die **fakultativen Führungsseminare** setzen auf den Basisseminaren auf und bieten ein breites Spektrum unterschiedlicher Themenschwerpunkte, das bedarfsorientiert fortgeschrieben wird. Sie dienen einerseits der Vertiefung und andererseits der Vermittlung weiterer relevanter Inhalte und Kompetenzen. Zu den Angeboten gehören unter anderem:

- Grundzüge der Verwaltung
- Personalentwicklung
- Mitarbeitergespräch
- Konfliktbehandlung
- schwierige Führungssituationen
- Leistungsmotivation
- Organisation und Organisationsentwicklung

Hinzu kommen Transfertage, die vier bis sechs Monate nach Abschluss des letzten Moduls der Basisseminare Gelegenheit geben, Erfahrungen in der Umsetzung des in den Seminaren Gelernten zu reflektieren und den Lernprozess zu evaluieren. Beratung in kollegialen Beratungsgruppen und Coaching zur Reflexion und Festigung des Führungshandelns begleiten die Basisseminare und können auch den Besuch von fakultativen Seminaren unterstützen. Alle Führungskräfte-seminare werden zudem durch Angebote auf der Bildungsplattform der Justizakademie und durch webbasierte Lernprogramme ergänzt. Neben das Angebot der Justizakademie des Landes NRW treten Veranstaltungen zur Führungskräftefortbildung der Deutschen Richterakademie und der Fortbildungsakademie Mont-Cenis des Ministeriums für Inneres und Kommunales des Landes NRW.

Richterliche Dezernenten ohne Personalverantwortung haben regelmäßig Aufgaben zu erledigen, die Kompetenzen erfordern, wie sie auch für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben erforderlich sind. Sie nehmen in Abstimmung mit der Fortbildungseinrichtung ebenfalls an Maßnahmen der Führungskräftefortbildung teil, die ihrem spezifischen Bedarf entsprechen.

4.3 Fortbildungsangebot Beamte / Tarifbeschäftigte

4.3.1 Beamte / Tarifbeschäftigte im Allgemeinen

Das Fortbildungsangebot für Beamte / Tarifbeschäftigte orientiert sich an den Erfordernissen der täglichen Aufgabenbewältigung. Hier ist einer großen Bandbreite an Tätigkeitsbereichen Rechnung zu tragen.

Im Bereich der Rechtspflege richtet sich das fachbezogene Angebot (einschließlich Schulungen im IT-Bereich) an die Beamten des mittleren und des gehobenen Dienstes sowie vergleichbare Tarifbeschäftigte in ihrer Funktion als Mitarbeiter der Serviceeinheiten und Urkundsbeamte der Geschäftsstelle (UdG).

Im Tätigkeitsbereich der Verwaltung sind die nichttrichterlichen Dezernenten, Geschäftsleiter einschließlich ihrer Stellvertreter, der Bezirksrevisor sowie die Sachbearbeiter und weiteren Mitarbeiter in der Gerichtsverwaltung zu berücksichtigen. Ein besonderes Fortbildungsangebot wird den Bediensteten im IT-Bereich, der Justizwachtmeisterei, des Hausdienstes einschließlich der Druckerei und der Telefonzentrale sowie den Berufskraftfahrern zur Verfügung gestellt.

Die Veranstaltungsformate und Angebotsformen passen sich den Belangen und Rahmenbedingungen der Beamten / Tarifbeschäftigten an. Teilzeitbeschäftigung und familiären Verpflichtungen wird durch **Inhouse- oder dienstortnahe Schulungen** sowie E-Learning Rechnung getragen.

4.3.2 Tätigkeitsbereich Rechtspflege

4.3.2.1 Serviceeinheiten

Die Mitarbeiter der Serviceeinheiten sind Beamte des mittleren Dienstes oder vergleichbare Tarifbeschäftigte, die Unterstützungs- und Assistenzaufgaben erbringen. Dazu gehören beispielsweise die Aufgaben des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle (ohne Vorbehaltstätigkeiten) nach der Geschäftsstellenordnung für die Gerichte und Staatsanwaltschaften des Landes Nordrhein-Westfalen(GStO)⁸, die Textverar-

⁸ Abrufbar unter

http://lv.justiz.nrw.de/Bibliothek/verwaltungsvorsch/jvv/inhalt/index.php?action=inhalt&v_id=754.

beitung, die Protokollführung, die Erhebung der Gerichtskosten und insbesondere die elektronische Aktenverwaltung.

Das Fortbildungsangebot umfasst:

- zeitnahe Schulungen und Besprechungen aus aktuellem Anlass, etwa zur Einführung der **elektronischen Gerichtsakte**, und zu geschäftsstellenrelevanten Änderungen im Prozess- und Kostenrecht, die vorrangig durch eigene qualifizierte Mitarbeiter durchgeführt werden
- einen regelmäßigen, nach Bedarf auch mehrtägigen gerichtsübergreifenden Erfahrungsaustausch, etwa zur Darstellung und Vereinheitlichung von Arbeitsabläufen
- Veranstaltungen zur gleichmäßigen Ausprägung von Standards
- Regelmäßige Besprechungen der Kostenbeamten mit dem Bezirksrevisor
- Online-Schulungen, etwa zu Microsoft Office-Anwendungen (s. Punkt 4.1 IT-NRW)
- Veranstaltungen der Justizakademie NRW zu den Komplexen Kommunikation und Arbeitsklima, etwa zum Umgang mit Verfahrensbeteiligten oder dem kollegialen Miteinander
- Gerichtsübergreifende Hospitationen zur Vermittlung neuer Arbeitsabläufe

4.3.2.2 Urkundsbeamter der Geschäftsstelle des gehobenen Dienstes

Den Beamten des gehobenen Dienstes obliegen folgende Vorbehaltsaufgaben⁹: Rechtshilfeverkehr mit dem Ausland (soweit kein Richtervorbehalt), Aufgaben der Rechtsantragstelle, Erteilung der qualifizierten Vollstreckungsklausel und Kostenfestsetzung mit Ausnahme der Festsetzung der Prozesskostenhilfevergütung. Zudem können ihnen Aufgaben bei der Prüfung der persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse zur Voraussetzung der Bewilligung von Prozesskostenhilfe (sog. PKH-Vorprüfung) übertragen werden.

Der sich daraus ergebende Fortbildungs- und Informationsbedarf insbesondere in den Bereichen der PKH-Vorprüfung und des Kostenrechts wird vorrangig durch ei-

⁹ Siehe § 5 Abs. 1 Nr. 1, 3 GStO.

nen regelmäßig stattfindenden, bezirksweiten Erfahrungsaustausch unter Beteiligung des Bezirksrevisors gedeckt, der Raum für die Erörterung aktueller Problemstellungen bietet. Ergänzend wird auf Veranstaltungen der Justizakademie NRW zurückgegriffen.

Für den Bereich der Rechtsantragstelle hält die Justizakademie NRW geeignete Angebote (z. B. „Umgang mit dem Publikum“, Deeskalationskurse) vor.

4.3.3 Tätigkeitsbereich Verwaltung

4.3.3.1 Nichtrichterlicher Dezernent

Nichtrichterliche Dezernenten sind beim OVG NRW in einer Vielzahl von Sachgebieten tätig. Ihre Aufgabenbereiche erstrecken sich unter anderem auf die Personalangelegenheiten des nichtrichterlichen Dienstes, den Bereich des Gesundheitsmanagements und Arbeitsschutzes, das Haushalts- und Beschaffungswesen einschließlich EPOS.NRW¹⁰, Grundstücks- und Gebäudeangelegenheiten, die Behandlung von Dienstaufsichtsbeschwerden und sonstiger Eingaben sowie die gesamte IT (vgl. Personalentwicklungskonzept, Punkt 3.2.1, S. 49). Sie tragen als Fachvorgesetzte zu dem Personal- bzw. Führungsverantwortung.

Neben aufgabenorientierten Fortbildungsangeboten insbesondere der Justizakademie NRW, der Fortbildungsakademie Mont-Cenis und der Fachhochschule für Rechtspflege NRW nehmen sie verstärkt auch Angebote im Rahmen der **Führungskräftefortbildung** in Anspruch.

4.3.3.2 Geschäftsleiter

Die Aufgaben des Geschäftsleiters ergeben sich aus Abschnitt II der AV des Justizministeriums NRW über die Bestellung und Aufgaben der Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften in Nordrhein-Westfalen vom 15. Februar 2006 in der Fassung vom 28. September 2009¹¹ und den

¹⁰ Einführung von Produkthaushalten zur Outputorientierten Steuerung - Neues RechnungsWesen

¹¹ Abrufbar unter

http://lv.justiz.nrw.de/Bibliothek/verwaltungsvorsch/jvv/inhalt/index.php?action=inhalt&v_id=755.

jeweiligen Geschäftsverteilungsplänen für Justizverwaltungssachen. Themenschwerpunkte der Fortbildung sind:

- Vermittlung von ausgeprägten (Rechts-)Kenntnissen, insbesondere in den Bereichen Personal, Haushalt einschließlich EPOS.NRW und Organisation
- IT-Kompetenz
- Personalführung und -entwicklung
- Kommunikation und Gesprächsführung
- Förderung der Leistungsmotivation der Mitarbeiter
- Entwicklung und Ausprägung der Fähigkeit, grundlegende Änderungsprozesse (etwa im IT-Bereich) mitzugestalten

Einschlägige Fortbildungsveranstaltungen bieten die Justizakademie NRW, die Fortbildungsakademie Mont-Cenis und die Fachhochschule für Rechtspflege NRW.

4.3.3.3 Bezirksrevisor

Die Aufgaben des beim OVG NRW für den Bereich der Verwaltungsgerichtsbarkeit zu bestellenden Bezirksrevisors ergeben sich sinngemäß aus Abschnitt 3 der Geschäftsordnung für Bezirksrevisoren vom 19.12.2003¹².

Fortbildungsforum für den Bezirksrevisor ist u. a. die jährliche Dienstbesprechung der Bezirksrevisoren auf Landesebene unter Federführung des Justizministeriums NRW.

4.3.3.4 Sachbearbeiter / Mitarbeiter in der Gerichtsverwaltung

Die mit der Erledigung von Justizverwaltungsaufgaben befassten Mitarbeiter haben einen breit angelegten Kanon von unterschiedlichen Aufgaben zu erfüllen. Die ihnen konkret zugewiesenen Aufgaben ergeben sich aus dem Geschäftsverteilungsplan und reichen von allgemeiner Verwaltungstätigkeit über das Bibliothekswesen bis hin zur Informations- und Dokumentationsstelle beim OVG NRW.

¹² Abrufbar unter

http://lv.justiz.nrw.de/Bibliothek/verwaltungsvorsch/jvv/inhalt/index.php?action=inhalt&v_id=650.

Das Fortbildungsangebot hält insbesondere Veranstaltungen zu folgenden Aufgabenfeldern vor:

- Personalwesen
- Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz
- Haushalts-, Rechnungs- und Kassenwesen
- Beschaffung einschließlich Vergaberecht
- Organisation
- Nutzung von Datenbanken
- IT

Fortbildungsveranstaltungen zur Stärkung der sozialen und persönlichen Kompetenz stehen etwa für Gruppenleiter und Koordinatoren oder den Leiter der Bibliothek zur Verfügung. In erster Linie wird das entsprechende Angebot der Justizakademie NRW und der Fortbildungsakademie Mont-Cenis in Anspruch genommen, ergänzend kommen eigene Angebote in Betracht.

4.3.3.5 IT-Personal

Die IT-Fortbildung richtet sich an die Mitarbeiter der Verfahrenspflegestelle, des Betreuungverbundes und in Einzelfällen an sonstige Mitarbeiter, die darüber hinausgehende IT-Aufgaben wahrnehmen. Alle Fortbildungsmaßnahmen erfolgen aufgabenbezogen und fördern die Pflege und Weiterentwicklung der Fachanwendungen sowie die Gewährleistung des Tagesbetriebes.

Fortbildungsveranstaltungen werden von Stellen innerhalb und außerhalb der Landesverwaltung durchgeführt. Grundschulungen in den Bereichen, die alle IT-Bedienstete beherrschen müssen, finden in der Regel intern statt. Angebote externer Stellen stehen vorrangig den Aufgaben- oder Projektverantwortlichen zur Verfügung, die als Multiplikatoren die notwendigen Kenntnisse an die übrigen IT-Mitarbeiter weitergeben.

Fortbildungsmaßnahmen bietet neben den zentralen Fortbildungseinrichtungen auch das Technische Betriebszentrum (TBZ) an. Individuelle IT-Fortbildungen durch externe Anbieter vermittelt die Zentrale IT-Beschaffungsstelle (ZIB).

4.3.3.6 Mitarbeiter der Justizwachtmeisterei

Die Tätigkeit in der Justizwachtmeisterei ist geprägt durch die Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen und den Umgang mit der Öffentlichkeit. Die persönlichen und technischen Anforderungen an die Justizwachtmeister und Justizhelfer sind deutlich gestiegen. Dies gilt z. B. für den Umgang mit schwierigen Personen oder die Handhabung von Gefährdungslagen, aber auch für die Anlagenbedienung. Zur Deckung des erhöhten Fortbildungsbedarfs stehen folgende Formate zur Verfügung:

- regelmäßige Schulungen in der Eigen- und Fremdsicherung bei den jeweiligen Landgerichten
- themenspezifische Angebote der Justizakademie NRW und der Fortbildungsakademie Mont-Cenis zu
 - Strahlenschutz und Gepäckdurchleuchtung
 - Inverwahrnahme von Waffen und gefährlichen Gegenständen
 - Umgang mit schwierigen Situationen an der Einlasskontrolle
 - Vorführ- und Sitzungsdienst
 - Verhalten am Telefon

Für die Leiter der Justizwachtmeistereien und deren Vertreter werden Veranstaltungen zu den Themen Personalführung und Mitarbeitergespräche angeboten.

4.3.3.7 Mitarbeiter im Hausdienst, der Druckerei und der Telefonzentrale

Zum Hausdienst zählen Hausmeister und Mitarbeiter der Justizwachtmeisterei, soweit sie zu Hausdienstgeschäften herangezogen werden. Ihnen werden ebenso wie den Mitarbeitern der Druckerei und der Telefonzentrale bei Bedarf für die Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderliche Fortbildungen, etwa im technischen Bereich, angeboten.

4.3.3.8 Berufskraftfahrer

Berufskraftfahrer nehmen regelmäßig an Trainingsveranstaltungen zur Fahrsicherheit teil. Die Teilnahme an der Ersthelferausbildung wird angestrebt.

5. Ermittlung und Deckung des Fortbildungsbedarfs

5.1 Bedarfsermittlung

Eine effiziente Fortbildung erfordert die genaue Ermittlung des tatsächlich bestehenden Fortbildungsbedarfs. Die Bedarfsermittlung berücksichtigt:

- Aufgabenbeschreibung und Anforderungsprofil der einzelnen Bediensteten
- Personalentwicklung in der Verwaltungsgerichtsbarkeit NRW
- anstehende Aufgabenänderungen in den Gerichten
- gesetzliche Neuregelungen
- technische Entwicklungen
- Bedarfsabfragen und Bedarfsanmeldungen aus aktuellem Anlass
- Ergebnisse von Personalentwicklungs- / Mitarbeitergesprächen
- Vorschläge der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Vertretungsgremien

Zentrales Instrument zur Ermittlung des allgemeinen Fortbildungsbedarfs sind jährliche **Bedarfsabfragen**, die vom OVG NRW in Zusammenarbeit mit den Fortbildungsdezernenten der Verwaltungsgerichte in standardisierten, anonymisierten Verfahren bezirkswelt durchgeführt werden. In diesen werden den Angehörigen der Verwaltungsgerichtsbarkeit NRW in Form von Fragebögen gesondert nach Sach- bzw. Aufgabengebieten potentielle Fortbildungsthemen vorgeschlagen. Darüber hinaus besteht Raum für ergänzende Anregungen. Adressaten der jährlichen Bedarfsabfragen sind alle Bediensteten. Deren Mitwirkung ist für die Aussagekraft von besonderer Bedeutung. Für einzelne Organisationseinheiten (z. B. Serviceeinheiten) können gesonderte Fragebögen zum Einsatz kommen.

Der individuelle Fortbildungsbedarf wird in erster Linie in gemeinsamen Gesprächen zwischen (Dienst-)Vorgesetzten und Bediensteten festgestellt. Fortbildung muss in diesem Zusammenhang als **Führungsaufgabe** verstanden und wahrgenommen werden. Es ist zentrale Aufgabe der Führungskräfte, die Bediensteten zu motivieren und ihre berufliche Entwicklung im Interesse einer optimalen Aufgabenerfüllung zu fördern. Personalentwicklung und Fortbildung liegen insoweit eng beieinander und müssen miteinander verzahnt werden. Die im Rahmen einzelner Elemente der Personalentwicklung gewonnenen Informationen über die Entwicklungsmöglichkeiten

und Entwicklungsbedürfnisse der Bediensteten sind aufzugreifen und unter Berücksichtigung der arbeitsplatzbezogenen und organisatorischen Anforderungen mit der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen abzustimmen.

Generell liegt die Aufgabe, bestehenden Fortbildungsbedarf zu benennen, gleichermaßen bei den Richtern, Beamten und Tarifbeschäftigten sowie den Führungskräften und Vorgesetzten. Hierbei werden sie durch die Fortbildungsdezernenten der Verwaltungsgerichte und des OVG NRW unterstützt.

5.2 Bedarfsdeckung

Der festgestellte Fortbildungsbedarf wird durch ein entsprechendes Angebot an zentralen und eigenen Fortbildungsveranstaltungen gedeckt, gegebenenfalls ergänzt durch Maßnahmen auf örtlicher Ebene und die Inanspruchnahme externer Anbieter (vgl. Punkt 4.1).

Im Vorfeld der Programmplanung der zentralen Fortbildungseinrichtungen erfolgen, soweit vorgesehen, am aktuellen Bedarf der Verwaltungsgerichtsbarkeit NRW orientierte Bedarfsanmeldungen. Dies gilt insbesondere für die Justizakademie des Landes NRW. Sie lädt die Fortbildungsverantwortlichen des OVG NRW zu einem jährlich stattfindenden Abstimmungsgespräch ein.

Konzeption der eigenen Fortbildung und zeitnahe Bereitstellung des Angebots liegen in der Verantwortung des Fortbildungsdezernats des OVG NRW. Es wertet die Ergebnisse der Bedarfsermittlung aus, prüft, inwieweit Fortbildungswünsche durch bereits vorhandene zentrale Angebote gedeckt werden bzw. wo weitere bezirkseigene Fortbildungsmaßnahmen sinnvoll und erforderlich sind, und erarbeitet auf dieser Grundlage einen Fortbildungsplan für das jeweils kommende Jahr. Die Programmplanung erfolgt in Abstimmung mit den Fortbildungsdezernenten der Verwaltungsgerichte und unter Beteiligung des Bezirksrichterrats, des Bezirkspersonalrats, der Schwerbehindertenvertretung sowie der bezirklichen Gleichstellungsbeauftragten.

Das **Jahresfortbildungsprogramm** der nordrhein-westfälischen Verwaltungsgewerkschaft wird zu Beginn eines jeden Jahres im Landesintranet¹³ eingestellt. Die einzelnen Veranstaltungen werden zusätzlich im Vorfeld durch das Fortbildungsdezernat des OVG NRW gesondert ausgeschrieben. Entsprechendes gilt für die zentralen Fortbildungsangebote des Landes und der Deutschen Richterakademie, die bezirksweit bekannt gegeben werden; Informationen über die jeweiligen Fortbildungsprogramme stehen außerdem ebenfalls im Landesintranet¹⁴ zur Verfügung.

Unabhängig davon werden in Elternzeit befindliche oder aus sonstigen Gründen beurlaubte Bedienstete regelmäßig in geeigneter Weise über für sie in Betracht kommende Fortbildungsangebote informiert. Zuständig hierfür ist die jeweilige Gerichtsleitung bzw. das jeweilige Fortbildungsdezernat.

6. Teilnahmeauswahl und Dokumentation

6.1 Kriterien der Teilnahmeauswahl

Grundlegendes Kriterium für die Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme ist ein dienstliches Bedürfnis. Im Rahmen eines durchzuführenden Auswahlverfahrens spielen im Wesentlichen folgende Gesichtspunkte eine Rolle:

- Gehört der Bewerber zu der angesprochenen Zielgruppe?
- Bringt der Interessent, wenn verlangt, die entsprechenden Vorkenntnisse mit?
- Wird die Fortbildung zur Vorbereitung im Zusammenhang mit der Übernahme neuer Aufgaben benötigt?
- Hat der Interessent in der jüngeren Vergangenheit bereits eine identische oder vergleichbare Veranstaltung besucht?
- Hat der Bewerber sich bereits wiederholt erfolglos um eine Teilnahme bemüht?

Die Auswahl der Teilnehmer erfolgt grundsätzlich durch das Fortbildungsdezernat des OVG NRW. Anderes kann gelten, wenn im Einzelfall nur Angehörige eines Ver-

¹³ http://lv.justiz.nrw.de/praxis-infos/fortbildung/veranstaltungen/fortbildungen_bezirk/fobi_ovg/index.php

¹⁴ <http://lv.justiz.nrw.de/praxis-infos/fortbildung/veranstaltungen/index.php>

waltungsgerichts um eine Fortbildungsmaßnahme konkurrieren. Zum Zwecke der **Personalentwicklung** können Fortbildungsplätze gezielt zugewiesen werden. Die zuständigen Vertretungsgremien und die Gleichstellungsbeauftragten werden im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben beteiligt.

Die zur Teilnahme ausgewählten Bediensteten werden, soweit dies in der Verantwortung der Verwaltungsgerichtsbarkeit NRW liegt, schriftlich eingeladen. Die Einladung geht den Teilnehmern rechtzeitig vor Beginn der Veranstaltung – in Papierform oder per elektronischer Post – zu. Bewerber, die nicht berücksichtigt werden konnten, werden hierüber umgehend unter Angabe der Gründe informiert.

6.2 Verteilung der Fortbildungsplätze an der Deutschen Richterakademie

Die der Verwaltungsgerichtsbarkeit NRW für Veranstaltungen der Deutschen Richterakademie zustehenden Fortbildungsplätze werden durch das Fortbildungsdezernat des OVG NRW nach einem mit dem Bezirksrichterrat abgestimmten Verfahren verteilt. Grundlage der Verteilung auf die einzelnen Verwaltungsgerichte ist die jeweilige Richterpersonalstärke (Teilzeitstellen werden als Vollzeitstellen gezählt), anhand derer rechnerisch ein Gesamtplatzkontingent für jedes Gericht ermittelt wird, das den Orientierungsrahmen für die konkrete Platzverteilung bildet. Dabei bleiben zugewiesene Fortbildungsplätze unberücksichtigt, für die keine Interessebekundungen vorliegen. Die gerichtsweise Platzverteilung beginnt mit den Tagungen, für die kein Bewerberüberhang besteht. Daran schließt sich die Verteilung für die Tagungen an, für die es mehr Bewerber als zugewiesene Teilnehmerplätze gibt. Soweit nicht im Einzelfall dienstliche Gründe die Zuweisung eines Teilnehmerplatzes an ein bestimmtes Gericht erfordern, ist es vorrangiges Verteilungsziel, möglichst vielen Gerichten einen Platz zuzuweisen, um so innerhalb der einzelnen Häuser einen Multiplikatoreffekt zu ermöglichen. Ist ein Richter einziger Interessent für eine Tagung, ist er für diese gesetzt und erschöpft insoweit das Platzkontingent seines Gerichts. Weitere Bewerbungen des Richters finden dann regelmäßig keine Berücksichtigung mehr. Im Übrigen wird nachgehalten, inwieweit ein Gericht in den Vorjahren bereits bei identischen oder ähnlichen Veranstaltungen zum Zuge gekommen ist. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass auf eine gewisse Dauer gesehen Interessenten von allen Gerichten eine Teilnahmechance erhalten. Die Platzverteilung auf die einzelnen Gerichte wird mit dem Bezirksrichterrat abgestimmt. Erhebt dieser keine Einwände, findet auf

der jeweiligen örtlichen Ebene die konkrete Teilnehmersauswahl statt, die entsprechend den unter Punkt 6.1 beschriebenen Grundsätzen erfolgt.

6.3 Dokumentation

Interessenbekundungen sowie die Teilnahme an Fortbildungen werden vom Fortbildungsdezernat des OVG NRW dokumentiert. Vom Bediensteten eingereichte Teilnahmenachweise werden zur Personalakte genommen.

Die Teilnahme an eigenen Fortbildungsveranstaltungen wird vom OVG NRW bescheinigt.

7. Qualitätssicherung und Transfer

Erfolgskontrolle ist für die Qualitätssicherung der Fortbildung von zentraler Bedeutung. Wesentliches Instrument zur **Evaluation** einer Fortbildungsmaßnahme sind Rückmeldungen der Tagungsteilnehmer. Bei eigenen Veranstaltungen werden diese grundsätzlich mittels Fragebögen erfasst, die die Teilnehmer in anonymisierter Form ausfüllen und die nachfolgend ausschließlich dem Fortbildungsdezernat des OVG NRW und dem jeweiligen Referenten zur Kenntnis gelangen. Ergänzend dazu holt das Fortbildungsdezernat des OVG NRW im Anschluss an eine Tagung eine Stellungnahme des Tagungsleiters ein. Er hat den Überblick über die gesamte Tagung und kann deren Verlauf sowohl in inhaltlicher als auch in organisatorischer Hinsicht einschätzen. Die gewonnenen Erkenntnisse werden bei zukünftigen Planungen und der Weiterentwicklung des Fortbildungsangebots berücksichtigt.

Im Sinne eines effektiven Wissenstransfers sollen die wichtigsten Ergebnisse aus einer Fortbildungsmaßnahme in den jeweiligen Organisationseinheiten vorgestellt und gegebenenfalls geeignete Schulungsmaterialien weitergegeben werden. Die Teilnehmer wirken so als **Multiplikatoren** an einer Verbreitung der Fortbildungsinhalte mit und vertiefen gleichzeitig das Erlernete.