

Richtlinien für das Auswahlverfahren für den Laufbahnzweig des Rechtspflegerdienstes im gehobenen Justizdienst und für den Laufbahnzweig des allgemeinen Justizdienstes im mittleren Justizdienst

Aufgrund des § 3 Abs. 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Laufbahnzweig des Rechtspflegerdienstes im gehobenen Justizdienst (APORpflD) vom 27. Juni 2017 (JMBl. S. 488, 549), zuletzt geändert durch Verordnung vom 30.07.2025 (GVBl. 2025 NR. 46), und des § 3 Abs. 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Laufbahnzweig des allgemeinen Justizdienstes im mittleren Justizdienst (APOaJD) vom 23. Dezember 2015 (JMBl. 2016 S. 34), zuletzt geändert durch Verordnung vom 30.07.2025 (GVBl. 2025 NR. 46), treffe ich für die Ausgestaltung des Auswahlverfahrens für diese Laufbahnzweige folgende Regelung:

I. Zweck des Auswahlverfahrens

Die Auswahlentscheidung erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (vgl. Art. 33 Abs. 2 GG). Das Auswahlverfahren dient der Feststellung der geistigen Befähigung, der Allgemeinbildung, der fachlichen Geeignetheit und der Leistungsfähigkeit der Bewerberin oder des Bewerbers und soll darüber hinaus einen Eindruck von der Gesamtpersönlichkeit vermitteln (§ 7 HLVO).

II. Einstellungsbehörden und Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinien gelten für die Durchführung der Auswahlverfahren bei dem Oberlandesgericht Frankfurt am Main als auch für die sich bewerbenden Personen

der weiteren Einstellungsbehörden innerhalb der hessischen Justiz (Hessisches Landesarbeitsgericht in Frankfurt am Main, Hessisches Landessozialgericht in Darmstadt, Hessischer Verwaltungsgerichtshof in Kassel und Informationstechnik-Stelle der hessischen Justiz in Bad Vilbel).

(2) Über eine eignungsbezogene Vorauswahl aufgrund der Bewerbungsunterlagen, ggfs. auf der Grundlage von Schulnoten, entscheiden die Einstellungsbehörden jeweils in eigener Zuständigkeit.

(3) Für die bewerbende Personen, die sich (auch) bei dem Oberlandesgericht Frankfurt am Main beworben haben, findet das Auswahlverfahren vor dem Oberlandesgericht Frankfurt am Main statt. Für alle Weiteren findet das Auswahlverfahren vor der jeweiligen Einstellungsbehörde statt. Im Falle von Doppel- oder Mehrfachbewerbungen setzen sich die beteiligten Einstellungsbehörden gegenseitig ins Benehmen. Bewerbende Personen bei mehreren Einstellungsbehörden werden in einer Einstellungsperiode nur einmal zum Auswahlverfahren eingeladen; das Ergebnis gilt einheitlich für alle Einstellungsbehörden.

III. Gegenstand des Auswahlverfahrens

Das Auswahlverfahren umfasst einen Online-Eignungstest und ein strukturiertes Interview.

IV. Online-Eignungstest

(1) Der Online-Eignungstest dient der Erfassung kognitiver und berufsbezogener Leistungsfähigkeiten sowie der persönlichen und sozialen Kompetenzen. Im Einzelnen werden insbesondere folgende Kompetenzen überprüft:

- Kenntnisse der deutschen Sprache
- Juristisches Textverständnis
- Digitale Kompetenz
- Logisches Denken

- Officemanagement
- Merkfähigkeit,
- Persönliche Eignung und Emotionale Kompetenz.

(2) Die Durchführung des Online-Eignungstests soll Anbietern psychologischer Eignungsuntersuchungen durch Dienstvertrag übertragen werden.

(3) Für den Online-Eignungstest sind geeignete, erprobte und bewährte Testverfahren einzusetzen, die dem aktuellen Stand der personalpsychologischen Wissenschaft und Forschung entsprechen. Die Testaufgaben sind in gemeinsamer Abstimmung gemäß Absatz 1 von Anbietern psychologischer Eignungsuntersuchungen zu stellen. Die Testergebnisse sind differenziert zu dokumentieren, elektronisch auszuwerten sowie in aussagekräftigen Prozent- oder Punktzahlen ggfs. mit Dezimalstellen auszugeben und in die Kategorien „Empfehlung“, „Bedingte Empfehlung“ oder „Keine Empfehlung“ einzuordnen.

(4) Erhält eine sich bewerbende Person das Ergebnis „Keine Empfehlung“, wird diese aus dem weiteren Auswahlverfahren ausgeschlossen.

V. Strukturiertes Interview

(1) Insbesondere die folgenden laufbahnspezifisch relevanten persönlichen Kompetenzen der bewerbenden Personen werden beobachtet und bewertet:

- Kommunikationsfähigkeit,
- Belastbarkeit,
- Berufsbild,
- Berufsspezifische Motivation,
- Eigeninitiative,
- Organisationsfähigkeit,
- Teamfähigkeit,
- Gewissenhaftigkeit / Zuverlässigkeit,
- Lernbereitschaft,
- Leistungsmotivation.

Daneben können Ausschlusskriterien (z.B. Ablehnung demokratischer Werte, Äußerung verfassungsfeindlicher Tendenzen/Machtmotive) festgelegt werden, bei deren positiver Feststellung die bewerbende Person vom weiteren Auswahlverfahren auszuschließen ist.

(2) Die Erstellung des strukturierten Interviews kann Anbietern psychologischer Eignungsuntersuchungen durch Dienstvertrag übertragen werden.

(3) Das Ergebnis des strukturierten Interviews ist auf einem Bewertungsbogen differenziert zu dokumentieren, auszuwerten (schriftlich oder elektronisch) sowie in aussagekräftigen Prozent- oder Punktzahlen ggfs. mit Dezimalstellen auszugeben und in die Kategorien „Empfehlung“, „Bedingte Empfehlung“ oder „Keine Empfehlung“ einzuordnen.

(4) Erhält eine sich bewerbende Person das Ergebnis „Keine Empfehlung“, wird diese aus dem weiteren Auswahlverfahren ausgeschlossen.

VI. Durchführung strukturiertes Interview

(1) Das strukturierte Interview wird grundsätzlich persönlich mit der bewerbenden Person geführt. Im Einvernehmen mit dieser kann das Interview auch mittels Video-Konferenz-Tool durchgeführt werden.

(2) An den strukturierten Interviews nehmen mindestens zwei Mitarbeitende aus dem folgenden Personenkreis mit jeweils eigenem Stimmrecht teil:

- Verbeamtete Person der Einstellungsbehörde mit der Befähigung für den gehobenen oder höheren Justizdienst, die oder der zugleich die Gesprächsleitung übernimmt,
- Eine die Spitzenorganisation der zuständigen Gewerkschaften vertretenden Person mit der Befähigung für den Laufbahnzweig des allgemeinen Justizdienstes oder des Rechtspflegerdienstes,

- Lehrkraft am Fachbereich Rechtspflege der Hessischen Hochschule für Finanzen und Rechtspflege bzw. an der Ausbildungsstätte für den mittleren Justizdienst in Rotenburg a. d. Fulda.

(3) Der Bezirkspersonalrat der Einstellungsbehörde kann ein Mitglied mit Stimmrecht entsenden. Im Falle von Doppel- oder Mehrfachbewerbungen nimmt der Bezirkspersonalrat bei dem Oberlandesgericht Frankfurt am Main das Stimmrecht wahr.

(4) Vertretungen weiterer Gremien (Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und (Bezirks-)Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen) der Einstellungsbehörde erhalten die Möglichkeit das strukturierte Interview ohne Stimmrecht zu begleiten. Im Falle von Doppel- oder Mehrfachbewerbungen ist die Vertretung der weiteren Gremien des Oberlandesgerichts Frankfurt am Main zuständig.

(5) Die Beratungen zur Bewertung des strukturierten Interviews sind nicht öffentlich.

VII. Gesamtergebnis des Auswahlverfahrens

(1) Die Ergebnisse des Online-Eignungstests und des strukturierten Interviews werden zu einem Gesamtergebnis zur Erstellung einer Rangfolge zusammengeführt, wobei der Online-Eignungstest mit 40 % und das strukturierte Interview mit 60 % gewichtet werden.

(2) Über die wesentlichen Ergebnisse ist eine Niederschrift anzufertigen (schriftlich oder elektronisch).

VIII. Nachteilsausgleiche

(1) Über die Gewährung von Nachteilsausgleichen für schwerbehinderte oder gleichgestellte sich bewerbende Personen (§ 4 APORpflD und § 4 APOaJD) sowie Vorgenannte mit vorübergehend körperlichen oder kognitiven Beeinträchtigungen entscheidet die jeweilige Einstellungsbehörde. Im Falle von Doppel- oder Mehrfachbewerbungen entscheidet das Oberlandesgericht Frankfurt am Main.

Bei Entscheidungen über Nachteilsausgleiche für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte sich bewerbende Personen ist die (Bezirks-)Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der Einstellungsbehörde zu beteiligen. Bei Doppel- und Mehrfachbewerbungen wird die Bezirksschwerbehindertenvertretung bei dem Oberlandesgericht Frankfurt beteiligt.

(2) Der Online-Eignungstest muss gemäß § 4 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sein.

Der Online-Eignungstest muss nach BITV in der jeweils gültigen Zertifizierung barrierefrei sein und einem BIG BITV-Test durch akkreditierte Auditoren unterzogen werden.

Sollte eine technisch notwendige Hilfsmittelsoftware nicht zur Verfügung stehen bzw. die Durchführung eines Online-Eignungstests behinderungsbedingt nicht möglich sein, wird das Testverfahren entsprechend modifiziert.

(3) Die Rechte der schwerbehinderten Menschen nach dem SGB IX, den Teilhaberichtlinien und geltender Rechtsprechung bleiben hiervon unberührt.

IX. Bewerbende für beide Laufbahnzweige

Zur Sicherung der Chancengleichheit für alle sich bewerbende Personen darf das Auswahlverfahren für jeden Einstellungstermin nur einmal durchgeführt werden. Diejenigen, die sich für beide Laufbahnzweige beworben haben, nehmen an dem Auswahlverfahren gleichzeitig für beide Bereiche mit anforderungsbezogener unterschiedlicher Auswertung teil.

X. Schlussbestimmungen

(1) Wird der Online-Eignungstest oder das strukturierte Interview aus Gründen, die die sich bewerbende Person nicht zu vertreten hat, unterbrochen, so entscheidet die Einstellungsbehörde, welcher Teil zu wiederholen ist. Dazu soll während der laufenden Einstellungsperiode Gelegenheit gegeben werden.

(2) Versucht eine sich bewerben Person bei dem Auswahlverfahren zu täuschen oder Beihilfe bei einem Täuschungsversuch zu leisten, so kann diese von der weiteren Teilnahme an dem Auswahlverfahren ausgeschlossen werden.

XI. Inkrafttreten

Diese Richtlinien ersetzen die bisher gültigen Richtlinien und treten mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Frankfurt am Main, 17.09.2025

Der Präsident des Oberlandesgerichts

In Vertretung

gez. Dr. Römer