

Einzelmerkmale

für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Justizwachtmeisterdienst

A. Berufsspezifische Qualifikation

Die berufsspezifische Qualifikation umfasst die Fachkenntnisse sowie die Auffassungsgabe und Entscheidungsfähigkeit.

1. Fachkenntnisse

Die Fachkenntnisse meinen den Umfang und die Differenziertheit der für das Amt erforderlichen verwaltungs- und arbeitsplatzspezifischen Fach- und Rechtskenntnisse einschließlich der zu ihrer Umsetzung erforderlichen IT-Kenntnisse.

Die Beurteilung der Fachkenntnisse kann sich z. B. an dem folgenden Fragenkatalog orientieren:

- a) Wie umfangreich sind die Kenntnisse für den jeweiligen Aufgabenbereich der
 - aa) Rechtsvorschriften (materielle und formelle)
 - bb) Verwaltungsvorschriften
 - cc) innerdienstlichen Anordnungen?
- b) Liegen darüber hinaus hervorzuhebende besondere Fachkenntnisse vor (z. B. zur Arbeitssicherheit, zum IT-Bereich oder zur Verhaltenspsychologie, zum Umgang mit modernen Sicherheitstechniken sowie mit Hilfsmitteln der körperlichen Gewalt)?
- c) Werden Wissenslücken geschlossen?

2. Auffassungsgabe und Entscheidungsfähigkeit

Die Auffassungsgabe und Entscheidungsfähigkeit umfassen die Fähigkeit, Vorgänge und Zusammenhänge richtig zu erfassen und einzuordnen sowie Entscheidungen situationsgerecht und eigenverantwortlich zu treffen, zu vertreten und umzusetzen.

Die Beurteilung der Auffassungsgabe und Entscheidungsfähigkeit kann sich z. B. an dem folgenden Fragenkatalog orientieren:

- a) Werden theoretische Kenntnisse und praktische Erfahrungen zu verlässlicher Routine verarbeitet?
- b) Werden einmal gewonnene Kenntnisse in künftigen gleichgelagerten Fällen herangezogen, aber auch Unterschiede erkannt und berücksichtigt?
- c) Erfolgt die Einarbeitung in neue Aufgabenbereiche planvoll und zügig?
- d) Erfolgen immer wieder Nachfragen zu bereits ausführlich erklärten Sachverhalten?
- e) Wird schnell der Kern auch (sprachlich) verworrenen Vorbringens erfasst und gegebenenfalls bei verwickelten Sachverhalten auf Kernaussagen zurückgeführt?
- f) Werden technische Sachverhalte schnell aufgenommen und zweckentsprechend verarbeitet?
- g) Wird die Veränderung einer Situation schnell erfasst und darauf in angemessener Zeit richtig reagiert?
- h) Werden Sachverhalte gründlich untersucht und zutreffend beurteilt?
- i) Werden andere Meinungen geprüft und abgewogen?
- j) Werden Alternativen erwogen?
- k) Fließen interne Auseinandersetzungen und Diskussionsergebnisse erkennbar in die Arbeitsergebnisse ein?

- l) Werden Entscheidungen sicher und rechtzeitig getroffen?
- m) Ist die Neigung erkennbar, unangenehmen Entscheidungen auszuweichen?
- n) Werden Entscheidungen vorurteilsfrei getroffen und lassen sie Augenmaß und Ausgewogenheit erkennen?
- o) Besteht die Fähigkeit zur Selbstkritik und damit zum Überdenken von Entscheidungen?
- p) Wird selbstbewusst und nachhaltig agiert?

B. Belastbarkeit

Das Merkmal der Belastbarkeit ist mit der Fähigkeit und Bereitschaft zu beschreiben, auch bei starker äußerer wie innerer Belastung durch planvolles und konzentriertes Handeln in Qualität und Quantität anforderungsgerechte Leistungen zu erbringen.

Die Beurteilung der Belastbarkeit kann sich z. B. an dem folgenden Fragenkatalog orientieren:

1. Wird das Arbeitsgebiet stets auf dem Laufenden gehalten?
2. Werden Arbeitsspitzen bewältigt?
3. Werden Prioritäten richtig gesetzt?
4. Wird auch ohne ausdrückliche Anordnung im Bedarfsfall Mehrarbeit über die normale Arbeitszeit hinaus geleistet?
5. Wirkt sich starker Arbeitsanfall auf die Qualität der Arbeit aus?
6. Wird in Stresssituationen gegenüber den anderen Mitarbeitenden und – soweit relevant – dem Publikum unangemessen reagiert?
7. Werden auch ungern übernommene oder gegen den Willen übertragene Aufgaben anforderungsgerecht erledigt?
8. Beeinträchtigen persönliche Enttäuschungen (z. B. unterbliebene Beförderung) die Leistung?
9. Führen außerdienstliche Belastungen zu durchgreifenden Leistungsschwankungen?
10. Lässt sich auch bei hoher Arbeitsbelastung die notwendige physische und psychische Standhaftigkeit erkennen?
11. Besteht die Bereitschaft, Ausbildungs- und Prüfungstätigkeiten engagiert wahrzunehmen?

C. Leistungsverhalten

Das Leistungsverhalten umfasst die Untermerkmale Arbeitszuverlässigkeit und Arbeitsorganisation.

1. Arbeitszuverlässigkeit

Die Arbeitszuverlässigkeit ist mit der Fähigkeit und Bereitschaft zu beschreiben, gründlich, in Form und Inhalt sorgfältig, sach- und zeitgerecht zu arbeiten.

Die Beurteilung der Arbeitszuverlässigkeit kann sich z. B. an dem folgenden Fragenkatalog orientieren:

- a) Führen außerdienstliche Aktivitäten zu Leistungseinbußen?
- b) Kann man sich auf die zu Beurteilende oder den zu Beurteilenden verlassen?
- c) Werden Anordnungen pünktlich und genau ausgeführt?
- d) Werden Vorgänge eigenverantwortlich, gründlich, sorgfältig und unter Ausnutzung aller zur Verfügung stehenden Möglichkeiten erledigt?
- e) Werden häufig Flüchtigkeitsfehler gemacht?
- f) Wird persönliches Engagement eingebracht und werden persönliche Fähigkeiten voll ausgeschöpft?
- g) Wird die Eilbedürftigkeit bestimmter Sachverhalte erkannt und berücksichtigt?

- h) Werden die Dienststunden eingehalten und die Pausen nicht überzogen? Bei Gleitzeit: Kommt es häufiger zu Arbeitszeitdefiziten?
- i) Ist das Bewusstsein der eigenen Verantwortung vorhanden?

2. Arbeitsorganisation

Die Arbeitsorganisation meint die Fähigkeit und Bereitschaft, Vorgänge systematisch und planvoll zu bearbeiten und Arbeitsabläufe – auch arbeitsplatzübergreifend – zu optimieren, Prioritäten richtig zu setzen und verfügbare Hilfsmittel optimal zu nutzen.

Die Beurteilung der Arbeitsorganisation kann sich z. B. an dem folgenden Fragenkatalog orientieren:

- a) Werden Arbeitsabläufe zielgerichtet geplant und strukturiert?
- b) Wird der Arbeitsplatz eigenverantwortlich geführt und Initiative sowie Motivation gezeigt?
- c) Werden Prioritäten richtig gesetzt?
- d) Werden Zusammenhänge berücksichtigt?
- e) Werden selbständig die erforderlichen Hilfsmittel herangezogen?
- f) Wird an der Verbesserung von Arbeitsabläufen im eigenen Tätigkeitsfeld mitgewirkt?

D. Sozialverhalten

Das Merkmal des Sozialverhaltens umfasst die Untermerkmale Kooperation und Kommunikation.

1. Kooperation

Die Kooperation wird durch die Fähigkeit und Bereitschaft beschrieben, im Interesse einer möglichst guten Erfüllung der gerichtlichen oder behördlichen Aufgaben mit anderen offen und hilfsbereit zusammenzuarbeiten und – soweit relevant – in angemessener Weise auf die Belange des recht- oder hilfesuchenden Publikums einzugehen.

Die Beurteilung der Kooperation kann sich z. B. an dem folgenden Fragenkatalog orientieren:

- a) Wird aus eigener Initiative Kontakt und Erfahrungsaustausch mit Gerichts- oder Behördenangehörigen gesucht?
- b) Lässt sich ein Gefühl der Verpflichtung gegenüber der Gesamtaufgabe des Gerichts oder der Behörde erkennen und liegt die Bereitschaft vor, an der Erfüllung dieser Aufgabe nach Kräften mitzuarbeiten?
- c) Wird bei nicht präsentem Wissen, Hektik oder Ähnlichem abgewimmelt?
- d) Wird bei Arbeitsengpässen von selbst Hilfe angeboten?
- e) Wird allen Gerichts- oder Behördenangehörigen Hilfe angeboten?
- f) Wird – soweit relevant – von sich aus auf das Publikum zugegangen und Hilfe angeboten?
- g) Werden zwischenmenschliche Probleme innerhalb des Gerichts oder der Behörde erkannt, wird damit taktvoll umgegangen und besteht die Bereitschaft, an der Lösung der Probleme konstruktiv mitzuarbeiten?
- h) Wird – soweit relevant – einem Mobbing frühzeitig entgegengewirkt?
- i) Besteht die Fähigkeit zur Teamarbeit und wird diese genutzt?
- j) Sind negative Eigenschaften oder Verhaltensweisen erkennbar wie
 - Neigung, sich anzubiedern?
 - mangelnde Distanzwahrung?
 - Überheblichkeit, Selbstüberschätzung?
 - mangelndes Vermögen, sich ein- oder unterzuordnen (z. B. Kontaktarmut, Dominanzverhalten)?

- Neigung zu überzogener Kritik oder prinzipiellem Widerspruch?
 - Neid, Missgunst?
- k) Wird – soweit relevant – die Betreuung von Nachwuchskräften mit Verantwortung wahrgenommen?

2. Kommunikation

Die Kommunikation meint die Fähigkeit und Bereitschaft, Informationen aufzunehmen und weiterzugeben sowie sich mündlich und schriftlich eindeutig, fachgerecht, allgemeinverständlich und adressatengerecht auszudrücken.

Die Beurteilung der Kommunikation kann sich z. B. an dem folgenden Fragenkatalog orientieren:

- a) Wird immer der richtige Ton getroffen?
- b) Gelingt es – soweit relevant –, dem Publikum Schwellenangst zu nehmen?
- c) Wird das Bild der Justiz nach außen gut repräsentiert (u. a. Auftreten, Dienstkleidung)?
- d) Ist auch die Körpersprache offen und zugewandt?
- e) Werden Informationen schnell und unverfälscht an die weitergegeben, die es angeht?
- f) Werden eigene Belange direkt gegenüber Vorgesetzten angesprochen und Absprachen eingehalten?
- g) Wird mit der erforderlichen Bestimmtheit aufgetreten?
- h) Wird auf unvorhergesehene Situationen und auch im Umgang mit schwierigen Personen gelassen und beweglich reagiert, und können in hektischen Situationen Spannungen abgebaut werden?

E. Verwendungsbreite und Einsatzbereitschaft

Nummer 5 umfasst die Verwendungsbreite und die Einsatzbereitschaft.

1. Verwendungsbreite

Die Verwendungsbreite meint die Fähigkeit und Bereitschaft, in anderen Aufgabenbereichen zu arbeiten und eine vielseitige Einsatzbarkeit aufgrund der bei der Tätigkeit in verschiedenen Aufgabenbereichen gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen.

Die Beurteilung der Verwendungsbreite kann sich z. B. an dem folgenden Fragenkatalog orientieren:

- a) Besteht die Bereitschaft und Befähigung, in andere Aufgabengebiete zu wechseln?
- b) Ist eine Einarbeitung in fremde Aufgaben nach kurzer Zeit möglich?
- c) Werden neue Aufgaben und Herausforderungen gesucht?

2. Einsatzbereitschaft

Die Einsatzbereitschaft beschreibt die Bereitschaft, auch aus eigenem Antrieb andere oder neue Aufgaben – auch zusätzliche oder weniger attraktive – zu übernehmen sowie die Bereitschaft zur fachlichen Fort- und Weiterbildung.

Die Beurteilung der Einsatzbereitschaft kann sich z. B. an dem folgenden Fragenkatalog orientieren:

- a) Besteht Aus- und Fortbildungsbereitschaft, auch zur Erhaltung der körperlichen Fitness?
- b) Werden neue Aufgaben und Herausforderungen gesucht?
- c) Werden freiwillig persönliche Belange hinter dienstliche Notwendigkeiten zurückgestellt?
- d) Bemerkt man am Verhalten, ob eine als unattraktiv empfundene Aufgabe widerwillig ausgeübt wird?
- e) Bestehen gesundheitliche Einschränkungen?

- f) Werden theoretische Kenntnisse regelmäßig aktualisiert?
- g) Werden notwendige Veränderungsprozesse im Gericht oder in der Behörde aktiv begleitet (oder passive Hinnahme, Widerspruch, Lamentieren)?