Personal-entwicklungs-konzept

für die Laufbahnen
des **gehobenen Justizdienstes**,
des **Amtsanwaltsdienstes**,
des **Bezirksnotardienstes** sowie
des **gehobenen Verwaltungsdienstes**
im **Justizvollzug**

PERSONAL-
ENTWICKLUNG
IN DER JUSTIZ

Baden-Württemberg
MINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR EUROPA

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung, die das verfassungsmäßige Fundament unseres Landes bildet, ist ohne starken Rechtsstaat nicht denkbar. Der Rechtsstaat wiederum benötigt als Grundpfeiler eine unabhängige und verlässlich funktionierende Justiz.

Sie, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gehobenen Dienstes verkörpern die baden-württembergische Justiz in ganz besonderem Maße. In zahllosen Lebensbereichen und Lebenssituationen stehen Sie der rechtssuchenden Bevölkerung als erste kompetente Ansprechpartner zur Verfügung. Nicht selten müssen Sie Entscheidungen treffen, die für die Menschen existenzielle Bedeutung haben. Ihre tägliche Arbeit prägt somit ganz maßgeblich das Bild, welches die Bürgerinnen und Bürger von der Justiz haben. Ihre sorgfältigen und abgewogenen Entscheidungen sind das Fundament einer funktionierenden und leistungsstarken Justiz. Sie erfüllen die Justiz mit Leben.

Damit Sie Ihre vielfältigen und verantwortungsvollen Aufgaben mit größtmöglicher Zufriedenheit wahrnehmen und möglichst optimal erfüllen können, ist es mir ein besonderes Anliegen, Ihre sehr guten fachlichen Qualifikationen und Ihre breit gefächerten Kompetenzen bestmöglich zu fördern, zu stärken und zu erweitern. Hierfür ist es auch erforderlich, die Rahmenbedingungen für Ihre Arbeit bei den Gerichten bzw. Staatsanwaltschaften und Justizvollzugsanstalten systematisch und kontinuierlich zu verbessern.

Mit dem Personalentwicklungskonzept wird die Personalentwicklung der Beamtinnen und Beamte im gehobenen Justizdienst und im gehobenen Verwaltungsdienst im Justizvollzug, der Bezirksnotarinnen und Bezirksnotare sowie der Amtsanwältinnen und Amtsanwälte in Baden-Württemberg gestaltet und weiter verbessert. Ganz bewusst haben wir deshalb gemeinsam mit der Justizpraxis, der Personalvertretung und den Berufsverbänden unser Konzept erarbeitet. Dadurch ist es ein echtes *„Konzept aus der Praxis für die Praxis“* geworden. Es beinhaltet verbindliche und transparente Vorgaben und soll maßgeblich dazu beitragen, die Arbeitszufriedenheit zu steigern und die Leistungsfähigkeit der baden-württembergischen Justiz auf einem hohen Niveau zu stärken.

Für die vielfältigen Anregungen und Ihre kreativen Ideen, die maßgeblich dazu beigetragen haben, das vorliegende Personalentwicklungskonzept mit Leben zu füllen, bedanke ich mich ganz herzlich!

Ihr
Guido Wolf MdL
Minister der Justiz und für Europa Baden-Württemberg

Inhalts-verzeichnis

A. Grundlagen und Ziele Seite 3

B. Förderung in der Justiz Seite 6

1. PERSONALGEWINNUNG Seite 6

2. STUDIUM ZUR DIPLOM-RECHTSPFLEGERIN (FH) BZW. ZUM DIPLOM-RECHTSPFLEGER (FH) Seite 7

3. BERUFSEINSTIEG NACH DEM STUDIUM Seite 8

4. VERWENDUNGS- UND ERFAHRUNGSBREITE Seite 14

a) Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften Seite 14

b) Amtsanwältinnen und Amtsanwälte bei den Staatsanwaltschaften Seite 15

c) Bezirksnotarinnen und Bezirksnotare sowie Notarvertreterinnen und Notarvertreter bei den Gerichten Seite 15

d) Verwaltungsaufgaben bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften Seite 15

e) Beamtinnen und Beamte des gehobenen Verwaltungsdienstes im Justizvollzug Seite 17

f) Sonderverwendungen Seite 18

5. FORTBILDUNG Seite 19

6. BEURTEILUNGSWESEN Seite 22

7. DIENSTPOSTENBEWERTUNG Seite 23

8. BEFÖRDERUNGSÄMTER UND AUFSTIEG IN DEN HÖHEREN JUSTIZDIENST Seite 24

C. Organisation der Justiz Seite 26

1. INFORMATION UND TRANSPARENZ Seite 26

2. KOMMUNIKATION Seite 27

3. VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE Seite 32

4. WIEDEREINSTIEG Seite 36

5. PERSONAL- UND FÜHRUNGSVERANTWORTUNG Seite 37

6. GESUNDHEITSMANAGEMENT Seite 39

7. JUSTIZ UND EUROPA Seite 40

A. Grundlagen und Ziele

Die Personalentwicklung in der baden-württembergischen Justiz hat ein zentrales Ziel: Ihre berufliche Förderung. Wir wollen, dass Sie von Vorgesetzten in Ihrer täglichen Arbeit unterstützt werden und Wertschätzung erfahren. Dass Sie für sich berufliche Entwicklungsperspektiven sehen. Dass es Ihnen auch gelingt, familiäre Verpflichtungen – etwa die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen – mit Ihrer beruflichen Tätigkeit in Einklang zu bringen.

All dies ist Voraussetzung dafür, dass die Stellen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften sowie im Justizvollzug mit der dafür „idealen“ Frau bzw. dem dafür „idealen“ Mann besetzt werden können und somit die hohe Qualität der Justiz in Baden-Württemberg auch künftig gesichert ist.

Das Personalentwicklungskonzept beinhaltet ein System von aufeinander abgestimmten Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung der Angehörigen des gehobenen Dienstes in der baden-württembergischen Justiz. Es richtet sich an die Beamtinnen und Beamten (w/m/d) in den Laufbahnen des gehobenen Justizdienstes, des Amtsanwaltsdienstes, des Bezirksnotardienstes sowie des gehobenen Verwaltungsdienstes im Justizvollzug, unabhängig von Lebens- und Dienstalter, im Eingangs- und im Beförderungsamt, mit und ohne Ambitionen auf ein Beförderungs- oder Führungsamt.[1]

[1] Im Sinne einer konzentrierten Darstellung der Tätigkeiten und beruflichen Entwicklungschancen im gehobenen Dienst bezieht dieses Personalentwicklungskonzept nicht explizit die Laufbahn des gehobenen Gerichtsvollzieherdienstes ein. Denn Arbeitsalltag und Organisation des Geschäftsbetriebs sind hier der Tätigkeit eines Selbständigen angenähert und unterscheiden sich ebenso wie die Entwicklungsperspektiven deutlich von den Laufbahnen des gehobenen Justizdienstes, des Amtsanwaltsdienstes, des Bezirksnotardienstes sowie des gehobenen Verwaltungsdienstes im Justizvollzug. In den Fachgerichtsbarkeiten sowie im Justizvollzug sind zudem teilweise Angehörige des gehobenen Dienstes tätig, die aus anderen Verwaltungsbereichen stammen oder als Quereinsteiger aus anderen Berufen den Weg in die Justiz gefunden haben. Mit Blick auf den vielfältigen individuellen Hintergrund sind auch diese Beamtinnen und Beamten nicht explizit in das Konzept aufgenommen. Weite Inhalte des Konzepts, insbesondere in Kapitel C, können aber auch für diese Kolleginnen und Kollegen eine wertvolle Informationsquelle sein.

Das Personalentwicklungskonzept soll die vertrauensvolle Zusammenarbeit in der Justiz stärken. Zur Förderung des gegenseitigen Verständnisses wird eine Intensivierung des Gedankenaustauschs auf allen Ebenen der Justiz – innerhalb und zwischen Gerichten, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen sowie zwischen dem Ministerium und der Justizpraxis – angestrebt.

Das Konzept wurde deshalb bewusst gemeinsam mit der Justizpraxis erarbeitet. Es ist ein „Konzept aus der Praxis für die Praxis".

Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus den Gerichten und Staatsanwaltschaften sowie aus dem Justizvollzug haben in zwei Gesprächskreisen anhand der Leitthemen *„Personalentwicklung - Inhalte und Schwerpunkte"* sowie *„Vereinbarkeit von Beruf und Familie"* ihre Erfahrungen, Überlegungen und Ideen eingebracht.

Ihnen gebührt ebenso ein *herzlicher Dank für das große Engagement* wie den zahlreichen Vertreterinnen und Vertretern der Justizpraxis, die sich während der Arbeiten an diesem *Konzept* schriftlich mit engagierten und teilweise sehr *ausführlichen Stellungnahmen* zu Wort gemeldet haben. Sie zeichnen ein breites und zuverlässiges Bild über die *Vorstellungen und Bedürfnisse* der Angehörigen *des gehobenen Dienstes* in der baden-württembergischen Justiz. Ein Lenkungskreis, in dem die Obergerichte, die Generalstaatsanwaltschaften, der Justizvollzug, die Hochschule für Rechtspflege, der Hauptpersonalrat, die Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und die Beauftragte für Chancengleichheit sowie das Ministerium vertreten sind, hat die wesentlichen Eckpunkte des Konzepts beraten und die Erstellung fachlich begleitet. Auch den Mitgliedern des Lenkungskreises sei an dieser Stelle herzlich gedankt.

Die zahlreichen Anregungen und Hinweise sind in vielfältiger Form in das Konzept eingeflossen. Einige Vorschläge ließen sich direkt umsetzen, andere haben zwar keinen Eingang in das Konzept gefunden, jedoch anderweitige Maßnahmen und Prozesse angestoßen oder gefördert. Die Rückmeldungen haben gezeigt, dass neben der Fortbildung die Personalgewinnung, die Unterstützung beim Berufseinstieg, die Stärkung der Kommunikation mit den Führungskräften sowie Maßnahmen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie für viele von besonderer Bedeutung sind. Das Konzept trägt dem durch entsprechende Schwerpunktsetzungen Rechnung.

Personalentwicklung ist eine Gemeinschaftsaufgabe des Ministeriums, der Obergerichte als personalverwaltende Dienststellen sowie der Justizeinrichtungen vor Ort.

Personalentwicklung geschieht überall dort, wo Entscheidungen getroffen werden, die den Arbeitsalltag der Kolleginnen und Kollegen in der baden-württembergischen Justiz beeinflussen. Eine erfolgreiche Personalentwicklung setzt voraus, dass Leistungen wahrgenommen und anerkannt werden. Gerade die Beteiligten vor Ort können Stärken und Schwächen, Interessen, Motivation, Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit der Beamtinnen und Beamten unmittelbar einschätzen und somit gezielt deren Stärken fördern.

Personalentwicklung ist zudem zentrale Führungsaufgabe. Insbesondere die Dienstvorgesetzten betreiben in ihrem Verantwortungsbereich Personalentwicklung und tragen entsprechende Mitverantwortung für die Funktionsfähigkeit der Rechtspflege sowie für die Motivation und berufliche Zufriedenheit der Justizangehörigen.

Als Querschnittsaufgabe obliegt Personalentwicklung aber letztlich allen, die mit Personalführungsaufgaben betraut sind, also insbesondere auch den Verwaltungsleiterinnen und -leitern sowie den Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern.

Personalentwicklung darf nicht als reines Dienstleistungsangebot verstanden werden. Jeder und jede Justizangehörige ist aufgerufen, *die individuelle berufliche Weiterentwicklung auch eigeninitiativ und eigenverantwortlich mit konkreten Vorschlägen und Vorstellungen zu fördern.* Das Personalentwicklungskonzept versteht sich hier als systematische Darstellung und Leitfaden. Es soll Transparenz schaffen und Orientierungshilfe sein. Ergänzend zum Konzept sollen in den Gerichten, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen vor Ort bestehende Kommunikationsstrukturen ausgebaut und vorhandene Kommunikationsprozesse verbessert werden.

Das Personalentwicklungskonzept will mit der Zeit gehen und aktuelle Herausforderungen aufgreifen. Es ist deshalb entwicklungsoffen und soll regelmäßig aktualisiert und überarbeitet werden.

B. Förderung in der Justiz

1. PERSONALGEWINNUNG

AUF EINEN BLICK

- Professionelle Werbekonzeption „Mit Recht in die Zukunft!“ informiert über das Berufsbild mit vielseitigen Verwendungsmöglichkeiten und über das Hochschulstudium in Schwetzingen.
- Online-Bewerbungsverfahren bietet eine moderne Plattform.
- Erfahrungen während der praktischen Ausbildungsphase prägen die Anwärterinnen und Anwärter.

Personalentwicklung beginnt mit der Personalgewinnung. Rund 175 Anwärterinnen und Anwärter nehmen jedes Jahr *das Studium der Diplom-Rechtspflegerin bzw. des Diplom-Rechtspflegers* an der Hochschule für Rechtspflege in Schwetzingen auf. Die Hochschule, die Obergerichte als personalverwaltende Dienststellen und das Ministerium, aber auch die Gerichte, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen vor Ort unternehmen umfassende Anstrengungen, um die Schulabgängerinnen und Schulabgänger über den einzigartigen Beruf des Rechtspflegers zu informieren und für das Hochschulstudium zu werben. Zentrales Element bildet hier die professionelle Werbekonzeption *„Mit Recht in die Zukunft!“*, die gemeinsam mit einer Werbeagentur erarbeitet wurde. Eine zentrale Internetplattform *(www.mit-recht-in-die-zukunft.de)* informiert über Berufsbild, Studium und Bewerbungsvoraussetzungen. Die Oberlandesgerichte nehmen regelmäßig an überregionalen Ausbildungsmessen teil, bei denen moderne Informationsflyer, Poster und Rollups einen professionellen Auftritt gewährleisten. Zudem führen gerade die Gerichte, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen vor Ort zahlreiche dezentrale *Werbemaßnahmen* durch, die für die Personalgewinnung sehr wertvoll sind. Neben der Teilnahme an lokalen Berufsinformationsmessen und Werbeanzeigen in lokalen Medien haben sich insbesondere Informationsveranstaltungen an Schulen oder im Rahmen von Gerichtsbesuchen durch Schulklassen als sehr wertvolles Instrument der Nachwuchsgewinnung erwiesen. Auch Praktika im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung am Gymnasium *(BOGY)* bieten eine gute Gelegenheit, Schülerinnen und Schüler über die vielseitigen Aufgaben von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern zu informieren. Bewerbungen für das Hochschulstudium können rein elektronisch über eine moderne und zeitgemäße Online-Plattform eingereicht werden. Um mögliche Interessenten zielgerichtet ansprechen zu können, wird im Rahmen des *Online-Bewerbungsverfahrens* zudem abgefragt, auf welche Weise die Bewerberinnen und Bewerber auf den Beruf aufmerksam geworden sind.

Während des Rechtspflegerstudiums gilt es dann, die Anwärterinnen und Anwärter für eine dauerhafte Tätigkeit in der baden-württembergischen Justiz zu begeistern. Eine Schlüsselrolle kommt hier der *praktischen Ausbildungsphase bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften sowie bei Interesse auch im Justizvollzug* zu. Hier können die Anwärterinnen und Anwärter unmittelbar ihre zukünftigen verantwortungsvollen Tätigkeiten kennenlernen. Die Eindrücke und Erfahrungen in dieser Zeit haben häufig einen prägenden Einfluss auf das Bild von der Justiz. Um die jungen Kolleginnen und Kollegen nach dem Studium in der Justiz zu halten, ist es zudem von großer Bedeutung, schon während der Ausbildung über die *vielseitigen Verwendungsmöglichkeiten im gehobenen Dienst* zu informieren, neben *der klassischen Rechtspflege an den ordentlichen Gerichten und bei den Staatsanwaltschaften etwa auch die Tätigkeit in den Fachgerichtsbarkeiten, in der Justizverwaltung und im Justizvollzug* *(Näheres in Kapitel B 4 „Verwendungs- und Erfahrungsbreite“)*.

2. STUDIUM ZUR DIPLOM-RECHTSPFLEGERIN (FH) BZW. ZUM DIPLOM-RECHTSPFLEGER (FH)

Der gemeinsame Ausgangspunkt für die Laufbahnen des gehobenen Justizdienstes, des Amtsanwaltsdienstes sowie des gehobenen Verwaltungsdienstes im Justizvollzug bildet das Studium zur Diplom-Rechtspflegerin (FH) bzw. zum Diplom-Rechtspfleger (FH) an der Hochschule für Rechtspflege in Schwetzingen.[2]

Das dreijährige Studium gliedert sich in die folgenden Abschnitte:

STUDIUMSABSCHNITTE	
1. Jahr	Studium an der Hochschule zur Vermittlung der theoretischen Grundlagen (Studium I)
2. Jahr	Praktische Ausbildung bei Gerichten und Staatsanwaltschaften sowie ggf. im Justizvollzug zur Anwendung der erworbenen Kenntnisse in der Praxis (Studienpraxis)
3. Jahr	Studium an der Hochschule zur Wiederholung und Vertiefung der theoretischen Grundlagen (Studium II) mit anschließender Prüfung zur Diplom-Rechtspflegerin (FH) bzw. zum Diplom-Rechtspfleger (FH)

Die Lerninhalte des Studiums entsprechen in weiten Teilen denen des Jurastudiums an Universitäten. Dazu zählen Vorlesungen zum Vertragsrecht, Familienrecht, Erbrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht sowie Zivilprozessrecht ebenso wie Kurse im Strafrecht, Verfassungsrecht und Europarecht. Darüber hinaus werden die Studierenden ganz

[2] Die Ausbildung für die Laufbahn des Bezirksnotardienstes an der Notarakademie Baden-Württemberg dauerte fünf Jahre und gliederte sich in zwei Abschnitte mit einem fachwissenschaftlichen Studium an der Notarakademie sowie mehrere Abschnitte der praktischen Ausbildung bei Gerichten und Notariaten. Im Zuge der Umsetzung der Notariatsreform wird seit dem Jahr 2008 die Ausbildung zur Bezirksnotarin bzw. zum Bezirksnotar nicht mehr angeboten.

AUF EINEN BLICK

- Dreijähriges Studium an der Hochschule für Rechtspflege in Schwetzingen.
- Wechsel von Theorie und Praxis ermöglicht bereits während der Ausbildung praktische Erfahrungen und einen frühen Bezug zu echten Fällen.
- Nähere Informationen: www.mit-recht-in-die-zukunft.de/rechtspfleger

intensiv in den Rechtsgebieten unterrichtet, die später typischerweise ihren Arbeitsalltag in der Rechtspflege bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften bestimmen werden. Hierzu gehören insbesondere das Zwangsvollstreckungsrecht und das Insolvenzrecht, das Grundbuch- und Registerrecht, das Kostenrecht sowie das Strafvollstreckungsrecht. Mit Blick auf die vielseitigen Verwendungsmöglichkeiten im gehobenen Dienst *(Näheres hierzu in Kapitel B 4 „Verwendungs- und Erfahrungsbreite“)* werden zudem bereits im Studium Kenntnisse der Justizverwaltung und des Justizvollzugs sowie fachübergreifende Schlüsselkompetenzen *(etwa zu Kommunikation und Konfliktlösung sowie in Betriebswirtschaftslehre)* vermittelt. Die aktuell 28 hauptamtlichen Dozierenden sowie 65 Lehrbeauftragten und Referenten an der Hochschule für Rechtspflege stammen ganz überwiegend aus der Justizpraxis.

In der Studienpraxis stehen die Abläufe in den jeweiligen Verwendungsbereichen im Vordergrund. Hier werden die Studierenden von zukünftigen Kolleginnen und Kollegen betreut. Ergänzend sind wöchentliche Arbeitsgemeinschaften eingerichtet, um die praktische Ausbildung durch theoretische Grundlagen zu vertiefen.

Die Studierenden werden als Beamtinnen und Beamte auf Widerruf mit der Dienstbezeichnung *„Rechtspflegeranwärterin“ bzw. „Rechtspflegeranwärter“ eingestellt und erhalten von Anfang an Bezüge* in Höhe von derzeit monatlich rund 1.285,- EUR netto.

Nähere Informationen zu Studieninhalten, Einstellungsvoraussetzungen und Bewerbungsmodalitäten finden sich im Internet unter *www.mit-recht-in-die-zukunft.de/rechtspfleger.*

3. BERUFSEINSTIEG NACH DEM STUDIUM

AUF EINEN BLICK

- Berufseinstieg bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften der ordentlichen Gerichtsbarkeit, in den Fachgerichtsbarkeiten oder im Justizvollzug möglich.
- Einarbeitungsleitfaden erleichtert den Berufseinstieg.
- Unterstützung durch Tutorat, Mentoring und Patenschaften.
- Klare Kommunikationsstrukturen geben Orientierung – erste Ansprechpartner sind die Dienstvorgesetzten.
- Lebenszeiternennung in der Regel nach drei Jahren.

EINSTELLUNG UND ZUWEISUNG AN EINE DIENSTSTELLE

Die jungen Kolleginnen und Kollegen werden nach Abschluss des Studiums in der Regel in *der Laufbahn des gehobenen Justizdienstes* in den Landesdienst eingestellt und einer bestimmten Dienststelle zugewiesen. In den Gerichten der ordentlichen Gerichtsbarkeit und in den Staatsanwaltschaften starten die jungen Kolleginnen und Kollegen im Eingangsamt der Justizinspektorin bzw. des Justizinspektors *(Besoldungsgruppe A 9)*. Möglich ist aber auch der *Berufsstart in den Fachgerichtsbarkeiten*, also bei den Arbeitsgerichten, Sozialgerichten und Verwaltungsgerichten sowie beim Finanzgericht. Hier hat das ebenfalls in die *Besoldungsgruppe A 9* eingruppierte Eingangsamt die Bezeichnung „Gerichtsinspektorin“ bzw. „Gerichtsinspektor“.

Bei entsprechendem Interesse besteht daneben die Möglichkeit, unmittelbar nach dem Studium in *der Laufbahn des gehobenen Verwaltungsdienstes im Justizvollzug* eingestellt zu werden und eine Tätigkeit in den Justizvollzugseinrichtungen des Landes aufzunehmen. Die jungen Kolleginnen und Kollegen werden hier als Regierungsinspektorin bzw. Regierungsinspektor *(Besoldungsgruppe A 9)* vom ersten Tag an mit verantwortungsvollen Verwaltungs- und Führungsaufgaben betraut.

Die Zuweisungsentscheidung orientiert sich zunächst an den dienstlichen Belangen, insbesondere an den zu besetzenden Stellen. Die Personalreferentinnen und Personalreferenten sind jedoch bestrebt, die Wünsche und insbesondere die familiären und sozialen Belange

der jungen Beamtinnen und Beamten bei der Zuweisung zu berücksichtigen. Auch versuchen sie, von einer Aufteilung auf mehrer Gerichte bzw. Behörden abzusehen. Im Einzelfall lässt sich dies jedoch trotz aller Bemühungen nicht immer vermeiden. Umso wichtiger ist es, dass *persönliche Wünsche* den Personalreferentinnen und Personalreferenten bei den Obergerichten bzw. – für den Bereich des Justizvollzugs – beim Ministerium mitgeteilt werden. Hierzu eignet sich insbesondere das *Berufseinstiegsgespräch*, das für den letzten Studienabschnitt vorgesehen ist *(Näheres hierzu in Kapitel C 2 „Kommunikation“)*.

Über die konkrete Tätigkeit der jungen Kolleginnen und Kollegen in den Gerichten entscheidet die Verwaltungsleiterin bzw. der Verwaltungsleiter des Gerichts, in den Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen grundsätzlich die Behördenleiterin bzw. der Behördenleiter. Auf ihre Belange als Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger sollte dabei in besonderer Weise Rücksicht genommen werden.

In aller Regel können sich die jungen Beamtinnen und Beamten darauf verlassen, dass sie die *Probezeit konstant an der jeweiligen Dienststelle* verbringen. Allerdings können in der Praxis unvorhergesehene Entwicklungen, etwa die längerfristige Erkrankung einer Kollegin bzw. eines Kollegen, gelegentlich kurzfristige Änderungen in der Personalplanung erfordern. Im Einzelfall lassen sich daher Veränderungen in der Verwendungsplanung nicht ausschließen. Umgekehrt gilt: Streben die jungen Kolleginnen und Kollegen – etwa auch aus familiären Gründen – eine fachliche oder örtliche Veränderung an, bemühen sich die Personalreferentinnen und Personalreferenten nach besten Kräften, die Verwendungswünsche in den Personalplanungen zu berücksichtigen.

FORTBILDUNGSVERANSTALTUNGEN

Spezielle Tagungen begleitend zum Berufseinstieg sollen den jungen Beamtinnen und Beamten den Start in das Berufsleben erleichtern:

FORTBILDUNG	INHALT	DAUER	ORT
Einführungstagung für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger sowie für Beamtinnen und Beamte des gehobenen Verwaltungsdienstes im Justizvollzug	✓ Nach dem Berufseinstieg ✓ Grundlagen der Kommunikation ✓ Konfliktlösungsstrategien ✓ Auftreten im Berufsalltag ✓ Führung in der Justiz	4 Tage	Justizakademie Schwetzingen *(in der Regel)*
Aufbautagung für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger	✓ Nach etwa eineinhalb bis zwei Jahren Dienstzeit ✓ Aktuelle Themen ✓ Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten in der Justiz ✓ Vorstellung der Justizverwaltung	halbtäglich	Oberlandesgerichte Karlsruhe und Stuttgart
Tagung für neueingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des höheren und gehobenen Dienstes im Justizvollzug	✓ Nach etwa eineinhalb bis zwei Jahren Dienstzeit ✓ Fachbereichsübergreifend ✓ Aktuelle Entwicklungen im Justizvollzug ✓ Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten ✓ Erfahrungsaustausch	2 Tage	wechselnde Orte

Darüber hinaus bieten die Gerichte, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen vor Ort Fortbildungsveranstaltungen für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger an. Auch steht ihnen das allgemeine Fortbildungsprogramm offen, welches das gesamte Spektrum des Arbeitens in der Justiz abdeckt *(Näheres hierzu in Kapitel B 5 „Fortbildung“)*.

UNTERSTÜTZUNG UND EINARBEITUNG IN DEN GERICHTEN, STAATSANWALTSCHAFTEN UND JUSTIZVOLLZUGSEINRICHTUNGEN

Die Integration der jungen Kolleginnen und Kollegen ist eine wichtige Aufgabe der Gerichte, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen vor Ort. *Die Erfahrungen in den ersten Berufsjahren prägen* häufig für den Rest des Arbeitslebens. Wer in den Beruf einsteigt, orientiert sich gerne an erfahrenen Kolleginnen und Kollegen aus dem unmittelbaren Arbeitsumfeld. Anhand von – positiven wie negativen – Beispielen entwickeln die jungen Beamtinnen und Beamten Berufsethos, soziale Kompetenz und konkrete Arbeitstechniken. Damit sich die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger möglichst schnell in ihr neues Umfeld einleben und mit den ihnen übertragenen Aufgaben vertraut machen können, müssen sie in der *Einarbeitungsphase* optimal unterstützt werden.

Diesem Ziel dienen die folgenden Überlegungen zu möglichen unterstützenden Maßnahmen, die sich auch bei der Begleitung des Berufseinstiegs von Assessorinnen und Assessoren im höheren Dienst bereits vielfach bewährt haben. Sie verstehen sich als allgemeiner Rahmen, der Empfehlungen und Anregungen für die Einarbeitung ausspricht und auf die jeweilige Situation vor Ort anzupassen ist. Auch für Kolleginnen und Kollegen, die nach Ablauf der Probezeit einen Wechsel in ein neues Aufgabengebiet anstreben, oder bei einem Wiedereinstieg nach einer Berufspause können diese Vorkehrungen eine große Hilfe sein.

CHECKLISTE

Eine *wertvolle Arbeitshilfe* bei einem anstehenden personellen Wechsel kann eine Checkliste sein. Einmal erstellt hilft sie dabei, an alle damit verbundenen Arbeitsschritte zu denken. Inhalte einer Checkliste können beispielsweise sein:

CHECKLISTE	
Vorbereitende Maßnahmen	✓ Ist der Arbeitsplatz eingerichtet? ✓ Ist das Türschild erneuert? ✓ Ist der EDV-Zugang (einschließlich juristischer Datenbanken) gewährleistet?
Anschreiben	✓ Begrüßung ✓ Mitteilung, bei wem sie/er sich wann (persönlich) vorstellen kann
Begrüßungs-mappe	✓ Allgemeine Informationen über das Gericht, die Staatsanwaltschaft bzw. die Justizvollzugseinrichtung (Geschäftsverteilungsplan, Telefonverzeichnis) ✓ Regelungen zur Arbeitszeit (AzUVO, Buchungsanleitung, Zeiterfassung) ✓ Leitfaden von A bis Z ✓ Personalentwicklungskonzept
Erste Arbeitstage	✓ Ist eine Vorstellung im Haus erfolgt? ✓ Ist sie/er mit den Räumlichkeiten (z. B. Sozialraum, Bibliothek) vertraut? ✓ Ist sie/er über die Organisation des Gerichts, der Staatsanwaltschaft bzw. der Justizvollzugseinrichtung informiert? ✓ Ist ihr/ihm das künftige Aufgabengebiet bekannt? ✓ Ist ein Kontakt mit der Vorgängerin bzw. dem Vorgänger vermittelt worden?
Weitere Einführungsphase	✓ Vertiefter Überblick über die Organisation und Arbeitsabläufe (etwa: Wie funktioniert die Arbeit in der Serviceeinheit? Wie arbeitet eine Registratur? Wie funktioniert eine Asservatenstelle?) ✓ Im Justizvollzug: Eingehende Einführung in die Aufgabenstellungen einer Justizvollzugsanstalt und Einarbeitung unter persönlicher Betreuung und fachlicher Unterstützung ✓ Erste Einführung in die jeweiligen etablierten EDV-Programme durch Fachanwendungsansprechpartner (unbeschadet der ggf. ergänzend angebotenen Workshops des IuK-Fachzentrums)

ZUTEILUNG

Der Berufseinstieg ist eine große Herausforderung. Eine spürbare Entlastung durch die Zuteilung eines geringeren Arbeitspensums wird aufgrund der damit verbundenen Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen in der Regel nicht möglich sein und entspricht vielfach auch nicht dem Wunsch der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger. Umso mehr sind die jungen Beamtinnen und Beamten darauf angewiesen, dass seitens der Verwaltungsleitung in den Gerichten bzw. der Behördenleitung in den Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen *besonderes Augenmerk* darauf gelegt wird, Anfall und Bestand an offenen Vorgängen auf das Maß und den Zuschnitt eines durchschnittlichen Referats zu begrenzen. Die Personalreferentinnen und Personalreferenten sind darum bemüht, Vakanzen zu vermeiden oder jedenfalls möglichst gering zu halten. Eine wichtige Unterstützung kann es zudem sein, wenn die Vorgängerin bzw. der Vorgänger schriftliche Zusammenfassungen gefertigt und gegebenenfalls die neuen Kontaktdaten für Rückfragen hinterlassen hat.

BEGLEITENDE UNTERSTÜTZUNG DURCH TUTORAT, MENTORING ODER PATENSCHAFTEN

Eine weitere maßgebliche Hilfestellung ist die *fachliche Beratung* und *Unterstützung bei der täglichen Arbeit*. Diese erfolgt vielfach innerhalb bestehender Führungsstrukturen oder auf informeller und freiwilliger Basis. Die jungen Kolleginnen und Kollegen entscheiden häufig selbst, an wen sie sich im Bedarfsfall wenden wollen.

Seitens der Gerichts-, Behörden- bzw. Anstaltsleitung ist jedenfalls sicherzustellen, dass die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger die notwendige Unterstützung finden. Welches Modell der Unterstützung konkret angeboten wird, hängt von den Gegebenheiten vor Ort ab, wie etwa der Größe des Gerichts, der Staatsanwaltschaft bzw. der Justizvollzugseinrichtung, dem räumlichen Zuschnitt des Zuständigkeitsbezirks oder der Anzahl der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger. Im höheren Justizdienst hat sich für Assessorinnen und Assessoren bereits eine Vielzahl strukturierter, von den Gerichten und Staatsanwaltschaften individuell erarbeiteter Unterstützungsmodelle bewährt. Diese können auch für die Unterstützung des Berufseinstiegs im gehobenen Dienst Anregung sein. In manchen Gerichten, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen sind bereits heute solche Hilfestellungen auch für die Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst etabliert.

So hat sich in der Praxis insbesondere der *Einsatz von Tutoren, Mentoren oder Paten* als äußerst sinnvoll erwiesen. Hier fungiert eine erfahrene Kollegin bzw. ein erfahrener Kollege in der Dienststelle als fester Ansprechpartner für fachliche Fragen der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger. Daneben hat sich ein *regelmäßiger Austausch in Gesprächsrunden* mit Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern sowie erfahrenen Kolleginnen und Kollegen bereits vielfach bewährt. Hier ist der ideale Raum, das sich entwickelnde eigene Berufsbild und die Erwartungen der Rechtssuchenden an die Justiz in geschütztem Kollegenkreis zu reflektieren. Im höheren Dienst haben zahlreiche Dienststellen zudem bereits gute Erfahrungen mit der Benennung von *„Assessorenbeauftragten“* gemacht. Diese können den konkreten Unterstützungsbedarf eruieren und die Aktivitäten koordinieren. Die Unterstützung der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger bei der Einarbeitung ist dabei auch eine Aufgabe, mit der Verwaltungs- und Führungskompetenzen erworben und gezeigt werden können *(Näheres hierzu in Kapitel C 5 „Personal- und Führungsverantwortung“).*

DREI-MONATS-GESPRÄCH

Nach ungefähr drei Monaten empfiehlt es sich, den jungen Beamtinnen und Beamten – angelehnt an das Jahresgespräch in der Justiz – ein Drei-Monats-Gespräch anzubieten. In diesem Gespräch werden der bisherige *Verlauf der Einarbeitung* sowie die weitere Einarbeitungsstrategie besprochen. Zudem kann frühzeitig eine *Rückmeldung zum Leistungsstand* gegeben werden *(Näheres hierzu in Kapitel C 2 „Kommunikation“).*

IDEENBÖRSE FÜR EINARBEITUNGSKONZEPTE

Die Einarbeitung der jungen Kolleginnen und Kollegen ist – wie dargestellt – in erster Linie Aufgabe der Gerichte, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen vor Ort. Das vorliegende Konzept beschränkt sich deshalb auf allgemeine Hinweise, die auch auf den bereits im höheren Dienst entwickelten Erfahrungen der Gerichte und Staatsanwaltschaften beruhen. Für die Einarbeitung der Assessorinnen und Assessoren im höheren Dienst lädt eine *Ideenbörse im Intranet zum Erfahrungsaustausch* ein *(Justizministerium > Personal > Assessorinnen und Assessoren).* Dort finden sich in übersichtlicher Form bewährte Konzepte von Gerichten und Staatsanwaltschaften sowie hilfreiche Dokumente rund um das Thema Einarbeitung, die auch für den Berufseinstieg der jungen Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst wertvolle Anregung sein können. Mit der fortschreitenden Entwicklung von Einarbeitungskonzepten im gehobenen Dienst ist vorgesehen, im Intranet hierfür eine eigene Ideenbörse einzurichten.

KOMMUNIKATION – *Wer spricht wann mit wem worüber?*

Für die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger ist es besonders wichtig zu wissen, an wen sie sich in eigener Sache wenden können und sollen. Folgende Kommunikationsstruktur kann ihnen hierbei Orientierung geben:

Dienstvorgesetzte bzw. Dienstvorgesetzter [3]

Sie sind als Dienstvorgesetzte für die Belange der jungen Beamtinnen und Beamten unmittelbar zuständig und damit *zentrale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.*

Insbesondere stehen sie in regelmäßigem Kontakt mit den Personalreferentinnen und Personalreferenten der Obergerichte bzw. des Ministeriums, geben die Verwendungswünsche dorthin weiter und informieren über etwaige Änderungen in der Verwendungsplanung.

Personalreferentin bzw. Personalreferent bei den Obergerichten bzw. – für den Justizvollzug – beim Ministerium

Die Personalreferentinnen und Personalreferenten bei den Oberlandesgerichten laden die jungen Kolleginnen und Kollegen im letzten Abschnitt des Studiums an der Hochschule in Schwetzingen zu einem persönlichen *„Berufseinstiegsgespräch“* ein. Dieses Gespräch bietet die Gelegenheit, die künftigen Verwendungsmöglichkeiten in der Justiz zu erörtern und für die vielseitigen Entwicklungsmöglichkeiten in der Justiz – neben der ordentlichen Gerichtsbarkeit auch in den Fachgerichtsbarkeiten und im Justizvollzug – zu werben. Bei Interesse an einer Verwendung im Justizvollzug stehen die für den Justizvollzug zuständigen Personalreferentinnen und Personalreferenten beim Ministerium zudem gerne für weitere Auskünfte bereit.

Darüber hinaus stehen nach dem Berufseinstieg die Personalreferentinnen und Personalreferenten bei den jeweiligen Obergerichten bzw. – für den Justizvollzug – beim Ministerium *bei konkretem Anlass jederzeit* für ein Personalgespräch zur Verfügung.

[3] Präsidentin bzw. Präsident oder Direktorin bzw. Direktor; Leitende Oberstaatsanwältin bzw. Leitender Oberstaatsanwalt; Anstaltsleiterin bzw. Anstaltsleiter;

DIENSTLICHE BEURTEILUNGEN

Die jungen Kolleginnen und Kollegen werden nach Abschluss des Studiums als Beamtinnen und Beamte auf Probe in den Landesdienst eingestellt. *Die Probezeit* verfolgt mehrere Ziele. Zum einen arbeiten sich die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger ein und erkennen persönliche Interessen und Neigungen. Zum anderen erfolgt in der Probezeit auch eine Bewertung, die Aufschluss darüber gibt, ob die jungen Kolleginnen und Kollegen in der Lage sind, die an sie gestellten Anforderungen zu erfüllen. Sie werden daher grundsätzlich neun Monate nach der Einstellung und drei Monate vor Beendigung der Probezeit dienstlich beurteilt.

Ergeben sich während der Probezeit Zweifel an der *Geeignetheit für eine Tätigkeit im Landesdienst*, kann eine frühzeitige Rückmeldung, etwa im Drei-Monats-Gespräch, den jungen Beamtinnen und Beamten dabei helfen, ihren Leistungsstand realistisch einzuschätzen und gegebenenfalls die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Lässt sich in Einzelfällen eine Geeignetheit dennoch dauerhaft nicht feststellen, ist eine Beendigung des Dienstverhältnisses im beiderseitigen Interesse. Sie dient sowohl dem Erhalt der Funktionsfähigkeit der Justiz als auch dem Interesse der jungen Kolleginnen und Kollegen, eine anderweitige berufliche Tätigkeit erfolgreich auszuüben.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten der Beurteilung wird – für die Probezeitbeamtinnen und -beamten des gehobenen Justizdienstes – auf die ***„Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums über die dienstliche Beurteilung der Notare, Amtsanwälte und Rechtspfleger“*** vom 21. Juni 2016 sowie – für die Probezeitbeamtinnen und -beamten des gehobenen Verwaltungsdienstes im Justizvollzug – auf die ***„Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums zu den Beurteilungsrichtlinien“*** vom 5. November 2015 [4] verwiesen. Die Vorschriften finden sich im Intranet *(Justizministerium > Personal > Beurteilungswesen)*.

[4] Die Verwaltungsvorschrift dient der Umsetzung und Konkretisierung der „Verordnung der Landesregierung über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten“ vom 16. Dezember 2014 sowie der „Gemeinsamen Verwaltungsvorschrift aller Ministerien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landes“ vom 30. April 2015. Die Vorschriften finden sich im Intranet *(Justizministerium > Personal > Beurteilungswesen)*.

LEBENSZEITERNENNUNG

Entlassungen während der Probezeit sind die absolute Ausnahme. Die allermeisten Probezeitbeamtinnen und Probezeitbeamten bewähren sich. In aller Regel wird ihnen nach einer Probezeit von drei Jahren ein Amt auf Lebenszeit übertragen.

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden von Gesetzes wegen alle Tätigkeiten in Teilzeit für die Berechnung der Probezeit nicht nur entsprechend der Beschäftigungsquote, sondern vollumfänglich anerkannt. Zeiten der Beurlaubung ohne Bezüge hingegen werden aufgrund gesetzlicher Vorgaben und mit Blick darauf, dass die Probezeit eben auch der Erprobung in der Praxis dient, nicht berücksichtigt.

4. VERWENDUNGS- UND ERFAHRUNGSBREITE

AUF EINEN BLICK

- Justiz bietet Vielfalt: Breites Aufgabenspektrum in verschiedenen Sachgebieten.
- Veränderungen geben Orientierung: Individuelle Fähigkeiten und Neigungen erkennen.
- Wechselwünsche aktiv kommunizieren: Gespräch mit Dienstvorgesetzten oder Personalreferentinnen und Personalreferenten suchen.

Die Justiz bietet vielfältige Chancen, sich beruflich einzubringen und weiterzuentwickeln.

Die Aufgaben in den Gerichten, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen sind abwechslungsreich. *Wie kaum ein anderer Arbeitgeber* bietet die Justiz die Möglichkeit, verschiedenste Tätigkeiten – auch zeitlich begrenzt – auszufüllen, ohne die Sicherheit eines festen Arbeitsplatzes aufgeben zu müssen. Dabei sind die einzelnen Bereiche der Justiz durchlässig. Tätigkeitswechsel innerhalb oder zwischen Gerichten und Staatsanwaltschaften und deren verschiedenen Instanzen sind ebenso möglich wie zwischen den einzelnen Gerichtsbarkeiten sowie in den und aus dem Justizvollzug. Der Einsatz in verschiedenen Verwendungen und Rechtsgebieten schafft die Möglichkeit, neue Erfahrungen zu sammeln, eigene Fähigkeiten und Neigungen zu erkennen und in unterschiedlichen Positionen unter Beweis zu stellen. Die Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes haben damit die Chance, *ihren individuellen Platz in der Justiz* zu finden, der berufliche Zufriedenheit und das Einbringen besonderer Fähigkeiten ideal miteinander vereint.

Dabei ist der Wechsel zwischen Staatsanwaltschaft und Gericht, zwischen den einzelnen Gerichtsbarkeiten sowie in den und aus dem Justizvollzug nicht nur für die Kolleginnen und Kollegen, sondern auch für die Justiz insgesamt von Bedeutung. Denn der personelle Austausch zwischen den verschiedenen Zweigen der Justiz bedeutet gleichzeitig einen fachlichen Austausch, durch den ein Bereich von den Erfahrungen des anderen profitieren kann. Solche Wechsel sind daher erwünscht und werden von allen an der Personalentwicklung beteiligten Stellen unterstützt.

Selbstverständlich sind bei einem möglichen Tätigkeitswechsel die persönlichen Umstände der Beamtinnen und Beamten zu beachten. Insbesondere familiäre Verpflichtungen wie die elterliche Sorge oder die Pflege von Angehörigen können einem Wechsel zumindest zeitweise entgegenstehen. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass bestimmte Rechtsgebiete oder Zuständigkeiten eine Spezialisierung erforderlich machen, die regelmäßig erst nach einer gewissen Dauer der Tätigkeit erworben wird. Deshalb können dienstliche Gründe eine längere Verweildauer bedingen. Außerdem sind Kolleginnen und Kollegen, die sich bewusst für eine längere Verweildauer an ihrer Dienststelle entscheiden, mit ihrer Berufs- und Lebenserfahrung häufig die Stützen der Gerichte, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen. Vielfach üben sie darüber hinaus eine Vorbildfunktion für junge Kolleginnen und Kollegen aus und sind für diese als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner unersetzlich. Selbstverständlich sind die Personalreferentinnen und Personalreferenten stets bestrebt, den individuellen Verwendungswünschen und Interessen Rechnung zu tragen.

Wenn Sie eine Veränderung anstreben, kommunizieren Sie dies frühzeitig und aktiv gegenüber Ihrer bzw. Ihrem Dienstvorgesetzten oder Ihrer Personalreferentin bzw. Ihrem Personalreferenten. Ziel der Personalentwicklung ist es, im gemeinsamen Gespräch die jeweils bestgeeignete individuelle Verwendung zu finden.

Nachfolgend werden die vielseitigen Verwendungsmöglichkeiten im gehobenen Dienst der baden-württembergischen Justiz näher dargestellt.

a) Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften

Die Kernaufgabe der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger ist die Rechtsanwendung bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften. Der Berufsalltag ist hier geprägt von selbständigen und eigenverantwortlichen Entscheidungen in vielfältigen rechtlichen Angelegenheiten, die den Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern durch das Rechtspflegergesetz übertragen sind. Wie ein Richter sind sie an den Gerichten in ihren Entscheidungen sachlich unabhängig und nur an Recht und Gesetz gebunden. Schwerpunkte der Aufgabenbereiche bei den Gerichten sind unter anderem Familien- und Betreuungsverfahren,

Nachlassangelegenheiten, Zwangsvollstreckungs- und Insolvenzsachen sowie Grundbuch- und Registerangelegenheiten. Außerdem sind die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger bei den Rechtsantragsstellen und in Kostensachen bei den Gerichten sowohl in der ordentlichen Gerichtsbarkeit als auch in den Fachgerichtsbarkeiten tätig. Bei den Staatsanwaltschaften obliegen den Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern insbesondere die Strafvollstreckung und Maßnahmen der Vermögensabschöpfung.

b) Amtsanwältinnen und Amtsanwälte bei den Staatsanwaltschaften

Die Laufbahn des Amtsanwaltsdienstes ist eine Sonderlaufbahn des gehobenen Dienstes. Sie steht besonders qualifizierten Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern offen, die eine spezielle Zusatzausbildung bei den Staatsanwaltschaften des Landes erfolgreich durchlaufen haben *(Näheres hierzu in Kapitel B 8 „Beförderungsämter und Aufstieg in den höheren Justizdienst“).*

Amtsanwältinnen und Amtsanwälte sind bei den Staatsanwaltschaften des Landes eingesetzt. Insbesondere im Bereich der kleineren und mittleren Kriminalität obliegt es ihnen – wie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten –, die strafrechtlichen Ermittlungen zu leiten, über die Erhebung von Anklagen bzw. die Einstellung von Strafverfahren zu entscheiden und die Staatsanwaltschaft in der Hauptverhandlung vor Gericht zu vertreten. Im Gegensatz zu den meisten Ländern, die die Zuständigkeit der Amtsanwältinnen und Amtsanwälte auf solche Strafsachen begrenzen, über die der Richter am Amtsgericht als Strafrichter entscheiden kann, hat Baden-Württemberg von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, geeigneten Amtsanwältinnen und Amtsanwälten auch zur Zuständigkeit des Schöffengerichts beim Amtsgericht gehörende Strafsachen zu übertragen.[5]

[5] Vgl. Ziff. 25 der Anordnung über Organisation und Dienstbetrieb der Staatsanwaltschaften vom 20. November 2003, abrufbar im Intranet unter Justizministerium *> Fachabteilungen > Strafrecht > Organisation und Berichtspflichten der Staatsanwaltshaften.*

c) Bezirksnotarinnen und Bezirksnotare sowie Notarvertreterinnen und Notarvertreter bei den Gerichten

Bei der Laufbahn des Bezirksnotardienstes handelt es sich ebenfalls um eine Sonderlaufbahn des gehobenen Dienstes. Bis zum Jahr 2007 konnte durch eine fünfjährige Ausbildung an der Notarakademie Baden-Württemberg mit fachwissenschaftlichem Studium und mehreren Praxisphasen sowie einer abschließenden Notarprüfung die Laufbahnbefähigung erworben werden. Im Jahr 2007 beschloss der Landtag von Baden-Württemberg eine grundlegende Strukturreform des Notariats, die im Kern den flächendeckenden Wechsel vom staatlichen Notariat zum freiberuflichen Notariat in ganz Baden-Württemberg zum Stichtag 1. Januar 2018 vorsah. Mit Blick hierauf wird der Ausbildungsgang zur Bezirksnotarin bzw. zum Bezirksnotar nicht mehr angeboten. Die Laufbahn des Bezirksnotardienstes bleibt jedoch weiterhin erhalten, mit eigenem Stellenkegel und eigenen Beförderungsstellen.

Mit Blick auf die Umsetzung der Notariatsreform und die damit verbundene Reform des Grundbuchwesens haben sich die Aufgaben der Bezirksnotarinnen und Bezirksnotare sowie Notarvertreterinnen und Notarvertreter gewandelt. Bis zum 1. Januar 2018 wurden im württembergischen Landesteil die Grundbuchämter, die bislang bei den Notariaten angesiedelt waren, sukzessive in zentrale grundbuchführende Amtsgerichte eingegliedert. Die Angehörigen der Laufbahn des Bezirksnotardienstes, die nicht in das freiberufliche Notariat gewechselt, sondern im Landesdienst verblieben sind, sind nun in den grundbuchführenden Amtsgerichten gemeinsam mit Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern mit der Bearbeitung von Grundbuchsachen befasst oder in den Nachlass- und Betreuungsabteilungen der Amtsgerichte eingesetzt, wo sie ihre teilweise richterlichen Kompetenzen weiterhin innehaben.

d) Verwaltungsaufgaben bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften

Neben der Rechtspflege gehören spezielle Tätigkeiten im Bereich der Justizverwaltung zum Arbeitsbereich der Kolleginnen und Kollegen des gehobenen Dienstes bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften. Bei den Gerichten stehen diese Verwaltungstätigkeiten nicht nur den Beamtinnen und Beamten in der ordentlichen Gerichtsbarkeit, sondern natürlich auch in den Fachgerichtsbarkeiten offen.

Den Beamtinnen und Beamten stehen zahlreiche Möglichkeiten offen, mit ihrer vollen Arbeitskraft oder auch lediglich ergänzend zur Rechtsanwendung bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften Verwaltungsaufgaben zu übernehmen. Der Einblick in Verwaltungstätigkeiten und -abläufe erweitert den Erfahrungshorizont und unterstützt dabei, persönliche Neigungen und favorisierte Tätigkeitsfelder zu erkennen.

Oftmals erfordern die Verwaltungstätigkeiten Fähigkeiten, die auch bei Übernahme von Beförderungs- und Führungsämtern erwartet werden. Die gezeigten Leistungen im Rahmen einer Verwaltungstätigkeit können und sollen daher auch Eingang in die dienstliche Beurteilung finden. Selbstverständlich steht auch Beamtinnen und Beamten in Teilzeit die Möglichkeit offen, Verwaltungsaufgaben zu übernehmen.

Es kommen etwa die ***folgenden Verwaltungstätigkeiten*** in Betracht:

Verwaltungsleiterin bzw. Verwaltungsleiter

Den Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleitern in den Gerichten und Staatsanwaltschaften obliegen zahlreiche Führungsaufgaben[6]. Insbesondere sind sie verantwortlich für die wesentlichen Personalangelegenheiten der Angehörigen des mittleren Dienstes und der vergleichbaren Tarifangestellten und nehmen hier an zentraler Stelle Personalverantwortung wahr. Daneben zählen zentrale Verwaltungsaufgaben insbesondere im Bereich der Gerichts- und Behördenorganisation einschließlich der Geschäftsverteilung zu ihren Zuständigkeiten. Ihnen obliegt zudem die ordnungsgemäße Haushalts- und Wirtschaftsführung.

Gruppenleiterin bzw. Gruppenleiter

Gruppenleiterinnen und -leiter bei den *Gerichten* koordinieren die Arbeit der Servicekräfte, erstellen Vorbeurteilungen der Servicekräfte sowie Entwürfe der Geschäftsverteilung unter den Rechtspflegern und Serviceeinheiten und erarbeiten Stellungnahmen und Berichte auf Bitten der Verwaltung. Bei den *grundbuchführenden Amtsgerichten* sind sie zudem zuständig für die Einsatzplanung und Einsatzsteuerung der Grundbuchsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter sowie der sog. „Springer", für die Koordination referatsübergreifender Belange sowie für die Übernahme weiterer Verwaltungsaufgaben nach Entscheidung des Dienstvorstands. Die Gruppenleiterinnen und -leiter bei den zentralen *Handelsregistergerichten* fungieren für den Bereich der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Leitung des Service-Centers in allen Fragen der Gestaltung der Arbeitsorganisation. Bei den *Staatsanwaltschaften* umfasst die Gruppenleitung die Unterstützung der Behördenleiterin bzw. des Behördenleiters und der Abteilungsleitung in Vollstreckungs- und Gnadensachen. Außerdem obliegt der Gruppenleiterin bzw. dem Gruppenleiter die Bearbeitung der ggf. weiteren von der Behörden- bzw. Abteilungsleitung übertragenen Personal- und Führungsaufgaben.

Bezirksrevisorin bzw. Bezirksrevisor

Bezirksrevisorinnen und Bezirksrevisoren bei den Landgerichten vertreten die Staatskasse, führen örtliche Kostenprüfungen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften durch und werden als Organisationsberaterinnen und -berater in vielfältigen Projekten der Justiz eingesetzt.

Controllerin bzw. Controller

Controllerinnen und Controller wirken durch die Analyse und Bewertung von Kennzahlen an der Organisation und Steuerung der Gerichte und Staatsanwaltschaften mit und leisten hier wertvolle Unterstützung für die Gerichts- und Behördenleitungen. Sie entwickeln und pflegen Analyse- und Unterstützungssysteme zur Planung, Steuerung und Kontrolle der Justizverwaltungsprozesse.

Gerichtsvollzieherprüfungsbeamtin bzw. -beamter

Die Dienstaufgaben der Gerichtsvollzieherprüfungsbeamtinnen und -beamten umfassen sämtliche Geschäfte im Zusammenhang mit der Prüfung der ordnungsgemäßen Geschäftsführung der Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher. Ihnen obliegt bei Bedarf auch die Organisationsberatung, insbesondere zu Büroorganisation und Geschäftsabläufe im Gerichtsvollzieherbereich. Sie fertigen zudem Stellungnahmen zu Rechtsbehelfen gegen den Kostenansatz und zu allgemeinen Fragen des Gerichtsvollzieherwesens.

Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für Ausbildung

insbesondere Ausbildungsleiterin bzw. -leiter für die fachpraktische Ausbildung der Rechtspflegeranwärterinnen und -anwärter.

Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für das Gesundheitsmanagement

(Sonstige) Sachbearbeitung in der Verwaltung

etwa Personal- oder Haushaltssachbearbeitung, Liegenschaftsverwaltung, Arbeitsschutz.

Wenn Sie Interesse an der Übernahme einer Verwaltungsaufgabe haben, kommunizieren Sie dies frühzeitig und aktiv. Nutzen Sie hierzu insbesondere das Jahresgespräch.

[6] Vgl. „Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums über die Stellung und Aufgaben der Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften" vom 18.10.2013.

e) Beamtinnen und Beamte des gehobenen Verwaltungsdienstes im Justizvollzug

Resozialisierung und sichere Unterbringung der Gefangenen sind in den Justizvollzugsanstalten mit hohen personellen und logistischen Anforderungen verbunden. Beamtinnen und Beamte mit besonderem Interesse an vollzuglichen und organisatorischen Aufgabenstellungen finden in der Laufbahn des gehobenen Verwaltungsdienstes im Justizvollzug daher vielfältige und herausfordernde Einsatzbereiche. Diese sind durch die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben, die fachrichtungsübergreifende Arbeit im Team und den unmittelbaren Praxisbezug geprägt. Solche ***Einsatzbereiche*** sind insbesondere:

Verwaltungsleiterin bzw. Verwaltungsleiter

Die Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter im Justizvollzug nehmen anspruchsvolle und abwechslungsreiche Aufgaben in den Bereichen Personalmanagement, Budgetplanung und Organisation wahr. Schwerpunkte der Tätigkeit sind die Gewinnung geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Personalführung und Personalentwicklung sowie die Bearbeitung und Entscheidung von Personalangelegenheiten. Daneben bestehen vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten im Finanzmanagement und in der Behördenorganisation.

Leiterin bzw. Leiter des Vollzuglichen Arbeitswesens (VAW)

Den Leiterinnen und Leitern des VAW obliegt eigenverantwortlich die Leitung der Niederlassung eines landeseigenen Betriebs zur Beschäftigung sowie Aus- und Weiterbildung von Gefangenen. Dort werden nicht nur handwerkliche Produkte in Eigenregie hergestellt, sondern auch Lohnarbeiten für die freie Wirtschaft ausgeführt. So gehören die Auftragsakquise, die Produktionsplanung und der Kundenkontakt zu den Kernaufgaben. Sie sind Fachvorgesetzte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der dortigen Verwaltung und aus dem technischen Bereich.

Leiterin bzw. Leiter des Vollzuglichen Versorgungsmanagements

Die Leiterinnen und Leiter des Vollzuglichen Versorgungsmanagements schaffen die finanziellen Rahmenbedingungen für die Versorgung der Gefangenen und stellen eine Vielzahl von täglichen Arbeitsabläufen in allen Bereich sicher. Sie sind Fachvorgesetzte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Versorgungsbetriebe (Küche, Wäscherei u.a.) sowie Controllingbeauftragte der Justizvollzugsanstalt.

Leiterin bzw. Leiter einer Vollzugsabteilung

Gemeinsam mit den Beamtinnen und Beamten der verschiedenen Fachdienste entscheiden Vollzugsabteilungsleiterinnen und Vollzugsabteilungsleiter über pädagogische, therapeutische und vollzugsöffnende Maßnahmen für die Strafgefangenen. Weiterhin sind sie Fachvorgesetzte für die in ihrem Zuständigkeitsbereich tätigen Bediensteten des mittleren Vollzugsdienstes.

Controllerin bzw. Controller

Durch Analyse und Bewertung der in der Justizvollzugsanstalt entstehenden Sach- und Personalkosten stehen die Controllerinnen und Controller der Anstaltsleitung unterstützend und beratend zur Seite. Sie entwickeln Instrumente und Methoden der Betriebswirtschaftslehre für den Justizvollzug weiter und tragen zur effektiven und effizienten Aufgabenerledigung bei.

f) Sonderverwendungen

Den Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst steht zudem die Möglichkeit offen, vorübergehend im Rahmen einer Sonderverwendung interessante Bereiche der Justiz kennenzulernen.

In Betracht kommen insbesondere:

BEREICHE DER JUSTIZ	
Ministerium der Justiz und für Europa	✓ u.a. Tätigkeit in den Personalreferaten, ✓ im Haushaltsreferat, ✓ IT-Referat, ✓ Landesjustizprüfungsamt oder ✓ in der Abteilung Justizvollzug
Oberlandesgerichte Karlsruhe und Stuttgart sowie Obergerichte der Fachgerichtsbarkeiten	✓ Tätigkeit in den Verwaltungsabteilungen, ✓ u.a. Personalangelegenheiten, Haushalt, Ausbildung, Organisation, Beschaffungswesen
IuK-Fachzentrum Justiz	✓ Mitwirkung bei der IT-Entwicklung für alle Gerichtsbarkeiten und den Justizvollzug einschließlich der Entwicklung der elektronischen Akte
Europäische Verwendungen	✓ u.a. Vertretung des Landes in Brüssel, Tätigkeit in Europa über den Dynamischen Europapool *(Näheres hierzu in Kapitel C 8 „Justiz und Europa")*
Hochschule für Rechtspflege Schwetzingen	✓ insbes. Tätigkeit als Dozentin bzw. Dozent in den Studiengängen zur/zum Diplom-Rechtspfleger/in (FH) und zur/zum Gerichtsvollzieher/in (LL.B.)

Die *Dauer einer Sonderverwendung variiert* entsprechend den Anforderungen der jeweiligen Stelle. An der Hochschule für Rechtspflege Schwetzingen etwa wird in der Regel eine Rückkehr in die gerichtliche oder staatsanwaltschaftliche Praxis erwartet. Es ist aber auch eine langfristige Tätigkeit denkbar. Im Rahmen des Dynamischen Europapools sind auch kurzfristige Verwendungen ab einem Zeitraum von drei Monaten möglich. Eine Sonderverwendung steht in aller Regel auch Teilzeitbeschäftigten offen.

5. FORTBILDUNG

Da die Aktivitäten der nationalen und europäischen Gesetzgeber auf allen Gebieten des materiellen und des Verfahrensrechts in den vergangenen Jahren stark zugenommen haben, müssen Wissen und Fähigkeiten in immer kürzeren Abständen aktualisiert oder gänzlich neu erworben werden.

Hinzu kommen hohe Anforderungen an Kommunikationsfähigkeit, Fähigkeit zur Konfliktlösung und Führungskompetenz in der alltäglichen Arbeit der Beamtinnen und Beamten in den Gerichten, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen.

AUF EINEN BLICK

- Tätigkeit in der Justiz erfordert lebenslanges Lernen.
- Vielfalt des Fortbildungsangebots bietet individuelle Unterstützung in jeder Berufsphase.
- Fortbildungswünsche aktiv kommunizieren: Nutzen Sie das Jahresgespräch und die landesweite Bedarfserhebung!

Diesen Ansprüchen wird man nur durch die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen gerecht. Dem entspricht ein breites Spektrum dienstlicher Fortbildungsangebote.

ALLGEMEINES FORTBILDUNGSANGEBOT

Die Justiz bietet für die Laufbahnen des gehobenen Dienstes ein umfangreiches Fortbildungsangebot an, das sich nicht nur an die Angehörigen der ordentlichen Gerichtsbarkeit richtet, sondern selbstverständlich auch die Beamtinnen und Beamten der Fachgerichtsbarkeiten und im Justizvollzug einbezieht. Neben Fachtagungen bilden Veranstaltungen zum Ausbau kommunikativer und sozialer Kompetenzen einen Schwerpunkt.

ZENTRALE FORTBILDUNG	
Land	Die zentrale fachliche Fortbildung informiert über aktuelle Entwicklungen und ermöglicht eine themenspezifische Qualifikation. IT-Kenntnisse werden durch Fortbildungsangebote seitens des IuK-Fachzentrums Justiz geschult. Die verhaltensorientierte Fortbildung bietet die Möglichkeit, Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen zu stärken, wie etwa Kommunikation und Konfliktfähigkeit im Kontakt mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kolleginnen und Kollegen, Führungskräften sowie den Bürgerinnen und Bürgern. Speziell für den Justizvollzug bietet das Bildungszentrum Justizvollzug ein umfangreiches und auf die einzelnen vollzuglichen Einsatzbereiche abgestimmtes Aus- und Weiterbildungsangebot.
Überregional	Der „Überregionale Fortbildungsverbund für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger" der Länder Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen und Thüringen dient der überregionalen Fortbildung. Er ermöglicht einen gerichts- und behördenübergreifenden Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern. Darüber hinaus können Amtsanwältinnen und Amtsanwälte an strafrechtlichen Fachtagungen der Deutschen Richterakademie teilnehmen, die sich nach der Tagungsbeschreibung an Staatsanwältinnen und Staatsanwälte richten und ihren Tätigkeitsbereich betreffen.

DEZENTRALE FORTBILDUNG

Darüber hinaus bieten die Gerichte der ordentlichen Gerichtsbarkeit und der Fachgerichtsbarkeiten, die Staatsanwaltschaften und die Justizvollzugseinrichtungen eigene fachspezifische Fortbildungen an. Solche dezentralen Veranstaltungen ermöglichen es, Fortbildungen kurzfristig - in der Regel halbtägig bis maximal eintägig angelegt - auf einen spezifischen lokalen Bedarf auszurichten. Die Fortbildungsverantwortlichen vor Ort werden bei der Planung und Organisation durch das Ministerium unterstützt.

SPEZIELLE FORTBILDUNGSANGEBOTE

Über das allgemeine Fortbildungsangebot hinaus bietet die Justiz *spezielle Fortbildungen* an:

BERUFSANFÄNGERINNEN UND BERUFSANFÄNGER	WIEDEREINSTEIGERINNEN UND WIEDEREINSTEIGER	FÜHRUNGSKRÄFTE
Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger werden bei ihrem Einstieg in die Praxis in besonderem Maße durch spezielle Fortbildungsveranstaltungen unterstützt.	Neben der Weiterqualifizierung ist es auch Aufgabe der Fortbildung, nach einer längeren Beurlaubung den Wiedereinstieg zu erleichtern. Die Justiz veranstaltet daher spezielle Wiedereinsteigerseminare.	Zur Unterstützung der Führungskräfte bei ihren Verwaltungs- und Führungsaufgaben bietet die Justiz spezielle Fortbildungen an.
Näheres in Kapitel B 3 „Berufseinstieg nach dem Studium“	*Näheres in Kapitel C 4 „Wiedereinstieg“*	*Näheres in Kapitel C 5 „Personal- und Führungsverantwortung“*

JUSTIZAKADEMIE SCHWETZINGEN

Mit der Justizakademie Schwetzingen steht seit September 2012 eine Fortbildungs- und Begegnungsstätte für die gesamte Justiz zur Verfügung. *Eine Vielzahl interdisziplinärer Tagungen* liefert wichtige Einblicke in die Schnittmengen aus juristischen und angrenzenden Materien.

BESONDERE FORMEN DER FORTBILDUNG

Zunehmend wird neben dem klassischen Fortbildungsbedarf der Wunsch nach individueller Unterstützung geäußert. Mit Veranstaltungen, die einen *Schwerpunkt auf den Erfahrungsaustausch* legen, tragen die Fortbildungsverantwortlichen diesem Wunsch Rechnung, um damit ergänzend zu den klassischen Schulungsmaßnahmen noch stärker den Bedürfnissen gerecht zu werden.

Daneben verbindet das *„Betriebswirtschaftliche Weiterqualifizierungsprogramm“* an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung in Ludwigsburg Präsenzseminare mit *E-Learning*-Einheiten zu einem *Blended Learning*-Konzept, das es ermöglicht, neben der beruflichen Tätigkeit betriebs- und personalwirtschaftliche Qualifikationen für Führungsaufgaben zu erwerben.

Eine weitere besondere Form der Fortbildung bietet das *Bildungsportal der Justiz*: den elektronischen Erfahrungsaustausch zu unterschiedlichen Themen. Zudem finden sich dort verschiedene E-Learning-Programme, die frei nutzbar sind und einen ersten Einstieg in ein Thema geben. Durch die Nutzungsmöglichkeit außerhalb fester Tagungszeiten stellen sie eine sinnvolle Ergänzung der angebotenen Präsenzveranstaltungen dar. Über das Bildungsportal der Justiz wird der Großteil der *Veranstaltungen* des zentralen Fortbildungsangebots der Justiz ausgeschrieben. Aufgrund der Zugangsmöglichkeiten über Intranet *(https://jumi.bw21.de)* und Internet können damit auch beurlaubte Bedienstete leicht erreicht werden. Für den Bereich des Justizvollzugs ist das *Fortbildungsprogramm des Bildungszentrums Justizvollzug* ebenfalls im Internet einsehbar *(http://jvschule-bw.de/pb/j1153159,Lde/Startseite)*.

BEDARFSORIENTIERTE UND FAMILIENFREUNDLICHE FORTBILDUNG

Die Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes sind aufgerufen, ihr Interesse an einer Fortbildung gegenüber den Dienstvorgesetzten aktiv anzusprechen. Eine *individuelle Förderung* der Kolleginnen und Kollegen *gehört dabei zu den Kernaufgaben* der Führungskräfte. Sie haben nicht nur die Aufgabe, auf das Fortbildungsangebot aufmerksam zu machen. Ihnen obliegt es zudem, den Fortbildungsbedarf zu erfragen und gemeinsam mit den Beschäftigten festzulegen. Dem Jahresgespräch kommt hier besondere Bedeutung zu *(Näheres in Kapitel C 2 „Kommunikation“)*.

Die Weiterentwicklung einer bedarfsorientierten Fortbildung wird auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen. Die Fortbildungsverantwortlichen im Ministerium, aber auch in den Gerichten, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen nehmen gerne Themenvorschläge entgegen. Soweit möglich werden diese bei der Fortbildungsplanung berücksichtigt. Eine gemeinsame Arbeitsgruppe des Ministeriums und der Justizpraxis hat darüber hinaus ein institutionalisiertes Verfahren zur landesweiten Erhebung des Fortbildungsbedarfs für den Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit einschließlich der Staatsanwaltschaften entwickelt. In regelmäßigen Abständen werden Bedarfserhebungen durchgeführt. Zuletzt erfolgte eine elektronische Abfrage des Fortbildungsbedarfs im Mai 2017. Die Ergebnisse der Bedarfserhebung werden von einer Programmkonferenz, an der auch die Fortbildungsverantwortlichen der Oberlandesgerichte und Generalstaatsanwaltschaften sowie die Personalvertretungsgremien teilnehmen, bei der Gestaltung des Fortbildungsangebots maßgeblich berücksichtigt.

Die zahlreichen dezentralen Fortbildungsveranstaltungen tragen auf Grund ihrer kurzen Dauer und der im Regelfall geringen Anfahrtswege in besonderer Weise zu einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Die Teilnahme an mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen hingegen stellt Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen zuweilen vor erhebliche organisatorische Herausforderungen. In geeigneten Fällen soll deshalb künftig erprobt werden, mehrtägige zentrale Tagungen familienfreundlicher zu gestalten. Beispielsweise könnten zweitägige Seminare in geeigneten Fällen nicht nur als Blockveranstaltung an zwei hintereinander folgenden Tagen veranstaltet werden, sondern an zwei Tagen mit zeitlichem Abstand.

FORTBILDUNGSVERANTWORTLICHE

Um ein optimales Zusammenspiel zwischen zentraler und dezentraler Fortbildung zu erreichen, bedarf es einer engen Vernetzung der mit Fortbildungsfragen befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ministeriums und den Fortbildungsverantwortlichen der Gerichte, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen.

Die Fortbildungsverantwortlichen vor Ort sind Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in allen Fragen der Fortbildung. Sie informieren die Fortbildungsverantwortlichen der übergeordneten Gerichte und Behörden und erarbeiten mit den Fortbildungsverantwortlichen des Ministeriums *passgenaue Angebote*. Über ein Forum im Intranet können Fortbildungsverantwortliche den Gedankenaustausch untereinander pflegen und Informationen erhalten.

6. BEURTEILUNGSWESEN

AUF EINEN BLICK

- Dienstliche Beurteilungen sind Grundlage für gerechte Beförderungsentscheidungen.
- Regelbeurteilungen zu klar definierten Stichtagen.
- Beurteilerkonferenzen und Orientierungsrunden sowie regelmäßige Schulungen der Dienstvorgesetzten gewährleisten Vergleichbarkeit und hohe Qualität von Beurteilungen.

Die dienstliche Beurteilung ist für die Personalentwicklung von besonderer Bedeutung. Sie gewährleistet die Beachtung des Leistungsgrundsatzes *(Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz)* und damit insbesondere auch die ***Chancengleichheit bei der Bewerbung um ein Beförderungsamt***. Es ist wichtig, dass die Beurteilerinnen und Beurteiler einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab anlegen und die Breite der Beurteilungsmöglichkeiten ausschöpfen.

Die dienstliche Beurteilung erfolgt auf der gesetzlichen Grundlage von § 51 Landesbeamtengesetz. Danach sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten in regelmäßigen Zeitabständen zu beurteilen.

Auf der Basis dieser gesetzlichen Grundlage sind für die Laufbahnen des gehobenen Justizdienstes, des Amtsanwaltsdienstes und des Bezirksnotardienstes die Grundsätze der dienstlichen Beurteilung in der „Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums über die dienstliche Beurteilung der Notare, Amtsanwälte und Rechtspfleger“ vom 21. Juni 2016 niedergelegt[7]. Die dienstliche Beurteilung orientiert sich an den Anforderungsprofilen für die Eingangs- und Beförderungsämter, die Bestandteil der Verwaltungsvorschrift sind. Die Anforderungsprofile beschreiben persönliche Fähigkeiten und Eigenschaften, welche die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber im Idealfall mitbringen sollen. Die Anforderungsprofile dienen auch als praktische Orientierungshilfe für Personalauswahlentscheidungen, dienstliche Beurteilungen und Maßnahmen der Personalentwicklung, indem sie Anhaltspunkte für die dabei notwendige Analyse von Stärken und Schwächen geben.

[7] Die Verwaltungsvorschriftvorschrift findet sich im Intranet unter *Justizministerium > Personal > Beurteilungswesen.*

Für die Laufbahn des gehobenen Verwaltungsdienstes im Justizvollzug maßgeblich ist die „Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums zu den Beurteilungsrichtlinien“ vom 5. November 2015“.[8] Vorgesehen ist hier eine Leistungs- sowie eine Befähigungsbeurteilung nach einem Punktesystem, bzw. nach Ausprägungsgraden, wobei die Leistungs- und Befähigungsmerkmale näher definiert sind.

Die Verwaltungsvorschriften sehen insbesondere vor, dass grundsätzlich für sämtliche Beamtinnen und Beamte alle drei Jahre zu bestimmten Stichtagen eine so genannte Regelbeurteilung zu erstellen ist. Diese Stichtage sind:

STICHTAGE	
Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger	1. September *(erstmals 2017)*
Amtsanwältinnen und Amtsanwälte	1. Juni *(erstmals 2017)*
Bezirksnotarinnen, Bezirksnotare, Notarvertreterinnen und Notarvertreter	1. September *(erstmals 2020)*[9]
Beamtinnen und Beamte des gehobenen Verwaltungsdienstes im Justizvollzug	1. September *(erstmals 2017)*

Aus den dienstlichen Beurteilungen soll sich ein aussagekräftiges Gesamtbild der zu beurteilenden Person ergeben. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind unvoreingenommen, frei von persönlichen Rücksichtnahmen und wahrheitsgemäß zu würdigen. Von besonderer praktischer Bedeutung für ein gerechtes Beurteilungswesen ist eine hohe Qualität und Aussagekraft der Beurteilungen. Die für die Erstellung zuständigen Dienstvorgesetzten werden deshalb regelmäßig zu diesem Thema weitergebildet. Zudem sollen Beurteilerkonferenzen und Orientierungsrunden sicherstellen, dass einheitliche Beurteilungsmaßstäbe angewendet, Beurteilungsstufen gleich verstanden und differenzierte Beurteilungen angestrebt werden.

[8] Die Verwaltungsvorschrift dient der Umsetzung und Konkretisierung der „Verordnung der Landesregierung über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten“ vom 16. Dezember 2014 sowie der „Gemeinsamen Verwaltungsvorschrift aller Ministerien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landes“ vom 30. April 2015. Die Vorschriften finden sich im Intranet unter *Justizministerium > Personal > Beurteilungswesen.*

[9] Im Zuge der Umsetzung der Notariatsreform zum Stichtag 1. Januar 2018 wurden die Angehörigen der Laufbahn des Bezirksnotardienstes zuletzt am 31. Dezember 2017 (regel-)beurteilt.

7. DIENSTPOSTENBEWERTUNG

AUF EINEN BLICK

- Das Beamtenrecht gebietet sachgerechte Bewertung der Dienstposten und entsprechende Zuordnung zu Besoldungsgruppen.
- Verbindliche Verwaltungsvorschrift schafft Transparenz.

Gemäß § 18 Landesbesoldungsgesetz ist der Dienstherr grundsätzlich verpflichtet, die Dienstposten seines Geschäftsbereichs sachgerecht zu bewerten und nach ihrer Wertigkeit den einzelnen Besoldungsgruppen zuzuordnen. Das Bundesverwaltungsgericht hat im Jahr 2011 die hohe Bedeutung dieses „Grundsatzes der funktionsgerechten Bezahlung“ betont.[10] Insbesondere sollen sich Beförderungsämter von den Ämtern der niedrigeren Besoldungsgruppe nach der Wertigkeit der zugeordneten Funktionen abheben.

Aus diesem Grund hat ein beim Ministerium der Justiz und für Europa eingerichteter Lenkungskreis unter anderem für die Laufbahnen des gehobenen Justizdienstes und des Amtsanwaltsdienstes Grundsätze für die Bewertung der einzelnen Funktionen und Dienstposten erarbeitet und in der „Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums für die Bewertung von Dienstposten bei den Gerichten, Staatsanwaltschaften und Notariaten“ vom 9. Juni 2015 niedergelegt. Dabei wurden die Justizpraxis und der Hauptpersonalrat von Beginn an intensiv eingebunden. Die Verwaltungsvorschrift legt das Ergebnis der Arbeit im Lenkungskreis und in den Bewertungsteams in einem verbindlichen Regelungswerk nieder, um Transparenz und Verständlichkeit für alle betroffenen Beamtinnen und Beamten im Justizdienst zu schaffen. Unter Federführung der beiden Oberlandesgerichte ist ein Praxisgremium eingerichtet, das sich mit den Anregungen und Fragen aus der Praxis beschäftigt und auf eine einheitliche Anwendungspraxis hinwirkt. Nähere Informationen zur Dienstpostenbewertung sowie die Verwaltungsvorschrift selbst finden sich im Intranet *(Justizministerium > Personal > VwV Dienstpostenbewertung).*

Für die Laufbahn des Bezirksnotardiensts ergibt sich die Wertigkeit der Dienstposten aus den Anforderungsprofilen in der „Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums über die dienstliche Beurteilung der Notare, Amtsanwälte und Rechtspfleger“ vom 21. Juni 2016. Zusätzlich sind besondere Regelungen für Dienstposten, die der Besoldungsgruppe A 14 zugeordnet sind, in der Anlage 1 *(Landesbesoldungsordnung A)* des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg normiert.

Auch im Justizvollzug wurden die Dienstposten des gehobenen Verwaltungsdienstes auf Basis der Grundsätze zur Bewertung der Anforderungen in den einzelnen Funktionen des Justizvollzuges bewertet. Sie sind entsprechend den jeweiligen Anforderungen den Besoldungsgruppen A 11 bis A 13 zugeordnet. Zusätzlich sind die Dienstposten der Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter der größeren Justizvollzugsanstalten als Aufstiegsfunktionen nach Besoldungsgruppe A 14 ausgebracht.

[10] Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 30.06.2011 – 2 C 19/10, NVwZ 2011, 1270.

8. BEFÖRDERUNGSÄMTER UND AUFSTIEG IN DEN HÖHEREN JUSTIZDIENST

AUF EINEN BLICK

- Attraktive Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in allen Laufbahnen.
- Ministerium setzt sich für weitere Stellenhebungen in allen Laufbahnen ein.

Die baden-württembergische Justiz bietet im gehobenen Dienst *attraktive Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten*. Gerade in den letzten Jahren konnten nicht zuletzt im Zuge der Dienstpostenbewertung, die systematisch eine sachgerechte Bewertung der Dienstposten ermöglicht hat, zahlreiche Stellenhebungen und damit eine deutliche Steigerung der Beförderungsaussichten erreicht werden. Das Ministerium der Justiz und für Europa wird sich auch in künftigen Haushaltsverhandlungen für weitere Stellenhebungen in allen Laufbahnen des gehobenen Dienstes einsetzen.

LAUFBAHN DES GEHOBENEN JUSTIZDIENSTES

Im gehobenen Justizdienst erfolgt nach Abschluss des Studiums zur Rechtspflegerin bzw. zum Rechtspfleger der Einstieg in der ordentlichen Gerichtsbarkeit als Justizinspektorin bzw. Justizinspektor, in den Fachgerichtsbarkeiten als Gerichtsinspektorin bzw. Gerichtsinspektor *(Besoldungsgruppe A 9)*. Beförderungen sind in dieser Laufbahn grundsätzlich möglich bis in die Besoldungsgruppe A 13 und A 13 mit Amtszulage *(Oberamtsrätin bzw. Oberamtsrat)*. *Rund ein Drittel aller Planstellen im gehobenen Justizdienst sind mittlerweile der Besoldungsgruppe A 11 zugeordnet, rund ein weiteres Drittel den Besoldungsgruppen A 12 bis A 13 mit Amtszulage.*

LAUFBAHN DES AMTSANWALTSDIENSTES

Besonders qualifizierten Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern steht die Möglichkeit offen, durch eine *spezielle Zusatzausbildung in die Laufbahn des Amtsanwaltsdienstes* einzutreten. Die Ausbildung zur Amtsanwältin bzw. zum Amtsanwalt dauert 15 Monate und gliedert sich in die folgenden Abschnitte:

ABSCHNITTE	
4 Monate:	Fachwissenschaftliches Studium I an der Fachhochschule Bad Münstereifel
9 Monate:	Fachpraktische Ausbildung bei einer Staatsanwaltschaft; begleitender fachtheoretischer Unterricht bei der Staatsanwaltschaft Mannheim
2 Monate:	Fachwissenschaftliches Studium II an der Fachhochschule Bad Münstereifel; abschließende Prüfungen

Nach erfolgreichem Abschluss der Amtsanwaltsprüfung werden die Anwärterinnen und Anwärter als beauftragte Amtsanwältinnen bzw. beauftragte Amtsanwälte bei den Staatsanwaltschaften eingesetzt und während dieser Zeit vorerst nach ihrer bisherigen Besoldungsstufe besoldet. Nach etwa einem Jahr werden sie in die Laufbahn des Amtsanwaltsdienstes übernommen und in die Besoldungsstufe A 12 eingewiesen. Amtsanwältinnen und Amtsanwälte können zur Oberamtsanwältin bzw. zum Oberamtsanwalt *(A 13)* befördert werden. Aktuell sind *45% der Planstellen diesem Beförderungsamt zugeordnet. Darüber hinaus ist eine Beförderung zur Ersten Oberamtsanwältin bzw. zum Ersten Oberamtsanwalt (A 14)* möglich. Für dieses Spitzenamt sind aktuell 12% der Planstellen vorgesehen.

LAUFBAHN DES BEZIRKSNOTARDIENSTES

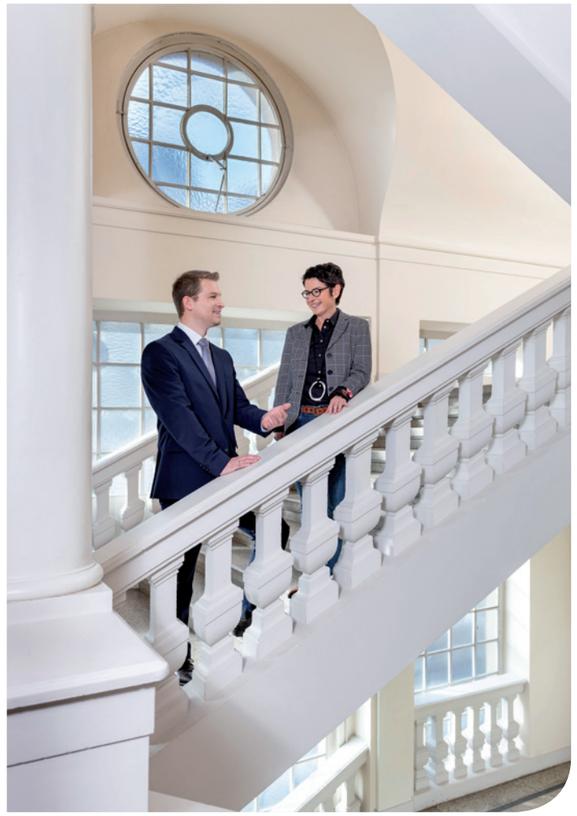
Auch nach Umsetzung der Notariatsreform ist die Laufbahn des *Bezirksnotardienstes* mit eigenem Stellenkegel erhalten geblieben. Die Beförderungsaussichten in dieser Laufbahn bestehen daher unverändert fort, insbesondere konkurrieren die Bezirksnotarinnen und Bezirksnotare bei Beförderungsentscheidungen nicht mit Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern. Nach dem Einstieg als Notarvertreterin bzw. Notarvertreter *(A 12)* erfolgt in der Regel eine Beförderung in das Amt der Bezirksnotarin bzw. des Bezirksnotars *(A 13)*. 86% der Planstellen sind aktuell dieser Besoldungsgruppe zugeordnet und damit deutlich mehr als vor der Notariatsreform *(damals nur 70%)*. Besonders qualifizierten Bezirksnotarinnen bzw. Bezirksnotaren steht zudem die Möglichkeit offen, als Gruppenleiterin bzw. Gruppenleiter bei einem Zentralen Grundbuchamt oder in den Nachlass- und Betreuungsabteilungen der Amtsgerichte sowie als Prüfungsbeauftragte bzw. Prüfungsbeauftragter beim Oberlandesgericht Stuttgart für die Prüfung der freiberuflichen Notare in die Besoldungsgruppe A 14 aufzusteigen. Hier sind aktuell 9% der Planstellen eingruppiert.

LAUFBAHN DES GEHOBENEN VERWALTUNGSDIENSTES IM JUSTIZVOLLZUG

Im *gehobenen Verwaltungsdienst im Justizvollzug* erfolgt nach Abschluss des Studiums zur Rechtspflegerin bzw. zum Rechtspfleger der Einstieg als Regierungsinspektorin bzw. Regierungsinspektor *(Besoldungsgruppe A 9)*. Beförderungen sind bis in die Besoldungsgruppe A 13 möglich. Zusätzlich sind 13 Stellen für Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter bei größeren Anstalten als *Aufstiegsstellen in den höheren Verwaltungsdienst nach A 14 (Oberregierungsrätin bzw. Oberregierungsrat)* ausgebracht. *Ohne Einbeziehung dieser Aufstiegsstellen liegen 35% der Stellen in Besoldungsgruppe A 12 und höher.* Zusätzlich wird bei einer Verwendung im Justizvollzug ab dem zweiten Jahr eine spezielle Verwendungszulage in Höhe von aktuell 66 Euro monatlich gewährt, die sich ab dem dritten Jahr auf 132 Euro erhöht.

AUFSTIEG IN DEN HÖHEREN DIENST

Für *besonders leistungsstarke und fortbildungsbereite Beamtinnen und Beamte* besteht in den entsprechend bewerteten Dienstposten grundsätzlich die Möglichkeit, *in den höheren Dienst aufzusteigen*. Der Aufstieg erfolgt dabei in den höheren Verwaltungsdienst, sodass zunächst ein horizontaler Laufbahnwechsel in den gehobenen Verwaltungsdienst erfolgen muss. Die einzelnen Voraussetzungen für einen solchen Laufbahnwechsel sowie für den Aufstieg selbst sind im Landesbeamtengesetz sowie in der „Verordnung des Innenministeriums über die Einrichtung von Laufbahnen“ vom 9. Juli 2013 geregelt.



C. Organisation in der Justiz

1. INFORMATION UND TRANSPARENZ

AUF EINEN BLICK

- Information schafft Transparenz.
- Transparenz motiviert.
- Informationen müssen bedarfs- und zielgerecht weitergegeben werden.

Personalentwicklung hat das Ziel zu motivieren. Motivation verlangt Information und Transparenz. Personalentwicklung kann nur gelingen, wenn Entscheidungen transparent und nachvollziehbar gemacht werden.

Eine solche Informationskultur ermöglicht den Beamtinnen und Beamten einen direkten, zeitnahen und bedarfsgerechten Zugriff auf relevante Themen. ***Nachrichten aus der Dienststelle*** müssen – etwa über das Intranet oder auf allgemein zugänglichen Laufwerken – abgerufen werden können. Zu einer guten Informationskultur gehört darüber hinaus, dass die Kolleginnen und Kollegen durch entsprechende (Haus-)Mitteilungen auf anstehende Veranstaltungen, Fortbildungen oder sonstige Ereignisse aufmerksam gemacht werden. Großen Anklang haben seitens der Kollegenschaft herausgegebene Newsletter wie die „SG-Info“ beim Sozialgericht Karlsruhe oder „LG aktiv“ beim Landgericht Karlsruhe mit ihrer Mischung aus fachlichen Informationen und kollegialen Mitteilungen gefunden.

Das Ministerium der Justiz und für Europa nutzt das Intranet, um beispielsweise über aktuelle Projekte zu informieren, digitale Versionen von Broschüren anzubieten oder Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner des Ministeriums für konkrete Themen zu benennen.

Im Interesse eines regelmäßigen und offenen Austauschs finden jährlich ***Dienstbesprechungen*** des Ministeriums mit den Präsidentinnen und Präsidenten der ordentlichen Gerichtsbarkeit, den Präsidentinnen und Präsidenten sowie Direktorinnen und Direktoren der Fachgerichtsbarkeiten, den Leitenden Oberstaatsanwältinnen und Oberstaatsanwälten sowie den Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleitern im Justizvollzug statt. Dort werden Projekte des Ministeriums vorgestellt und diskutiert, Gesetzgebungsvorhaben dargelegt und aktuelle Themen erörtert. Die Obergerichte und Generalstaatsanwaltschaften veranstalten daneben – in der Regel mit Beteiligung des Ministeriums – eigene Dienstbesprechungen für die Präsidentinnen und Präsidenten, Leitenden Oberstaatsanwältinnen und Oberstaatsanwälte sowie für die Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter ihres Bezirks. Alle zwei Jahre findet außerdem eine Informationstagung des Ministeriums der Justiz und für Europa statt, zu der neben den Präsidentinnen und Präsidenten der ordentlichen Gerichtsbarkeit auch alle Direktorinnen und Direktoren der Amtsgerichte eingeladen werden.

Die Leitungen der Gerichte, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen tragen Sorge für die ***Weitergabe entsprechender Informationen*** in ihrer Dienststelle bzw. in ihrem Bezirk, etwa durch Dienstbesprechungen und Personalversammlungen. Sie achten darauf, dass auch beurlaubte Kolleginnen und Kollegen in den Informationsfluss mit einbezogen werden. Dies kann durch Einladungen zu Dienstbesprechungen oder durch Aufnahme der privaten E-Mail-Adresse in einen entsprechenden Verteiler gewährleistet werden *(Näheres hierzu in Kapitel C 4 „Wiedereinstieg“).*

Darüber hinaus können ***Fortbildungen*** zum Wissenstransfer beitragen. Seminare für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger stellen die aktuellen Entwicklungen und Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung in der Justiz dar *(Näheres hierzu in den Kapiteln B 5 „Fortbildung“ und C 4 „Wiedereinstieg“).*

2. KOMMUNIKATION

AUF EINEN BLICK

- Miteinander-Reden drückt Wertschätzung aus, erhöht die Arbeitszufriedenheit und reduziert Reibungsverluste.
- Wer spricht wann mit wem worüber?
  Dienstvorgesetzte sind erste Ansprechpartner!
- Kommunikation ist keine Einbahnstraße.
  Sie ist wechselseitiger Austausch von Informationen.

Personalentwicklung erfordert eine regelmäßige, vertrauensvolle und strukturierte Kommunikation, die auf einer Kultur des ***Miteinander-Redens*** aufbaut. Nur so finden die Beschäftigten Gehör für ihre Anliegen. Und nur so erhalten sie Rückmeldung, insbesondere von Führungskräften, die damit Wertschätzung für und Interesse an der Person zeigen. Kommunikation ist aber keine Einbahnstraße. Wichtig ist ein ständiger, wechselseitiger Informationsaustausch auf allen Ebenen.

Neben einer vertrauensvollen Alltagskommunikation tragen verschiedene Formen ***anlassbezogener strukturierter Gespräche*** dazu bei, eine Kultur des Miteinander-Redens auf eine breite Grundlage zu stellen.

In der Praxis vielfach bewährt haben sich die folgenden strukturierten Gespräche:

Das Jahresgespräch

Ein Jahresgespräch richtet sich an *alle* Angehörigen der Justiz. Es bietet Beschäftigten und Führungskräften gleichermaßen die Gelegenheit, in einem geschützten Rahmen Bilanz des vergangenen Jahres zu ziehen, die Zusammenarbeit und Arbeitsabläufe zu besprechen, Chancen für die individuelle Fortentwicklung zu erörtern und gemeinsame Ziele zu formulieren. Das Jahresgespräch ist die zentrale Gelegenheit für einen offenen, gewinnbringenden Austausch zwischen Beschäftigtem und Führungskraft und daher zentrales Element einer modernen Personalentwicklung.

BEISPIELE FÜR LEITFRAGEN IM JAHRESGESPRÄCH

- ✓ *Rückschau und Bilanz:* Was habe ich mit der Führungskraft im letzten Gespräch erörtert? Wie haben sich die erörterten Punkte entwickelt? Konnten die gesteckten Ziele erreicht werden? Wenn nein: Was sind mögliche Ursachen?
- ✓ *Zu Arbeitsumfeld und Arbeitsabläufen:* Bin ich zufrieden mit meiner Tätigkeit? Was ist mir besonders gut gelungen? Was sollte verbessert werden? Sind konkrete Probleme aufgetreten, die zu lösen sind? Wie schätze ich die Arbeitsbelastung ein? Möchte ich zusätzliche oder andere Aufgaben übernehmen? Bin ich mit der Büroausstattung zufrieden?
- ✓ *Zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:* Klappt die Zusammenarbeit? Wie ist es im Vertretungsfall? Wie ist die Arbeitsatmosphäre? Gibt es konkrete Konflikte?
- ✓ *Zur Zusammenarbeit mit Führungskräften und Dienstvorgesetzten:* Funktioniert die Zusammenarbeit? Was hat besonders gut geklappt? Gibt es konkrete Konflikte? Erfahre ich genügend Unterstützung?
- ✓ *Zu Weiterentwicklung und Fortbildung:* Was möchte ich in der beruflichen Entwicklung noch erreichen? Kann ich mir die Übernahme von Verwaltungsaufgaben vorstellen? Möchte ich eine bestimmte Fortbildung machen? Habe ich Fragen zu den Angeboten des Gesundheitsmanagements in der Justiz?
- ✓ *Zur persönlichen Situation:* Habe ich private Anliegen, die ich mit der Führungskraft besprechen möchte? Kommen für mich konkrete Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Betracht? Betreue ich Kinder oder andere Angehörige und benötige hier Unterstützung des Dienstherrn?

Weitere Informationen sowie konkrete Arbeitshilfen zum Jahresgespräch in der Justiz finden sich in dem vom Ministerium der Justiz und für Europa Baden-Württemberg herausgegebenen Leitfaden zum Jahresgespräch, der im Intranet eingestellt ist *(Justizministerium > Personal > Personalentwicklung).*

Drei-Monats-Gespräch

Das Drei-Monats-Gespräch bietet neuen Kolleginnen und Kollegen frühzeitig die Möglichkeit, Arbeitsweisen und Arbeitsabläufe zu reflektieren und gegebenenfalls zu optimieren. Gemeinsam kann eine ***erste Bilanz der bisherigen Einarbeitung*** gezogen werden, die auch den Leistungsstand der Beamtinnen und Beamten miteinbezieht. Die Zusammenarbeit wird wechselseitig betrachtet und bewertet. Wie beim Jahresgespräch empfiehlt sich auch beim Drei-Monats-Gespräch eine Gesprächsführung in ungestörter Atmosphäre unter vier Augen. Es ist sinnvoll, das Drei-Monats-Gespräch nicht nur Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern anzubieten, sondern auch Kolleginnen und Kollegen, welche die Dienststelle wechseln, ein neues Referat übernehmen oder wieder in den Beruf einsteigen.

Beurteilungsgespräch

Die Beamtinnen und Beamten sollen in den dienstlichen Beurteilungen ***ein klares und ehrliches Bild ihrer Leistungen, Potenziale und Entwicklungsperspektiven*** erhalten. Es bietet sich daher an, mit dem Einverständnis der Beschäftigten das Ergebnis der Beurteilung in einem gemeinsamen Gespräch vertrauensvoll und offen zu erörtern.

Rückkehrgespräch

Bei einer Abwesenheit von länger als drei Monaten, etwa ***nach Elternzeit oder nach einer längeren Erkrankung***, kann es für die Beschäftigten sehr hilfreich sein, zeitnah nach der Rückkehr die Modalitäten des Wiedereinstiegs und die gegenseitigen Erwartungen in einem gemeinsamen Gespräch zu erörtern. Gesprächsangebote nach den Regeln des betrieblichen Eingliederungsmanagements gehen – soweit dessen tatbestandliche Voraussetzungen vorliegen – dem Rückkehrgespräch vor. [11]
Gegebenenfalls kann in dem Erstgespräch nach dem betrieblichen Eingliederungsmanagement geklärt werden, ob daneben das Führen eines gesonderten Rückkehrgesprächs sinnvoll ist.

[11] Wegen der Einzelheiten der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) wird auf den gleichnamigen Leitfaden des Ministeriums der Justiz und für Europa verwiesen, der im Intranet der Justiz unter der Rubrik „Service“ verfügbar ist.

Berufseinstiegsgespräch

Die Personalreferentinnen und Personalreferenten bei den Oberlandesgerichten laden die jungen Kolleginnen und Kollegen im letzten Studienabschnitt zu einem persönlichen „Berufseinstiegsgespräch“ ein, das in der Hochschule für Rechtspflege in Schwetzingen stattfindet. Dieses Gespräch bietet die Gelegenheit, die künftigen Verwendungsmöglichkeiten in der Justiz zu erörtern und für die vielseitigen Entwicklungsmöglichkeiten in der Justiz - neben der ordentlichen Gerichtsbarkeit auch in den Fachgerichtsbarkeiten und im Justizvollzug – zu werben.

Perspektivgespräch

Nach etwa eineinhalb bis zwei Jahren Berufstätigkeit führen die Personalreferentinnen und Personalreferenten bei den Obergerichten sowie die Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter im Justizvollzug mit den Beamtinnen und Beamten auf Probe ein persönliches „Perspektivgespräch“. In dem Gespräch sollen die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten in der Justiz gemeinsam erörtert werden.

Gespräch zur Übernahme in die Laufbahn des Amtsanwaltsdienstes

Vor der Übernahme in die Laufbahn des Amtsanwaltsdienstes findet auf Einladung der Personalreferentinnen und -referenten beim Ministerium der Justiz und für Europa ein persönliches Gespräch statt, in dem mit den beauftragten Amtsanwältinnen und beauftragten Amtsanwälten die künftigen Verwendungsmöglichkeiten eingehend erörtert werden.

STRUKTURIERTE GESPRÄCHE IN DER ÜBERSICHT:

	RAHMEN	INHALT	ZIEL	NUTZEN	ZUSTÄNDIGKEIT
JAHRESGESPRÄCH	• Richtet sich an alle Justizangehörigen • Findet jährlich in ungestörter Atmosphäre statt • Gesprächspartner bereiten sich vor • Findet keinen Eingang in Personalakte	• Offener Austausch unter vier Augen • Bilanz des vergangenen Jahres und gemeinsame Formulierung neuer Ziele • Arbeitsumfeld und Arbeitsabläufe • Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Kollegen und Dienstvorgesetzten • Weiterentwicklung und Fortbildung • Vereinbarkeit von Beruf und Familie	• Stärkere Einbindung der Beschäftigten • Verbesserung der Zusammenarbeit sowie der Arbeitsabläufe und -ergebnisse • Persönliche Weiterentwicklung der Beschäftigten • Steigerung der beruflichen Zufriedenheit	• Stärkere Einbindung bringt neue Impulse und Ideen • Gemeinsames Handeln schafft Transparenz und Akzeptanz • Gegenseitige Wertschätzung und Motivation • Bessere Einschätzung der eigenen Leistungen, Fähigkeiten und Potenziale • Personalentwicklung nach individuellen Interessen und Fähigkeiten	• Originär formaler Dienstvorgesetzter • *Aber:* im Zentrum steht unmittelbare Arbeitsbeziehung im Alltag • Daher Delegation möglich an Führungskraft, mit der Beschäftigter unmittelbar zusammenarbeitet • Individuelle Gestaltung vor Ort möglich • *Näheres:* Leitfaden zum Jahresgespräch
DREI-MONATS-GESPRÄCH	• Richtet sich an neue Kolleginnen und Kollegen *(insbesondere Berufsanfänger)* • Findet nach circa drei Monaten in ungestörter Atmosphäre statt • Gesprächspartner bereiten sich vor • Findet keinen Eingang in Personalakte	• Offener Austausch unter vier Augen • Bilanz der bisherigen Einarbeitung • Arbeitsumfeld und Arbeitsabläufe • Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Kollegen und Dienstvorgesetzten • Weiterentwicklung und Fortbildung • Vereinbarkeit von Beruf und Familie	• Stärkere Einbindung der neuen Kolleginnen und Kollegen • Verbesserung der Zusammenarbeit sowie der Arbeitsabläufe und -ergebnisse • Persönliche Weiterentwicklung der Beschäftigten • Steigerung der beruflichen Zufriedenheit	• Stärkere Einbindung bringt neue Impulse und Ideen • Gemeinsames Handeln schafft Transparenz und Akzeptanz • Gegenseitige Wertschätzung und Motivation • Bessere Einschätzung der eigenen Leistungen, Fähigkeiten und Potenziale • Personalentwicklung nach individuellen Interessen und Fähigkeiten	• Originär formaler Dienstvorgesetzter • *Aber:* im Zentrum steht unmittelbare Arbeitsbeziehung im Alltag • Daher Delegation möglich an Führungskraft, mit der Beschäftigter unmittelbar zusammenarbeitet • Individuelle Gestaltung vor Ort möglich • *Näheres:* Leitfaden zum Jahresgespräch
BEURTEILUNGSGESPRÄCH	• Findet in ungestörter Atmosphäre statt • Kein ergebnisoffenes Gespräch, sondern vorrangig Erläuterung der Beurteilung • Beurteilung geht in Personalakte ein, nicht Gesprächsinhalte	• Transparente und argumentative Erläuterung der Leistungen, Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten	• Kolleginnen und Kollegen wissen um ihre Leistungen, Fähigkeiten und Potenziale	• Bessere Einschätzung der eigenen Leistungen, Fähigkeiten und Potenziale • Personalentwicklung nach individuellen Interessen und Fähigkeiten	• Formaler Dienstvorgesetzter
RÜCKKEHRGESPRÄCH	• Richtet sich an alle Kolleginnen und Kollegen, die länger als drei Monate abwesend waren • Findet in ungestörter Atmosphäre statt • Gesprächspartner bereiten sich vor	• Offene Erörterung der Modalitäten des Wiedereinstiges	• Konkrete Ergebnisse zur Ausgestaltung des Wiedereinstiegs	• Realistische Planung und Gestaltung des Wiedereinstiegs • Gegenseitige Wertschätzung und Motivation • Bessere Einschätzung der eigenen Leistungen, Fähigkeiten und Potenziale	• Originär formaler Dienstvorgesetzter • *Aber:* im Zentrum steht unmittelbare Arbeitsbeziehung im Alltag • Daher Delegation möglich an Führungskraft, mit der Beschäftigter unmittelbar zusammenarbeitet • Individuelle Gestaltung vor Ort möglich • *Näheres:* Leitfaden zum Jahresgespräch

FORTSETZUNG STRUKTURIERTE GESPRÄCHE IN DER ÜBERSICHT:

	RAHMEN	INHALT	ZIEL	NUTZEN	ZUSTÄNDIGKEIT
BERUFSEINSTIEGSGESPRÄCH	• Richtet sich an Anwärterinnen und Anwärter im letzten Studienabschnitt • Findet in der Hochschule Schwetzingen in ungestörter Atmosphäre statt	• Erörterung der künftigen Verwendungsmöglichkeiten in der Justiz • Werbung für vielseitige Entwicklungsmöglichkeiten	• Steigerung der Transparenz der Verwendungsplanung • Steigerung der beruflichen Zufriedenheit	• Einbindung schafft Transparenz und Akzeptanz • Gegenseitige Wertschätzung und Motivation • Bessere Einschätzung der eigenen Leistungen, Fähigkeiten und Potenziale • Personalentwicklung nach individuellen Interessen und Fähigkeiten	• Personalreferentinnen und -referenten bei den Oberlandesgerichten
PERSPEKTIV-GESPRÄCH	• Richtet sich an die Beamtinnen und Beamten auf Probe nach etwa eineinhalb bis zwei Jahren Berufstätigkeit	• Erörterung der individuellen Entwicklungsmöglichkeiten in der Justiz	• Individuelle Förderung der beruflichen Entwicklung • Steigerung der beruflichen Zufriedenheit	• Einbindung schafft Transparenz und Akzeptanz • Gegenseitige Wertschätzung und Motivation • Bessere Einschätzung der eigenen Leistungen, Fähigkeiten und Potenziale • Personalentwicklung nach individuellen Interessen und Fähigkeiten	• Personalreferentinnen und -referenten bei den Obergerichten, Anstaltsleiterinnen und -leiter im Justizvollzug
ÜBERNAHMEGESPRÄCH AMTSANWALTSDIENST	• Richtet sich an beauftragte Amtsanwältinnen und Amtsanwälte vor Übernahme in die Laufbahn des Amtsanwaltsdienstes • Findet im Ministerium der Justiz und für Europa in ungestörter Atmosphäre statt	• Erörterung der künftigen Verwendungsmöglichkeiten im Amtsanwaltsdienst	• Steigerung der Transparenz der Verwendungsplanung • Steigerung der beruflichen Zufriedenheit	• Einbindung schafft Transparenz und Akzeptanz • Gegenseitige Wertschätzung und Motivation • Bessere Einschätzung der eigenen Leistungen, Fähigkeiten und Potenziale • Personalentwicklung nach individuellen Interessen und Fähigkeiten	• Personalreferentinnen und -referenten beim Ministerium der Justiz und für Europa

KOMMUNIKATION IN PERSONALANGELEGENHEITEN

DIENSTVORGESETZTE

In Personalangelegenheiten sind die ***Dienstvorgesetzten*** die ersten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Beschäftigten.

Sie sind die „Informations- und Kommunikationsschnittstellen". Ihnen obliegt es, die im Jahresgespräch und in den weiteren strukturierten Gesprächen kommunizierten Anliegen bedarfs- und zielgerecht und mit Einverständnis der Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben. Insbesondere etwaige Verwendungswünsche müssen den Personalreferentinnen und Personalreferenten bei den Obergerichten bzw. – für den Justizvollzug und für den Amtsanwaltsdienst – beim Ministerium der Justiz und für Europa bekannt sein, um die entsprechenden personalplanerischen Maßnahmen in die Wege zu leiten. Ein besonderes Interesse an Fortbildungsveranstaltungen muss den Fortbildungsverantwortlichen in den Gerichten, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen bzw. beim Landesjustizprüfungsamt und in der Abteilung Justizvollzug des Ministeriums kommuniziert werden. Eine regelmäßige und verlässliche Informationskette von den Beschäftigten über die Gerichts-, Behörden- und Anstaltsleitungen bis zu den Obergerichten und das Ministerium ist daher unverzichtbar.

Zu diesem Zweck findet auch ein regelmäßiger Austausch zwischen den Dienstvorgesetzten, den Obergerichten und dem Ministerium der Justiz und für Europa statt. Die Dienstvorgesetzten informieren die Kolleginnen und Kollegen über die Ergebnisse dieser Gespräche.

PERSONALREFERENTEN

Die ***Personalreferentinnen und Personalreferenten*** bei den Obergerichten bzw. – für den Justizvollzug und für den Amtsanwaltsdienst – beim Ministerium stehen den Kolleginnen und Kollegen darüber hinaus gerne für Personalgespräche zur Verfügung, wenn es einen konkreten Anlass gibt. Je nach Anliegen kann ein Telefonat oder ein persönliches Gespräch zielführend sein. Die Personalreferentinnen und Personalreferenten teilen den Dienstvorgesetzten die Ergebnisse der Personalgespräche mit, sofern diese nicht der Vertraulichkeit unterliegen.

3. VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

AUF EINEN BLICK

- Alle Führungskräfte der Justiz haben die Aufgabe, Phasen der Kindererziehung und Pflege von Angehörigen positiv und unterstützend zu begleiten.
- Die Ausübung von Führungsämtern ist in der Regel in Teilzeit möglich.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt nicht nur die Familien selbst vor große Herausforderungen, sondern auch das Land als Arbeitgeber. Die Justiz stellt sich dieser Aufgabe mit besonderem Engagement und Nachdruck. Das Personalentwicklungskonzept macht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu einem Schwerpunktthema.

Die Justiz gilt traditionell als familienfreundlich. Zu Recht. Die dezentrale Struktur in der baden-württembergischen Justiz mit insgesamt 152 Gerichten, 17 Staatsanwaltschaften mit 2 Zweigstellen und 2 Generalstaatsanwaltschaften sowie 22 Justizvollzugseinrichtungen mit 19 Außenstellen ermöglicht praktisch flächendeckend eine wohnortnahe Beschäftigung. Die Dienstrechtsreform des Jahres 2011 hat zusätzliche Akzente gesetzt, beispielsweise die unterhälftige Teilzeitbeschäftigung oder die Ausweitung der Regelungen zum Sonderurlaub zur Betreuung kranker Kinder und sonstiger Angehöriger.

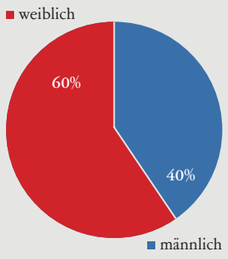
Die Justiz möchte diese Errungenschaften bewahren und insbesondere durch die nachfolgend dargestellten Maßnahmen fortentwickeln und fördern. Eine moderne Justiz zeichnet sich dadurch aus, Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen familienfreundlich auszugestalten. Alle Führungskräfte in der Justiz sind aufgerufen, die Phasen der Kindererziehung und Pflege von Angehörigen positiv zu begleiten und aktiv zu unterstützen. Als sichtbaren Ausdruck dieser grundlegenden Wertentscheidung und langfristigen Selbstverpflichtung hat das Ministerium der Justiz und für Europa in den Jahren 2014 und 2017 erfolgreich das in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst anerkannte Zertifizierungsverfahren ***„audit berufundfamilie“*** durchlaufen *(Näheres unter „Zertifikat ‚audit berufundfamilie“).*

Alle Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich an Frauen und Männer. Kolleginnen und Kollegen gleich welchen Geschlechts sollen in der Lage sein, trotz Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen ihren Beruf auszuüben, sich weiterzuentwickeln sowie – je nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – ein Beförderungsamt zu erlangen, wenn sie es anstreben. Die Justiz betreibt deshalb primär ***Familienförderung***, keine Frauenförderung. In der Praxis unterstützen die nachfolgenden Programme jedoch vorrangig die Kolleginnen, weil Frauen in der Familiengründungsphase bis heute eher bereit sind, berufliche Ambitionen hinter familiäre Belange zurückzustellen. Das kann sich negativ oder verzögernd auf die persönliche Karriereentwicklung auswirken.

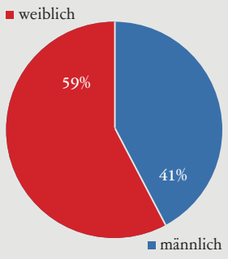
Im ***gehobenen Justizdienst*** überwiegt bei den Rechtspflegeranwärterinnen und -anwärtern der Frauenanteil zwar deutlich *(78%)*, gleiches gilt im gesamten Personalbestand des gehobenen Justizdienstes *(76% Frauen, 24% Männer)*. In den Beförderungs- und Führungsämtern jedoch bleibt der Anteil der Frauen hinter ihrem Anteil am Gesamtpersonalbestand zurück. 60% der Frauen haben ein Beförderungsamt ab A 12 inne. In Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften beträgt der Frauenanteil 59%. [12]

FRAUENANTEIL

Gehobener Justizdienst:
Frauenanteil in Beförderungsämtern ab A12



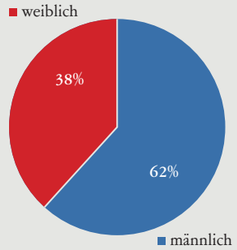
Gehobener Justizdienst:
Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben



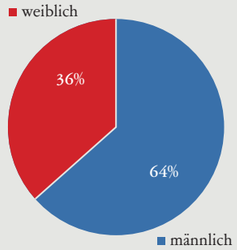
Ein ähnliches Bild ergibt sich ***in der Laufbahn des Amtsanwaltsdienstes***. Während im Personalbestand insgesamt die Frauen hier ebenfalls – wenn auch geringer – in der Überzahl sind *(Frauenanteil: 61%)*, sind bei den Beförderungsämtern ab A 13 die Männer in der Mehrzahl *(Frauenanteil: 38%)*. Im ***Bezirksnotardienst*** insgesamt liegt der Frauenanteil bei 53%, im Endamt A 14 dagegen nur bei 36%. [13]

FRAUENANTEIL

Amtsanwaltsdienst:
Frauenanteil in Beförderungsämtern ab A13



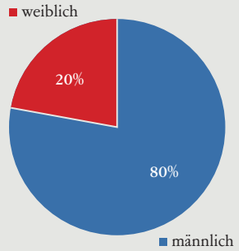
Bezirksnotardienst:
Frauenanteil im Endamt A14



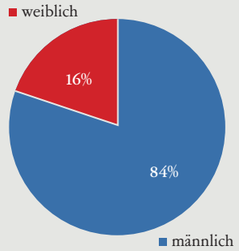
Während ***im Justizvollzug*** in der Vergangenheit der Anteil an Frauen deutlich geringer als der Männeranteil war, hat sich dies zwischenzeitlich nachhaltig geändert. Seit Jahren ist hier bei Einstellungen im gehobenen Verwaltungsdienst der Anteil an Frauen regelmäßig höher als der Anteil an Männern. Aktuell liegt der Frauenanteil insgesamt bei 53%. Entsprechend dieser Gesamtentwicklung steigt auch der Frauenanteil in den Beförderungsämtern A 12 und höher kontinuierlich an und liegt derzeit bei 20%. Im Führungsamt der Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter bei den Justizvollzugsanstalten sind aktuell 16% Frauen. [14]

FRAUENANTEIL

Gehobener Verwaltungsdienst im Justizvollzug:
Frauenanteil in Beförderungsämtern ab A12



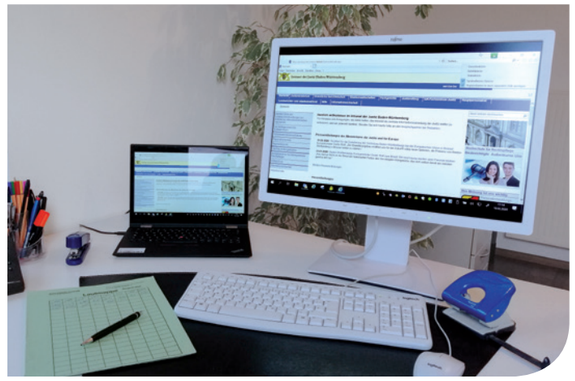
Gehobener Verwaltungsdienst im Justizvollzug:
Frauenanteil in Verwaltungsleitung ab A13



BERÜCKSICHTIGUNG INDIVIDUELLER INTERESSEN BEI DER VERWENDUNGSPLANUNG

Einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leistet die Berücksichtigung individueller, insbesondere familiär begründeter Interessen sowie örtlicher Bindungen bei Zuweisungen an Gerichte, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen. Soweit es die Möglichkeiten der Personalplanung erlauben, erfüllen die Personalreferentinnen und Personalreferenten diese Wünsche. Durch die hohe Zahl der Gerichte, Staatsanwaltschaften und Vollzugseinrichtungen im Land ist häufig eine ortsnahe Verwendung möglich. Fast alle Verwendungen sind zudem in Teilzeit möglich.

Praktische Zwänge, zum Beispiel unvorhersehbar entstehende Vakanzen, die es zu schließen gilt, können jedoch mit individuellen Wünschen in Konflikt treten. Auch stellt eine verstärkte Inanspruchnahme unterhälftiger Teilzeit die Gerichte, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen vielfach vor räumliche Kapazitätsprobleme. Eine unterhälftige Teilzeit am gewünschten Standort kann deshalb oftmals nur ermöglicht werden, wenn die Bereitschaft besteht, sich ein Dienstzimmer zu teilen.



[12] Stand: Juni 2019.

[13] Stand: Juni 2019.

[14] Stand: September 2017.

Kindertagesstätte Neckarlöwen

FÜHRUNGSÄMTER IN TEILZEIT

Die personalverwaltenden Dienststellen streben ein dem Personalbestand entsprechendes Geschlechterverhältnis bei den Führungsämtern an. Dazu ermöglichen sie es auch, ***Führungsämter in Teilzeit*** wahrzunehmen. Bei Führungsämtern mit herausgehobener Leitungsfunktion *(insbesondere Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter)* können allerdings organisatorische und personalwirtschaftliche Gründe besondere Vorkehrungen bei der konkreten Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung erforderlich machen. Im Übrigen ist zu beachten, dass ein Führungsamt gesteigerte Anforderungen an die Präsenz bzw. die Erreichbarkeit stellt. Teilzeitkräfte, die ein Führungsamt bekleiden möchten, müssen bereit sein, die Ausgestaltung ihrer Dienstzeiten mit diesen besonderen dienstlichen Belangen zu harmonisieren.

FREISTELLUNGSJAHR / „SABBATJAHR“

Gemäß § 69 Abs. 5 Landesbeamtengesetz haben die obersten Dienstbehörden die Möglichkeit, in ihrem Dienstbereich Teilzeitbeschäftigung auf Antrag in der Weise zu bewilligen, dass der Teil, um den die regelmäßige Arbeitszeit im Einzelfall ermäßigt ist, zu einem zusammenhängenden Zeitraum von bis zu einem Jahr zusammengefasst wird *(sog. Freistellungsjahr).* Durch die auf dieser Grundlage erlassene „Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums zur Durchführung von Teilzeitbeschäftigung in Form des Freistellungsjahres“ vom 21. Dezember 2015 eröffnet das Ministerium der Justiz und für Europa den Beamtinnen und Beamten in seinem Geschäftsbereich seit dem 1. Januar 2016 die Möglichkeit, ein solches so genanntes „Sabbatjahr“ in Anspruch zu nehmen.

Eine ***Auszeit*** in Form des Freistellungsjahres wird dadurch möglich, dass in der Ansparphase die voll erbrachte Arbeitsleistung nur in Höhe des Umfangs der bewilligten Teilzeitbeschäftigung entlohnt wird. Das auf diese Weise entstehende Zeitguthaben wird in der zweiten Phase – der Freistellungsphase – durch eine vollständige Freistellung von der Arbeit unter Weiterzahlung der anteiligen Bezüge in gleichbleibender Höhe ausgeglichen.

Die Ansparphase kann – je nach Wahl des Modells – zwischen zwei Jahren und sieben Jahren betragen. Im 2/3-Modell arbeitet die Beamtin bzw. der Beamte beispielsweise zwei Jahre lang mit voller Arbeitskraft und lediglich 2/3 Vergütung, bevor er im dritten Jahr bei gleichbleibender Vergütung eine vollständige Freistellung genießt. Ein Freistellungsjahr ist grundsätzlich auch für diejenigen möglich, die bisher bereits einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Der Teilzeitfaktor darf dann allerdings im gesamten Bewilligungszeitraum nicht weniger als 50% betragen.

Die Freistellungsphase umfasst stets einen zusammenhängenden Zeitraum von einem Jahr. Das Ministerium der Justiz und für Europa hat die Möglichkeit eines Freistellungsjahres zweimal eröffnet und ermöglicht es, die Auszeit auch zusammenhängend zu nehmen.

Der Antrag auf ein Freistellungsjahr ist bei der jeweiligen Beschäftigungsdienststelle zu stellen. Die Beantragung setzt ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit voraus und kann frühestens nach Ablauf des fünften Jahres der Beschäftigung in der Landesjustiz bzw. -verwaltung erfolgen. Über den Antrag entscheidet die für die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung zuständige Stelle. *Weitere Informationen zum Freistellungsjahr finden sich im Intranet (Justizministerium > Personal > VwV Freistellungsjahr).*

SCHAFFUNG JUSTIZNAHER KINDERTAGESSTÄTTEN

Ein ausreichendes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder von Justizangehörigen ist ein Schlüssel für die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als besonders personalintensives Ressort mit einem hohen Frauenanteil hat sich die Justiz schon frühzeitig des Themas angenommen und gemeinsam mit den Personalvertretungen erfolgreich an verschiedenen Standorten Projekte zur Kindertagesbetreuung initiiert. Mittlerweile stehen für die Kinder von Justizangehörigen landesweit 246 Ganztagesbetreuungsplätze in 10 Einrichtungen zur Verfügung. Diese Projekte werden durch Investitionskostenzuschüsse des Landes sowie mit Mitteln aus den Investitionsprogrammen des Bundes „Kinderbetreuungsfinanzierung“ gefördert. In einigen Fällen stellt das Land zusätzlich die Räumlichkeiten miet- und nebenkostenfrei zur Verfügung. Die Betriebskosten aller Einrichtungen werden durch kommunale Zuschüsse und Elternbeiträge finanziert. Eine finanzielle Unterstützung des laufenden Betriebs durch das Land ist nicht möglich.

Die Betreuungsangebote, die allen Justizangehörigen offen stehen, werden als Kooperationsprojekte der Justiz mit lokalen Trägern von Kindertageseinrichtungen *(Kommunen, Kirchen, Sozialverbänden usw.)* ausgestaltet. Die Träger entscheiden über die Vergabe der Betreuungsplätze selbstständig. Eine Übersicht über die Angebote der verschiedenen Einrichtungen sowie über alle Träger und deren Kontaktdaten ist im Intranet veröffentlicht *(Justizministerium > Personal > Kindertagesstätten).*

TELEARBEIT / MOBILES ARBEITEN

Ein weiterer wichtiger Baustein zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitsortes.

Auf der Basis einer Rahmendienstvereinbarung zwischen dem Hauptpersonalrat und dem Ministerium der Justiz und für Europa besteht für die Angehörigen des gehobenen Dienstes in der baden-württembergischen Justiz grundsätzlich die Möglichkeit, alternierende Telearbeit in Anspruch zu nehmen. Die zahlreichen positiven Rückmeldungen sowohl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern als auch von den jeweiligen Dienststellen zeigen, dass insbesondere Eltern von der mit alternierender Telearbeit verbundenen Flexibilisierung erheblich profitieren. Vielfach ermöglicht die Telearbeit sogar eine Erhöhung des Arbeitskraftanteils trotz Kinderbetreuung. Darüber hinaus haben wir die Erfahrung gemacht, dass alternierende Telearbeit einen früheren Wiedereinstieg fördern kann. Soweit klare Absprachen zwischen allen Beteiligten getroffen werden, sind keine negativen Auswirkungen auf bestehende Geschäftsabläufe festzustellen.

Die Entscheidung des Dienstvorgesetzten über die Bewilligung alternierender Telearbeit verlangt eine Einzelfallabwägung, welche die Interessen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einerseits und die dienstlichen Belange sowie die mit der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes verbundenen Kosten andererseits berücksichtigt. Das erforderliche besonders schutzwürdige Interesse ist regelmäßig gegeben, wenn die persönlichen Voraussetzungen für eine Beurlaubung oder Teilzeit aus familiären Gründen oder eine anerkannte Schwerbehinderung mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vorliegen. Damit Mindestpräsenzzeiten an der Dienststelle gewährleistet werden können, setzt alternierende Telearbeit überdies in der Regel eine Beschäftigung im Umfang von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Dienstzeit voraus. Zudem muss sich der Aufgabenbereich des Beschäftigten für eine Erledigung in Telearbeit eignen. Die Bewilligung erfolgt durch Abschluss entsprechender Individualvereinbarungen.

Mit der Einführung der elektronischen Akte, die insbesondere einen vollständigen Echtzeit-Aktenzugriff ermöglichen wird, sind für die Zukunft weitere Entwicklungsperspektiven mobilen Arbeitens zu erwarten. Nähere Informationen zur Telearbeit sowie die Rahmendienstvereinbarung finden sich im Intranet *(Justizministerium > Personal > Mobiles Arbeiten).*

ZERTIFIKAT „AUDIT BERUFUNDFAMILIE“

Im Jahr 2014 wurde das Ministerium der Justiz und für Europa erstmals mit dem Zertifikat ***„audit berufundfamilie“*** der berufundfamilie GmbH ausgezeichnet. Das Zertifikat, das unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend auf Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung verliehen wird, gilt als Gütesiegel für eine familienbewusste Personalpolitik. Das Zertifikat wurde im Jahr 2017 nach einem erneuten Prüfungsverfahren bestätigt.

Mit dem Zertifizierungsverfahren haben wir das Ziel verfolgt, die bestehenden Maßnahmen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf den Prüfstand zu stellen und neue Impulse aufzunehmen. Mit Unterstützung einer erfahrenen Auditorin konnten wir die vorhandenen Maßnahmen sinnvoll ergänzen und systematisch weiterentwickeln. Die wesentlichen Ergebnisse sind in verbindliche Zielvereinbarungen eingeflossen, deren Umsetzung wir zielstrebig weiterverfolgen und die durch die Zertifizierungsstelle überwacht werden. Von dem Zertifizierungsverfahren gehen zudem wertvolle neue Impulse für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik in der gesamten Justiz aus. Es ist unser Ziel, mit einer Vielzahl von Maßnahmen die Attraktivität der Justiz als Arbeitgeber zu stärken, eine hohe Arbeitszufriedenheit zu erreichen und das Familienbewusstsein in der Justiz zu fördern. *(Justizministerium > Personal > audit berufundfamilie).*

4. WIEDEREINSTIEG

AUF EINEN BLICK

- Die Justiz bietet ein modernes Wiedereinstiegsmanagement.
- Personalverwaltende Stellen und Stammdienststellen sind in der Pflicht, eine durchgängige Information und Kommunikation zu gewährleisten.
- Vor einem Wiedereinstieg empfiehlt es sich, frühzeitig Kontakt mit den Personalreferentinnen und Personalreferenten aufzunehmen.

Kolleginnen und Kollegen, die aus familiären, gesundheitlichen oder sonstigen Gründen für längere Zeit nicht im Dienst waren, stoßen bei ihrer Rückkehr oft auf viele Veränderungen und Neuerungen. Die Justiz hat sich für ein ***modernes Wiedereinstiegsmanagement*** entschieden, das deutlich über die sozialgesetzlich geregelten Maßnahmen hinausgeht.[15]

Die personalverwaltenden Dienststellen bieten allen beurlaubten oder länger erkrankten Angehörigen des gehobenen Dienstes auf einer speziellen Plattform im Internet regelmäßig Informationen zu aktuellen Ereignissen und Entwicklungen in der Landesjustiz an. Die Zugangsdaten zu diesem sog. Extranet werden zu Beginn der Abwesenheitsphase durch die Oberlandesgerichte beziehungsweise für die Amtsanwaltschaft und den Justizvollzug durch das Ministerium übersandt.

Die Gerichts-, Behörden- bzw. Anstaltsleitungen in der Stammdienststelle unternehmen ergänzende Maßnahmen zur Einbindung in die dienstlichen Geschehnisse und sozialen Aktivitäten. Denkbar sind Einladungen zu Dienstbesprechungen, Betriebsausflügen und Weihnachtsfeiern. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Informationen über aktuelle Vorgänge in der Stammdienststelle regelmäßig an beurlaubte Kolleginnen und Kollegen weitergeleitet werden.

Beurlaubte Beamtinnen und Beamte werden bei der Planung zentraler und dezentraler Fortbildungsveranstaltungen berücksichtigt. Das Landesjustizprüfungsamt informiert jeweils im Herbst des Vorjahres eigeninitiativ alle beurlaubten Kolleginnen und Kollegen, die voraussichtlich im Laufe des Folgejahrs ihren Dienst wieder antreten werden, über das Fortbildungsangebot und übersendet die jeweils neu aufgelegte Jahresbroschüre mit den zentralen Fortbildungen des Folgejahres. Zudem wird über das Bildungsportal der Justiz der Großteil der Veranstaltungen des zentralen Fortbildungsangebots der Justiz ausgeschrieben. Da auf das Bildungsportal über das Internet (https://jumi.bw21.de) zugegriffen werden kann, haben auch beurlaubte Bedienstete jederzeit die Möglichkeit, sich über das Fortbildungsangebot zu informieren und zu Fortbildungsveranstaltungen anzumelden. Für den Bereich des Justizvollzugs ist das Fortbildungsprogramm des Bildungszentrums Justizvollzug ebenfalls im Internet einsehbar *(http://jvschule-bw.de/pb/j1153159,Lde/Startseite).*

In der Phase des Wiedereinstiegs stehen sowohl die Obergerichte bzw. – für den Justizvollzug und den Amtsanwaltsdienst – das Ministerium als personalverwaltende Dienststellen als auch die jeweilige Stammdienststelle besonders in der Verantwortung. Etwa sechs Monate vor dem Wiedereinstieg, spätestens aber sobald der Wiedereinstieg konkret absehbar ist, empfiehlt sich eine Kontaktaufnahme bei der zuständigen Personalreferentin bzw. dem zuständigen Personalreferenten. In einem persönlichen oder telefonischen Gespräch lassen sich so die personalplanerischen Perspektiven der Rückkehr erörtern.

Die Justiz bietet zudem regelmäßig Seminare an, die gerade auch für noch beurlaubte oder kürzlich zurückgekehrte Kolleginnen und Kollegen von Interesse sein können. Im Vordergrund steht das Thema Zeit- und Selbstmanagement unter dem Aspekt der Doppelbelastung durch Beruf und Familie. Außerdem informiert eine jährlich stattfindende und speziell auf den Wiedereinstieg zugeschnittene Fortbildung, die sich an Bedienstete des gehobenen Justizdienstes, des Amtsanwaltsdienstes und des Bezirksnotardienstes richtet, über aktuelle Entwicklungen und Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung in der Justiz. Daneben können auch fachliche Seminare aus dem allgemeinen Fortbildungsangebot der Justiz einschließlich des Justizvollzugs von besonderem Interesse für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sein.

Bei einer Abwesenheit von mehr als drei Monaten sollte den Beschäftigten zeitnah nach dem Wiedereinstieg ein Rückkehrgespräch angeboten werden, das sich hinsichtlich Form und Ablauf im Wesentlichen an den Grundsätzen des Jahresgesprächs orientiert. Es bietet einen geeigneten Rahmen, alle dienstlichen Aspekte des Wiedereinstiegs miteinander zu erörtern *(Näheres hierzu in Kapitel C 2 „Kommunikation").*

[15] Die Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gemäß § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) bleiben unberührt. Wegen der Einzelheiten der Durchführung wird auf den Leitfaden des Ministeriums der Justiz und für Europa verwiesen, der im Intranet eingestellt ist *(Justizministerium > Service > Betriebliches Eingliederungsmanagement).*

5. PERSONAL- UND FÜHRUNGS-VERANTWORTUNG

AUF EINEN BLICK

- Justiz braucht verantwortungsvolles Führungsverhalten.
- Führungsverantwortung in der Justiz beginnt im Eingangsamt.
- Stärkung des Fortbildungsangebots für Führungskräfte.

Die Justiz setzt als besonders personalintensive Organisation auf verantwortliches Führungsverhalten. Nur so kann gewährleistet werden, dass die bzw. der Einzelne individuell wahrgenommen und wertgeschätzt wird.

Grundlagen einer modernen Führung sind Kooperation, Kommunikation und Information. Ein ***kommunikativer Führungsstil*** verlangt Nähe und Kontakt zwischen Führungskraft und Justizangehörigen. Gute Führungskräfte kümmern sich aktiv um die Beschäftigten, informieren, motivieren und qualifizieren. Sie beziehen die Kolleginnen und Kollegen ein und nehmen sich ihrer Belange an. Sie zeigen Wertschätzung und geben offene Rückmeldungen. Sie beurteilen ehrlich und fair und tragen dabei eine wesentliche Verantwortung für eine sachgerechte Personalauswahl.

PERSONAL- UND FÜHRUNGSVERANTWORTUNG OHNE FÜHRUNGSAMT

Bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften stehen Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, Amtsanwältinnen und Amtsanwälte, Bezirksnotarinnen und Bezirksnotare sowie Notarvertreterinnen und Notarvertreter in engem Arbeitskontakt zum Unterstützungsbereich. Sie tragen hier Mitverantwortung dafür, dass bei der Organisation der Arbeitsabläufe die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich berücksichtigt werden. ***Dies ist echte Führungsverantwortung vom ersten Tag an.*** Darüber hinaus bieten sich im Bereich der Verwaltung der Gerichte und Staatsanwaltschaften zahlreiche Möglichkeiten, neben der eigentlichen Rechtsanwendung weitere konkrete Führungsaufgaben zu übernehmen, etwa im Controlling oder als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für Ausbildung oder Gesundheitsmanagement *(Näheres hierzu in Kapitel B 4d „Verwaltungsaufgaben bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften").* Die frühe Führungsverantwortung ohne formales Führungsamt bietet die Chance, wichtige Erfahrungen zu sammeln und sich für weitere Führungsaufgaben zu bewähren.

Im Justizvollzug sind die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger schon vom ersten Tag an in ganz besonderer Weise mit verantwortungsvollen Verwaltungs- und Führungsaufgaben betraut *(Näheres hierzu in Kapitel B 4e „Beamtinnen und Beamte des gehobenen Verwaltungsdienstes im Justizvollzug").*

PERSONAL- UND FÜHRUNGSVERANTWORTUNG IM FÜHRUNGSAMT

Daneben bestehen im gehobenen Dienst zahlreiche Führungsämter, die ***mit besonderer Führungsverantwortung*** verbunden sind und hervorgehobene Führungsqualitäten erfordern, insbesondere:

- Verwaltungsleiterin bzw. Verwaltungsleiter in den Gerichten, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen
- Gruppenleiterin bzw. Gruppenleiter bei den Gerichten, Zentralen Grundbuchämtern und Staatsanwaltschaften
- Leiterin bzw. Leiter des Vollzuglichen Arbeitswesenes (VAW) in den Justizvollzugseinrichtungen
- Leiterin bzw. Leiter des Vollzuglichen Versorgungsmanagement in den Justizvollzugseinrichtungen
- Leiterin bzw. Leiter einer Vollzugsabteilung in den Justizvollzugseinrichtungen

Es ist Aufgabe einer erfolgreichen Personalentwicklung, diese und vergleichbare Positionen mit Kolleginnen und Kollegen zu besetzen, die über besondere Verwaltungs- und Führungskompetenzen verfügen. Die hierzu erforderlichen Qualifikationen müssen frühzeitig gefördert, entwickelt und bei der Personalauswahlentscheidung berücksichtigt werden.

AUSWAHL VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Die ***dienstliche Beurteilung*** stellt die Auswahlgrundlage für Beförderungs- und Führungsämter dar. Sie soll daher möglichst frühzeitig Ausführungen zur Führungskompetenz enthalten. Anhaltspunkte hierfür sind bereits im Eingangsamt feststellbar, etwa im Verhalten zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wenn Sie an Führungsaufgaben interessiert sind, bietet Ihnen das Jahresgespräch eine gute Möglichkeit, dieses Interesse zu bekunden und Ihre Fähigkeiten und Neigungen zu erörtern.

FORTBILDUNGSANGEBOTE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Um die Führungskräfte bei ihren Verwaltungs- und Führungsaufgaben zu unterstützen, bietet die Justiz spezifische Fortbildungen für Führungskräfte an. Neben dem ***„Überregionalen Geschäftsleiterlehrgang“***, der sich insbesondere an neu ernannte Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften richtet, ist das ***„Betriebswirtschaftliche Weiterqualifizierungsprogramm“*** zu nennen. Das Programm hat grundsätzlich alle *(auch künftigen)* Führungskräfte im gehobenen Dienst – sowohl in der Justiz als auch im Justizvollzug – im Blick und kombiniert im Rahmen eines modernen Blended Learning-Konzepts die Vorteile von Präsenzveranstaltungen und E-Learning.

FORTBILDUNG	INHALT	DAUER	ORT
Überregionaler Geschäftsleiterlehrgang	✓ Personalrecht und Personalführung ✓ Selbstmanagement ✓ Organisation ✓ Personalführung ✓ Gesundheitsförderung, Arbeitsschutz ✓ Haushaltswesen	4 Blöcke á 5 Tage	Justizakademie Schwetzingen
Betriebswirtschaftliches Weiterqualifizierungsprogramm für Führungskräfte im gehobenen Justiz- und Justizvollzugsdienst	✓ Öffentliche Betriebswirtschaftslehre ✓ Haushaltsrecht, Haushaltsführung und dezentrale Budgetierung ✓ Organisationsmanagement ✓ Personalmanagement	*Blended Learning*-Konzept	*E-Learning* mit jeweils 4 viertägigen Präsenzseminaren an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung Ludwigsburg

Das Ministerium strebt eine ***weitere Stärkung der Führungskräftefortbildung im gehobenen Dienst*** an. Konkret wird aktuell eine Veranstaltung konzipiert, die alle Führungskräfte im gehobenen Dienst einbezieht und dabei den Schwerpunkt auf die Vermittlung der zentralen Elemente einer modernen Personalführung legt *(insbesondere Kommunikation und Gesprächsführung, Konfliktlösungsstrategien, Führungsinstrumente und Führungsverantwortung, Personalentwicklung, Rhetorik)*. Auch der wichtige Erfahrungsaustausch zwischen den Führungskräften im gehobenen Dienst in allen Bereichen – ordentliche Gerichtsbarkeit, Fachgerichtsbarkeiten und Justizvollzug – soll hierdurch gefördert werden.

FÜHRUNGSÄMTER IN TEILZEIT

Im Interesse einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die ***Ausübung von Führungsämtern grundsätzlich auch in Teilzeit möglich*** *(Näheres in Kapitel C 3 „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“).*

6. GESUNDHEITSMANAGEMENT

AUF EINEN BLICK

- Gesundheitsmanagement ist ein dauerhafter Prozess.
- Ideenbörse und Handreichung zu typischen rechtlichen und praktischen Fragestellungen im Intranet.
- Persönliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den Gerichten, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen.

Ziel des Gesundheitsmanagements in der Justiz ist die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Justizangehörigen bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit.

HINTERGRUND & WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

- Grundlage ist der „Orientierungsrahmen für ein Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung“ des Ministerrats vom 12. April 2010.
- Umsetzung in der Justiz durch die im Jahr 2019 überarbeitete „Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement in der baden-württembergischen Justiz“ vom 25. Januar 2019.
- Jährliche Evaluation des Gesundheitsmanagements durch das Landesgesundheitsamt Baden-Württemberg.

Erfolgreiches Gesundheitsmanagement ist ein dauerhafter Prozess. Die Umsetzung erfolgt in erster Linie durch die Gerichte und Behörden vor Ort. Sie werden durch den beim Ministerium der Justiz und für Europa eingerichteten Lenkungskreis für das Gesundheitsmanagement unterstützt. Dieser ist verantwortlich für die ständige praxisnahe Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements. Er hat hierzu eine

Handreichung erarbeitet, die mit Hinweisen zu typischen praktischen und rechtlichen Fragestellungen eine Orientierung bei der Organisation eines wirkungsvollen Gesundheitsmanagements geben will und im Intranet veröffentlicht ist. Dort findet sich auch eine Ideenbörse, in der die Gerichte, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugseinrichtungen in übersichtlicher Kurzform *in der Praxis bewährte Gesundheitsangebote* vorstellen.

Jedes Gericht, jede Staatsanwaltschaft und jede Justizvollzugseinrichtung benennt im Einvernehmen mit den örtlichen Personalvertretungen und den Beauftragten für Chancengleichheit eine Ansprechpartnerin bzw. einen Ansprechpartner für das Gesundheitsmanagement. Diese Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner koordinieren – unterstützt durch die Gerichts-, Behörden- und Anstaltsleitungen – die Maßnahmen zur Umsetzung des Gesundheitsmanagements vor Ort. Die Namen der benannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowie ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter finden sich in der im Intranet veröffentlichten Datenbank. Die Wahrnehmung dieser Führungsaufgabe steht den Angehörigen aller Laufbahngruppen sowie allen Tarifbeschäftigten offen.

7. JUSTIZ UND EUROPA

Die Rechtsanwendung wird in vielen Bereichen durch das Europäische Recht beeinflusst. Kenntnisse dessen sowie der Organe der Europäischen Union und deren Wirken sind mittlerweile für die in der Justiz tätigen Beschäftigten unerlässlich geworden.

Aus diesem Grund bietet die Justiz eine *Vielzahl von Fortbildungen zu europarechtlichen Themen* an. Auch die Fachtagungen für Angehörige des gehobenen Dienstes greifen regelmäßig europarechtliche Hintergründe auf. Darüber hinaus können interessierte Kolleginnen und Kollegen einen praktischen Einblick in die Tätigkeit der Organe der Europäischen Union gewinnen. Über den Dynamischen Europapool, der zum Ministerium der Justiz und für Europa gehört, ist sowohl eine mehrjährige Abordnung als auch eine kurzzeitige Tätigkeit bei europäischen Institutionen möglich. Nähere Informationen sowie ein Bewerbungsformular finden Sie auf der Internetseite des Ministeriums der Justiz und für Europa *(www.jum.baden-wuerttemberg.de)* in der Rubrik „Europa“.

Baden-Württemberg
MINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR EUROPA

Ministerium der Justiz und für Europa Baden-Württemberg · Schillerplatz 4 · 70173 Stuttgart

Telefon: 0711 279 0 · E-Mail: poststelle@jum.bwl.de · Internet: www.justiz-bw.de