

4028 A Justiz-Ministerial-Blatt für Hessen

HESSEN



HERAUSGEGEBEN VOM HESSISCHEN MINISTERIUM DER JUSTIZ

69. Jahrgang

Wiesbaden, den 1. November 2017

Nr. 11

Inhalt:	Runderlasse	
	Berichtigungen	626
	Zentralisierung der Geschäftsprüfung der Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher	626
	Hinweise zu Dienstsiegeln der Justizbehörden und Notare	628
	Änderung der Durchführungsvorschriften zur Gerichtsvollziehervergütung	631
	Änderung des Vollstreckungsplans für das Land Hessen	631
	Bekanntmachungen	
	Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) für das Hessische Ministerium der Justiz für die Zeit vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2023 (Stichtag 1. Juli 2017)	656
	Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den richterlichen Dienst in der ordentlichen Gerichtsbarkeit (Stichtag: 1. Mai 2017)	671
	Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den staatsanwaltlichen Dienst (Stichtag: 1. Mai 2017)	678
	Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den richterlichen Dienst in der Sozialgerichtsbarkeit (Stichtag: 1. Mai 2017)	685
	Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den richterlichen Dienst in der Verwaltungsgerichtsbarkeit (Stichtag: 1. Mai 2017)	692
	Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den richterlichen Dienst bei dem Hessischen Finanzgericht (Stichtag: 1. Mai 2017)	699
	Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den richterlichen Dienst in der Arbeitsgerichtsbarkeit (Stichtag: 1. Mai 2017)	706
	Widerruf der Genehmigung zur Verwendung eines Gerichtskostenstemplers	713
	Veröffentlichungen des Präsidenten des Oberlandesgerichts Frankfurt am Main	
	Veröffentlichung der Anerkennung von Gütestellen im Sinne des § 794 Abs. 1 Nr. 1 ZPO	713
	Personalnachrichten	714
	Stellenausschreibungen	718

RUNDERLASSE

BERICHTIGUNGEN

Berichtigung des im JMBl. für Hessen vom 1. Oktober 2017 auf S. 599 unter Nr. 28 veröffentlichten Runderlasses des HMdJ betreffend die Richtlinien über die Anwendung unmittelbaren Zwanges durch Polizeibeamte auf Anordnung des Staatsanwalts vom 7.9.2017 (4110 - III/A1 - 2017/5191 - III/A):

In Absatz 2 wird die Bezeichnung „RiStBV“ durch „Richtlinien“ ersetzt.

RUNDERLASSE

**Nr. 29 Zentralisierung der Geschäftsprüfung der Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher. RdErl. d. HMdJ v. 21.08.2017 (2344 - II/B 1 - 2011/1320 - Z/A 2)
– JMBl. S. 626 – – Gült.-Verz.-Nr. 2105 –**

I.

1. Die Überprüfung der Geschäftsführung der Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher nach dem Elften Abschnitt der Gerichtsvollzieherordnung (GVO) vom 11. Juli 2013 (JMBl. S. 349), geändert durch Runderlass vom 9. September 2016 (JMBl. S. 327), wird zentralisiert und der Präsidentin oder dem Präsidenten des Oberlandesgerichts übertragen. Ihre Durchführung erfolgt durch besondere von der Präsidentin oder dem Präsidenten des Oberlandesgerichts bestellte Prüfungsbeamtinnen und Prüfungsbeamte.
2. Zu Prüfungsbeamtinnen und Prüfungsbeamten sollen nur Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes bestellt werden, die nach ihrer Persönlichkeit und den fachlichen Kenntnissen für diese Aufgabe besonders geeignet erscheinen.
Sie sollen ihre Tätigkeit für einen längeren Zeitraum ausüben. Auf die Ernennung von Beamtinnen und Beamten, bei denen demnächst eine anderweitige Verwendung vorgesehen ist, soll verzichtet werden.
3. Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter der Prüfungsbeamtinnen und Prüfungsbeamten ist die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts; sie unterliegen deren oder dessen ausschließlicher Sachweisung.
4. Dienstbehörde der Prüfungsbeamtinnen und Prüfungsbeamten ist das Oberlandesgericht Frankfurt am Main. Dies schließt nicht aus, dass die Prüfungsbeamtinnen

und Prüfungsbeamten an einem anderen Dienstort tätig werden, wenn dadurch die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte gefördert und Mehrkosten für die Landeskasse vermieden werden.

5. Weitergehende Regelungen zur Bestellung der Prüfungsbeamtinnen und Prüfungsbeamten und zur Durchführung der Geschäftsprüfung trifft die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts.
6. Die Überprüfung der Geschäftsführung der Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher erfolgt anhand eines Prüfungskataloges, dessen inhaltliche Erstellung und Fortschreibung durch die Präsidentin oder den Präsidenten des Oberlandesgerichts erfolgt.
7. Eine konstruktive Zusammenarbeit und ein damit einhergehender enger Informationsaustausch mit den für die Dienstaufsicht zuständigen Stellen ist zu gewährleisten.
8. Die Prüfungsbeamtinnen und Prüfungsbeamten sind für die Kosten nach dem Gesetz über die Kosten der Gerichtsvollzieher (GVKostG) vom 19. April 2001 (BGBl. I S. 623), zuletzt geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 21. November 2016 (BGBl. I S. 2591), weitere Kostenprüfungsbeamte im Sinne des § 35 der Kostenverfügung vom 16. April 2014 (JMBl. S. 229), geändert durch Runderlass vom 7. Juli 2015 (JMBl. S. 222).

II.

Der Runderlass vom 18. Januar 2012 (JMBl. S. 98) wird aufgehoben.

III.

Dieser Runderlass tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.

§ 1

(1) Die Justizbehörden führen als Dienstsiegel das kleine Landessiegel (§ 1 Abs. 1, § 7 Abs. 2 Nr. 1 der Hoheitszeichenverordnung vom 11. September 2014 (GVBl. S. 212), geändert durch Verordnung vom 5. April 2017 (GVBl. S. 78).

(2) Das Oberlandesgericht, der Hessische Verwaltungsgerichtshof, das Hessische Finanzgericht, das Hessische Landesarbeitsgericht und das Hessische Landessozialgericht führen außerdem nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 der Hoheitszeichenverordnung das große Landessiegel.

(3) Die Notare führen als Dienstsiegel das kleine Landessiegel (§ 1 Abs. 1, § 7 Abs. 2 Nr. 3 Hoheitszeichenverordnung).

(4) Die Schiedsämter und Ortsgerichte führen das kleine Landessiegel (§ 1 Abs. 1, § 7 Abs. 2 Nr. 1 Hoheitszeichenverordnung, § 1 Abs. 3 Hessisches Schiedsamtsgesetz, § 2 Satz 3 Hessisches Ortsgerichtsgesetz).

(5) Ob das kleine Landessiegel als Prägesiegel (Oblaten- oder Lacksiegel), Siegelmarke oder Farbdruckstempel (aus Gummi oder Metall) benutzt wird, richtet sich – unbeschadet besonderer gesetzlicher Bestimmungen – nach der bisherigen Übung.

§ 2

(1) Die Umschrift der Dienstsiegel hat die Bezeichnung der siegelführenden Stelle mit Angabe ihres Sitzes zu enthalten.

Beispiele:

- Oberlandesgericht (Ort)
- Die Präsidentin des Oberlandesgerichts (Ort)
- Der Präsident des Oberlandesgerichts (Ort)
- Oberlandesgericht (Ort) Zivilsenat in (Ort)
- Generalstaatsanwaltschaft (Ort)
- Staatsanwaltschaft (Ort)
- Landgericht (Ort)
- Amtsgericht (Ort)
- Amtsgericht (Ort) Zweigstelle (Ort)
- Justizvollzugsanstalt (Ort)
- Justizvollzugsanstalt (Ort) Zweiganstalt (Ort)
- Jugendarrestanstalt (Ort)
- Gerichtsvollzieherin beim Amtsgericht (Ort)

Gerichtsvollzieher beim Amtsgericht (Ort)
Vollziehungsbeamtin beim Amtsgericht (Ort)
Vollziehungsbeamter beim Amtsgericht (Ort)
Ortsgericht (Ort)
Schiedsamt (Ort)
Hessischer Verwaltungsgerichtshof (Ort)
Verwaltungsgericht (Ort)
Hessisches Finanzgericht (Ort)
Hessisches Landesarbeitsgericht (Ort)
Arbeitsgericht (Ort)
Hessisches Landessozialgericht (Ort)
Sozialgericht (Ort)
(Vorname, Nachname) Notarin in (Ort)
(Vorname, Nachname) Notar in (Ort)
(Vorname, Nachname) Notariatsverwalterin in (Ort)
(Vorname, Nachname) Notariatsverwalter in (Ort).

(2) Die Umschrift der IT-Stelle der hessischen Justiz muss abweichend von Abs. 1 keine Angabe ihres Sitzes enthalten.

(3) Gestalt und Schrift müssen den der Hoheitszeichenverordnung beigefügten Mustern entsprechen. Die Angabe der siegelführenden Abteilung oder das Anbringen in den Mustern nicht vorgesehener Zeichen, z.B. Sternchen oder Kreuze, in den Dienstsiegeln ist nicht zulässig. Im Gebrauch befindliche Siegel, die diesen Bestimmungen nicht entsprechen, dürfen nicht weiterverwendet werden.

(4) Soweit die siegelführende Stelle mehrere Dienstsiegel führt, sind die einzelnen Siegel mit einer fortlaufenden arabischen Zahl (Kennziffer) vor der linken hinteren Pranke des Wappentiers zu bezeichnen (Nr. 4 des Erlasses zur Verordnung über die Hoheitszeichen des Landes Hessen vom 11. September 2014 (GVBl. S. 212) vom 23. November 2014 (StAnz. S. 1063).

(5) Im Fall des maschinellen Eindrucks oder Aufdrucks des Dienstsiegels (§ 6 Abs. 2 Satz 4 Hoheitszeichenverordnung) von Gerichten und Staatsanwaltschaften kann abweichend von Abs. 1 auf die Ortsangabe verzichtet werden, wenn sich diese eindeutig aus dem Schriftstück ergibt. Der maschinelle Eindruck oder Aufdruck des Dienstsiegels enthält keine Nummerierung.

§ 3

(1) Die Beschaffung der Dienstsiegel obliegt der Behördenleitung im Rahmen der zur Eigenbewirtschaftung zugewiesenen Haushaltsmittel.

(2) Soweit die Beschaffung neuer Dienstsiegel erforderlich ist, ohne dass dafür Mittel der Justizverwaltung in Anspruch zu nehmen sind (z.B. für Ortsgerichte und Schieds-

ämter), haben die Aufsichtsrichter mit den hierfür zuständigen Behörden in Verbindung zu treten.

(3) Die Notarinnen und Notare haben die Dienstsiegel auf ihre Kosten zu beschaffen.

§ 4

- (1) Die Kraftloserklärung eines Dienstsiegels erfolgt
1. für den Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit, der Staatsanwaltschaften sowie der Anwaltschaft durch die Behördenleitung des Oberlandesgerichts,
 2. für den Bereich des Hessischen Finanzgerichts durch die Behördenleitung des Hessischen Finanzgerichts,
 3. für den Bereich der Verwaltungsgerichtsbarkeit durch die Behördenleitung des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs
 4. für den Bereich der Arbeitsgerichtsbarkeit durch die Behördenleitung des Hessischen Landesarbeitsgerichts
 5. für den Bereich der Sozialgerichtsbarkeit durch die Behördenleitung des Hessischen Landessozialgerichts
 6. und im Übrigen durch das Hessische Ministerium der Justiz.

Sie hat eine Beschreibung des Siegels (Material, Umschrift, Kennziffer) sowie das Datum zu enthalten, zu dem das Siegel als kraftlos erklärt wird. Die Kraftloserklärung ist von den in Satz 1 Nr. 1 bis 5 genannten Mittelbehörden dem Hessischen Ministerium der Justiz anzuzeigen. Im Fall der Nr. 6 ist dem Hessischen Ministerium der Justiz eine Beschreibung des Siegels (Material, Umschrift, Kennziffer) mitzuteilen.

(2) Die Kraftloserklärung ist im Siegelverzeichnis (Nr. 5 Hoheitszeichenverordnung) zu vermerken.

(3) Das Abhandenkommen eines Dienstsiegels ist dem Hessischen Ministerium der Justiz anzuzeigen, im Fall des Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 5 unter Beifügung der Kraftloserklärung. Im Fall des Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 hat die Anzeige eine Beschreibung des Siegels (Material, Umschrift, Kennziffer) zu enthalten sowie das Ergebnis der durchgeführten Untersuchung zum Abhandenkommen, insbesondere dessen Zeitpunkt. Das Abhandenkommen wird vom Hessischen Ministerium der Justiz dem Hessischen Ministerium des Innern und für Sport angezeigt (Nr. 7 Erlass zur Verordnung über die Hoheitszeichen des Landes Hessen vom 11. September 2014).

§ 5

Dieser Runderlass tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.

**Nr. 31 Änderung der Durchführungsvorschriften zur Gerichtsvollziehervergütung.
RdErl. d. HMdJ v. 12.10.2017 (2343 - Z/C 2 - 2013/11108 - Z/A 2) – JMBl. S. 631 –
– Gült.-Verz. Nr. 2105 –**

I.

Nr. 4 der Durchführungsvorschriften zur Gerichtsvollziehervergütung vom 28. April 2014 (JMBl. S. 270) wird im Einvernehmen mit dem Ministerium des Innern und für Sport und dem Ministerium der Finanzen aufgehoben.

II.

Dieser Runderlass tritt mit Wirkung vom 2. Juni 2014 in Kraft.

**Nr. 32 Änderung des Vollstreckungsplans für das Land Hessen. RdErl. d. HMdJ v.
25.10.2017 (4431/1 - IV/A3 - 2013/4976 - IV/C) – JMBl. S. 631 –
– Gült.-Verz. Nr. 245 –**

I.

Der Vollstreckungsplan für das Land Hessen vom 1. September 2014 (JMBl. S. 358), zuletzt geändert durch Runderlass vom 30.6.2017 (JMBl. S. 510), wird wie folgt geändert:

1. In Abschnitt 1 Abs. 3 wird nach Ziffer 4) folgende Ziffer angefügt: „**Ziffer 5)** bezeichnet dabei Personen, gegen die nach § 74a Gerichtsverfassungsgesetz (GVG) von der Strafkammer oder nach § 120 GVG von dem Oberlandesgericht (OLG) im ersten Rechtszug eine Strafe verhängt wurde.
2. Nr. 1 Abs. 5 wird wie folgt neu formuliert: „Untersuchungshaft in Sachen, in denen die Staatsschutzkammer (§ 74a GVG) oder im ersten Rechtszug das Oberlandesgericht Frankfurt am Main zuständig ist (§ 120 GVG), ist an männlichen Erwachsenen in der Justizvollzugsanstalt Frankfurt a. M. I und an weiblichen Personen in der Justizvollzugsanstalt Frankfurt a. M. III zu vollziehen. Bei männlichen jugendlichen Untersuchungsgefangenen, welchen eine Katalogtat der §§ 74a GVG oder § 120 GVG vorgeworfen wird, ist die Justizvollzugsanstalt Rockenberg zuständig. Bei männlichen heranwachsenden Untersuchungsgefangenen, welchen eine Katalogtat der §§ 74a GVG oder § 120 GVG vorgeworfen wird, ist die Justizvollzugsanstalt Wiesbaden zuständig. In Einzelfällen ist im Benehmen mit der Generalbundesanwaltschaft eine

Verlegung junger Untersuchungsgefangener in die Justizvollzugsanstalt Frankfurt a. M. I möglich.”

3. In Nr. 5 wird nach Abs. 5 der neue Abs. 6 mit folgendem Wortlaut angehängt: „Verurteilungen zu Jugendstrafe wegen einer Katalogtat der §§ 74a GVG oder § 120 GVG sind bei weiblichen Verurteilten in der Justizvollzugsanstalt Frankfurt a. M. III, bei männlichen Verurteilten im Alter zwischen 14, aber noch nicht 20 Jahren in der Justizvollzugsanstalt Rockenberg und bei männlichen Verurteilten im Alter vom vollendeten 20. Lebensjahr an in der Justizvollzugsanstalt Wiesbaden zu vollziehen.“
4. In Nr. 8 Abs. 2 und in Nr. 9 Abs. 3 wird der Wortlaut „Abs. 3 Ziffer 1) oder 2)“ ersetzt durch den Wortlaut „Abs. 3 Ziffer 1), 2) oder 5)“.
5. In Nr. 9 Abs. 1 wird nach der Angabe „§ 13 Abs. 4 und 5 HStVollzG“ der Wortlaut „oder nach den Allgemeinen Bestimmungen Abs. 3 Ziffer 5)“ eingefügt.
6. In Nr. 9 Abs. 2 wird nach der Angabe „§ 13 Abs. 4 und 5 HStVollzG“ der Wortlaut „oder die Voraussetzungen nach den Allgemeinen Bestimmungen Abs. 3 Ziffer 5)“ eingefügt. Das Wort „vorliegt“ wird ersetzt durch das Wort „vorliegen“.
7. Nr. 24, 26, 27 und Nr. 28 erhalten die aus dem Anhang zu diesem Runderlass ersichtlichen Fassungen.

II.

Dieser Runderlass tritt am 1. November 2017 in Kraft.

24. Justizvollzugsanstalten mit Zweckbestimmungen

Justizvollzugsanstalt	Zweckbestimmung
<p>24.1 Butzbach Kleeberger Straße 23 35510 Butzbach Telefon: 06033/893-0 Telefax: 06033/893-3909 E-Mail: poststelle@jva-butzbach.justiz.hessen.de</p>	<p><u>Männer – geschlossener Vollzug – Zu a) bis c) gemäß Einweisungsplan Ziffer 27</u></p> <p>a) Erstverbüßer mit Freiheitsstrafen von 24 bis 36 Monaten mit groben Gewalt-, versuchten oder vollendeten Tötungsdelikten</p> <p>b) Freiheitsstrafe von mehr als 24 bis 36 Monaten</p> <p>c) Freiheitsstrafe von mehr als 36 Monaten nach Maßgabe der Entscheidung der Einweisungskommission</p>
<p>24.2 Darmstadt – Fritz-Bauer-Haus – Marienburgstraße 74 64297 Darmstadt Telefon: 06151/5070 Telefax: 06151/507116 E-Mail: poststelle@jva-darmstadt.justiz.hessen.de</p> <p>mit Abteilung für offenen Vollzug – Adresse wie oben – Telefon: 06151/507208</p>	<p><u>Männer – geschlossener Vollzug – Zu a) und b) gemäß Einweisungsplan Ziffer 27</u></p> <p>a) Freiheitsstrafe bis zu 24 Monaten</p> <p>b) Freiheitsstrafe von mehr als 36 bis 60 Monaten nach Maßgabe der Entscheidung der Einweisungskommission</p> <p>c) Für vollzugsöffnende Maßnahmen geeignete Strafgefangene aus den Justizvollzugsanstalten Butzbach und Weiterstadt</p> <p><u>Männer – offener Vollzug –</u></p> <p>a) Freiheitsstrafe von nicht mehr als zwei Jahren gemäß Einweisungsplan Ziffer 27</p> <p>b) Vollzugsöffnende Maßnahme, wenn nicht noch mehr als 24 Monate einer zeitigen Freiheitsstrafe bis zum voraussichtlichen Entlassungszeitpunkt zu verbüßen sind</p>

Justizvollzugsanstalt	Zweckbestimmung
<p>24.3 Dieburg Altstadt 25 64807 Dieburg Telefon: 06071/20000 Telefax: 06071/2000215 E-Mail: poststelle@jva-dieburg.justiz.hessen.de</p> <p>mit Sachgebiet für den offenen Vollzug – Adresse wie oben –</p>	<p><u>Männer – geschlossener Vollzug –</u> <u>Zu a) bis c)</u> <u>gemäß Einweisungsplan Ziffer 27</u></p> <p>a) Ersatzfreiheitsstrafe b) Freiheitsstrafe bis zu 24 Monaten c) Freiheitsstrafe von mehr als 36 bis 60 Monaten nach Maßgabe der Entscheidung der Einweisungskommission d) Für vollzugsöffnende Maßnahmen geeignete Strafgefangene aus der Justizvollzugsanstalt Butzbach</p> <p><u>Männer – offener Vollzug –</u></p> <p>a) Freiheitsstrafe von nicht mehr als zwei Jahren gemäß Einweisungsplan Ziffer 27 b) Vollzugsöffnende Maßnahme, wenn nicht noch mehr als 24 Monate einer zeitigen Freiheitsstrafe bis zum voraussichtlichen Entlassungszeitpunkt zu verbüßen sind</p>
<p>24.4 Frankfurt am Main I Obere Kreuzäckerstraße 6 60435 Frankfurt am Main Telefon: 069/1367-1800 Telefax: 069/1367-1175 E-Mail: poststelle@jva-frankfurt1.justiz.hessen.de</p>	<p><u>Männer – geschlossener Vollzug –</u></p> <p>a) Untersuchungshaft gemäß Einweisungsplan Ziffer 26 b) Auslieferungs- und Durchlieferungshaft</p>

Justizvollzugsanstalt	Zweckbestimmung
<p>24.5 Frankfurt am Main III Obere Kreuzäckerstraße 4 60435 Frankfurt am Main Telefon: 069/136703 Telefax: 069/13671399 E-Mail: poststelle@jva-frankfurt3.justiz.hessen.de</p> <p>mit Mutter-Kind-Heim – Adresse wie oben –</p> <p>und Abteilung für offenen Vollzug – Adresse wie oben –</p>	<p><u>Frauen – geschlossener Vollzug – mit Mutter-Kind-Heim</u> a) Untersuchungshaft gemäß Einweisungsplan Ziffer 26, Auslieferungs- und Durchlieferungshaft an Erwachsenen und Jugendlichen/Heranwachsenden b) Freiheitsstrafe von jeder Dauer gemäß Einweisungsplan Ziffer 28 c) Jugendstrafe gemäß Einweisungsplan Ziffer 29 d) Sicherungsverwahrung e) Zivilhaft f) Vollzug der Therapieunterbringung</p> <p><u>Frauen/weibliche Jugendliche/Heranwachsende – offener Vollzug – mit Mutter-Kind-Heim</u> Freiheitsstrafe gemäß Einweisungsplan Ziffer 28 Jugendstrafe</p>
<p>24.6 Frankfurt am Main IV – Gustav-Radbruch-Haus – Obere Kreuzäckerstraße 8 60435 Frankfurt am Main Telefon: 069/13671490 Telefax: 069/13671499 E-Mail: poststelle@jva-frankfurt4.justiz.hessen.de</p> <p>mit Abteilung für offenen Vollzug – Adresse wie oben –</p>	<p><u>Männer – geschlossener Vollzug – zu a) und b) gemäß Einweisungsplan Ziffer 27</u> a) Ersatzfreiheitsstrafe b) Freiheitsstrafe bis zu 9 Monaten c) Zivilhaft d) Für vollzugsöffnende Maßnahmen geeignete Strafgefangene aus den Justizvollzugsanstalten Butzbach und Weiterstadt</p> <p><u>Männer – offener Vollzug –</u> a) Freiheitsstrafe von nicht mehr als zwei Jahren gemäß Einweisungsplan Ziffer 26 b) Vollzugsöffnende Maßnahme, wenn nicht noch mehr als 24 Monate einer zeitigen Freiheitsstrafe bis zum voraussichtlichen Entlassungszeitpunkt zu verbüßen sind</p>

Justizvollzugsanstalt	Zweckbestimmung
<p>24.7 Fulda Am Rosengarten 6 36037 Fulda Telefon: 0661/9242800 Telefax: 0661/9242923 E-Mail: poststelle@jva-fulda.justiz.hessen.de</p> <p>mit Sachgebiet für offenen Vollzug – Adresse wie oben –</p>	<p><u>Männer – geschlossener Vollzug –</u></p> <p>a) Untersuchungshaft gemäß Einweisungsplan Ziffer 26</p> <p>b) Zivilhaft</p> <p><u>Zu c) und d) gemäß Einweisungsplan Ziffer 27</u></p> <p>c) Freiheitsstrafe bis zu 24 Monaten</p> <p>d) Freiheitsstrafe von mehr als 36 bis 60 Monaten nach Maßgabe der Entscheidung der Einweisungskommission</p> <p>e) Für vollzugsöffnende Maßnahmen geeignete Strafgefangene aus der Justizvollzugsanstalt Butzbach</p> <p><u>Männer – offener Vollzug –</u></p> <p>a) Freiheitsstrafe von nicht mehr als zwei Jahren gemäß Einweisungsplan Ziffer 27</p> <p>b) Vollzugsöffnende Maßnahme, wenn nicht noch mehr als 24 Monate einer zeitigen Freiheitsstrafe bis zum voraussichtlichen Entlassungszeitpunkt zu verbüßen sind</p>

Justizvollzugsanstalt	Zweckbestimmung
<p>24.8 Gießen Gutfleischstraße 2 A 35390 Gießen Telefon: 0641/9341530 Telefax: 0641/9341545 E-Mail: poststelle@jva-giessen.justiz.hessen.de</p> <p>mit Abteilung für offenen Vollzug – Wolfgang-Mittermaier-Haus – – Adresse wie oben –</p> <p>mit Abteilung für den offenen Jugendstrafvollzug – Adresse wie oben –</p>	<p><u>Männer – geschlossener Vollzug –</u> a) Untersuchungshaft gemäß Einweisungsplan Ziffer 26</p> <p><u>Zu b) und c) gemäß Einweisungsplan Ziffer 27</u> b) Freiheitsstrafe bis zu 24 Monaten c) Freiheitsstrafe von mehr als 36 bis 60 Monaten nach Maßgabe der Entscheidung der Einweisungskommission d) Für vollzugsöffnende Maßnahmen geeignete Strafgefangene aus der Justizvollzugsanstalt Butzbach</p> <p><u>Männer – offener Vollzug –</u> a) Freiheitsstrafe von nicht mehr als zwei Jahren gemäß Einweisungsplan Ziffer 27 b) Vollzugsöffnende Maßnahme, wenn nicht noch mehr als 24 Monate einer zeitigen Freiheitsstrafe bis zum voraussichtlichen Entlassungszeitpunkt zu verbüßen sind</p> <p><u>Männliche Jugendliche/ Heranwachsende – offener Vollzug –</u> Jugendstrafe</p>

Justizvollzugsanstalt	Zweckbestimmung
<p>24.9 Hünfeld Molzbacher Straße 37 36088 Hünfeld Telefon: 06652/9113-0 Telefax: 06652/747193 E-Mail: poststelle@jva-huenfeld.justiz.hessen.de</p>	<p><u>Männer – geschlossener Vollzug –</u> a) Ersatzfreiheitsstrafe b) Zivilhaft <u>Zu c) bis e) gemäß Einweisungsplan Ziffer 27</u> c) Freiheitsstrafe bis zu 24 Monaten (ausgenommen sind Straftäter mit versuchten oder vollendeten Tötungs- und/oder Sexualdelikten) d) Erstverbüßer mit Freiheitsstrafen von 24 bis 60 Monaten (ausgenommen sind Straftäter mit groben Gewalt-, versuchten oder vollendeten Tötungs- oder Sexualdelikten) e) Freiheitsstrafen von mehr als 36 bis 60 Monaten nach Maßgabe der Entscheidung der Einweisungskommission (ausgenommen sind Straftäter mit groben Gewalt-, versuchten oder vollendeten Sexual- und Tötungsdelikten) f) Für vollzugsöffnende Maßnahmen geeignete Strafgefangene aus den Justizvollzugsanstalten Butzbach und Kassel I</p>
<p>24.10 Kassel I Theodor-Fliedner-Straße 12 34121 Kassel Telefon: 0561/92860 Telefax: 0561/9286320 E-Mail: poststelle@jva-kassel1.justiz.hessen.de</p>	<p><u>Männer – geschlossener Vollzug –</u> <u>Zu a) bis c) gemäß Einweisungsplan Ziffer 27</u> a) Erstverbüßer mit Freiheitsstrafen von 24 bis 36 Monaten mit groben Gewalt-, versuchten oder vollendeten Tötungsdelikten b) Freiheitsstrafe bis zu 36 Monaten c) Freiheitsstrafe von mehr als 36 Monaten nach Maßgabe der Entscheidung der Einweisungskommission d) Untersuchungshaft gemäß Einweisungsplan Ziffer 26</p>

Justizvollzugsanstalt	Zweckbestimmung
<p>mit Zweiganstalt Kaufungen Leipziger Straße 419 34260 Kaufungen Telefon: 05605/949270 Telefax: 05605/949271</p> <p>mit Zweiganstalt Baunatal (offener Vollzug) Kirchbaunaer Straße 15A 34225 Baunatal Telefon: 0561/9286-910 Telefax: 0561/9286-912</p>	<p><u>Frauen – geschlossener Vollzug –</u> a) Untersuchungshaft (auch Jugendliche und Heranwachsende) b) Zivilhaft c) Freiheitsstrafe bis zu 12 Monaten sowie bis zu 30 Monaten nach Zuweisung der JVA Frankfurt am Main III</p> <p><u>Männer und Frauen – offener Vollzug –</u> a) Freiheitsstrafe von nicht mehr als zwei Jahren gemäß Einweisungspläne Ziffern 27 und 28 b) Vollzugsöffnende Maßnahme, wenn nicht noch mehr als 24 Monate einer zeitigen Freiheitsstrafe bis zum voraussichtlichen Entlassungszeitpunkt zu verbüßen sind</p>
<p>24.11 Kassel II – Sozialtherapeutische Anstalt– Windmühlenstraße 35 34121 Kassel Telefon: 0561/92860 Telefax: 0561/9286454 E-Mail: poststelle@jva-kassel2.justiz.hessen.de</p>	<p><u>Männer – geschlossener Vollzug –</u> Freiheitsstrafe bei Verurteilten, die einer sozialtherapeutischen Behandlung bedürfen</p>
<p>24.12 Limburg a. d. Lahn Walderdorffstraße 16 65549 Limburg a. d. Lahn Telefon: 06431/91720 Telefax: 06431/917291 E-Mail: poststelle@jva-limburg.justiz.hessen.de</p>	<p><u>Männer – geschlossener Vollzug –</u> a) Untersuchungshaft gemäß Einweisungsplan Ziffer 26 b) Freiheitsstrafe bis zu 9 Monaten gemäß Einweisungsplan Ziffer 27 c) Für vollzugsöffnende Maßnahmen geeignete Strafgefangene aus der Justizvollzugsanstalt Butzbach</p>

Justizvollzugsanstalt	Zweckbestimmung
<p>24.13 Rockenberg Marienschloß 1 35519 Rockenberg Telefon: 06033/9980 Telefax: 06033/998229 E-Mail: poststelle@jva-rockenberg.justiz.hessen.de</p>	<p><u>Männliche Jugendliche/ Heranwachsende – geschlossener Vollzug –</u> a) Untersuchungshaft gemäß Einweisungsplan Ziffer 26 b) Jugendstrafe gemäß Einweisungsplan Ziffer 29 c) Sozialtherapeutische Abteilung d) Freiheitsstrafe an Verurteilten zwischen 18, aber noch nicht 20 Jahren mit einer Vollstreckung bis zu 24 Monaten</p>
<p>24.14 Schwalmstadt Paradeplatz 5 34613 Schwalmstadt Telefon: 06691/770 Telefax: 06691/77131 E-Mail: poststelle@jva-schwalmstadt.justiz.hessen.de</p> <p>mit Kornhaus – Adresse wie oben –</p> <p>mit Einrichtung für den Vollzug von Sicherungsverwahrung – Adresse wie oben –</p>	<p><u>Männer – geschlossener Vollzug –</u> <u>Zu a) bis c) gemäß</u> <u>Einweisungsplan Ziffer 27</u> a) Erstverbüßer mit Freiheitsstrafen von 24 bis 36 Monaten mit groben Gewalt-, versuchten oder vollendeten Tötungsdelikten b) Freiheitsstrafe von mehr als 24 bis 36 Monaten c) Freiheitsstrafe von mehr als 36 Monaten nach Maßgabe der Entscheidung der Einweisungskommission d) Vollzug der Therapieunterbringung</p> <p><u>Männer – geschlossener Vollzug –</u> a) Ersatzfreiheitsstrafe gemäß Einweisungsplan Ziffer 27 b) Freiheitsstrafe an geeigneten Verurteilten ab 55 Jahre c) Lockerungsberechtigte Verurteilte aus den Justizvollzugsanstalten Kassel I und Schwalmstadt</p> <p><u>Männer – geschlossener Vollzug –</u> Sicherungsverwahrung</p>

Justizvollzugsanstalt	Zweckbestimmung
<p>24.15 Weiterstadt Vor den Löserbecken 4 64331 Weiterstadt Telefon: 06150/1020 Telefax: 06150/1021150 E-Mail: poststelle@jva-weiterstadt.justiz.hessen.de</p>	<p><u>Männer – geschlossener Vollzug –</u> a) Untersuchungshaft gemäß Einweisungsplan Ziffer 26 zu b) bis d) gemäß <u>Einweisungsplan Ziffer 27</u> b) Erstverbüßer mit Freiheitsstrafen von 24 bis 36 Monaten mit groben Gewalt-, versuchten oder vollendeten Tötungs- oder Sexualdelikten c) Freiheitsstrafe bis zu 36 Monaten d) Freiheitsstrafe von mehr als 36 Monaten nach Maßgabe der Entscheidung der Einweisungskommission</p> <p><u>Zentrale Einweisungsabteilung</u> Freiheitsstrafe von mehr als 24 Monaten wegen Sexualdelikten und Freiheitsstrafe von mehr als 36 Monaten</p>
<p>24.16 Wiesbaden Holzstraße 29 65197 Wiesbaden Telefon: 0611/414-0 Telefax: 0611/414-1005 E-Mail: poststelle@jva-wiesbaden.justiz.hessen.de</p>	<p><u>Männliche Jugendliche/ Heranwachsende – geschlossener Vollzug –</u> a) Untersuchungshaft gemäß Einweisungsplan Ziffer 26 b) Jugendstrafe gemäß Einweisungsplan Ziffer 29 c) Freiheitsstrafe an Verurteilten ab vollendetem 20. Lebensjahr bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres, mit einer Verurteilung bis zu 48 Monaten, sofern sie sich nach § 114 JGG für den Jugendstrafvollzug eignen d) Auslieferungs- und Durchlieferungshaft</p>

Jugendarresteinrichtung	Zweckbestimmung
24.17 Gelnhausen Bollenweg 3 63571 Gelnhausen Telefon: 06051/924840 Telefax: 06051/924844	<u>Weibliche und männliche</u> <u>Jugendliche/Heranwachsende</u> Jugendarrest

26. Einweisungsplan – Untersuchungshaft –

Lfd. Nr.	Landgerichtsbezirk Amtsgerichtsbezirk	Männliche Jugendliche und Heranwachsende (§ 1 JGG)		Männer	Frauen – auch Jugendliche und Heranwachsende –
	1	2	3	4	5
		Jugendliche	Heran- wachsende		
26.1	Darmstadt Bensheim	Rockenberg	Wiesbaden	Wenn ein Fall nach Ziffer 5)* vorliegt, Frankfurt a.M. I sonst Weiterstadt	Frankfurt am Main III
	Darmstadt Dieburg Fürth Groß-Gerau Lampertheim				
	Langen			Wenn ein Fall nach Ziffer 5)* vorliegt, Frankfurt a.M. I sonst Weiterstadt	
	Michelstadt				
	Offenbach am Main				
	Rüsselsheim				
	Seligenstadt			Frankfurt am Main I	
26.2	Frankfurt am Main Bad Homburg v.d. Höhe Frankfurt am Main Königstein im Taunus	Rockenberg	Wiesbaden	Frankfurt am Main I	Frankfurt am Main III

Lfd. Nr.	Landgerichtsbezirk Amtsgerichtsbezirk	Männliche Jugendliche und Heranwachsende (§ 1 JGG)		Männer	Frauen – auch Jugendliche und Heranwachsende –
	1	2	3	4	5
		Jugendliche	Heran- wachsende		
26.3	Fulda Bad Hersfeld Fulda Hünfeld	Rockenberg	Wiesbaden	Wenn ein Fall nach Ziffer 5)* vorliegt, Frankfurt a.M. I sonst Fulda	Wenn ein Fall nach Ziffer 5)* vorliegt, Frankfurt a.M. III, sonst Kassel I – Kaufungen
26.4	Gießen Alsfeld Büdingen Friedberg (Hessen) Gießen	Rockenberg	Wiesbaden	Wenn ein Fall nach Ziffer 5)* vorliegt, Frankfurt a.M. I sonst Gießen	Frankfurt am Main III
26.5	Hanau Gelnhausen Hanau	Rockenberg	Wiesbaden	Wenn ein Fall nach Ziffer 5)* vorliegt, Frankfurt a.M. I sonst Gießen	Frankfurt am Main III
26.6	Kassel Eschwege Fritzlar Kassel Kassel – Zw.-St. Hofgeismar Korbach Melsungen	Rockenberg	Wiesbaden	Wenn ein Fall nach Ziffer 5)* vorliegt Frankfurt a.M. I sonst Kassel I	Wenn ein Fall nach Ziffer 5)* vorliegt, Frankfurt a.M. III, sonst Kassel I – Kaufungen

Lfd. Nr.	Landgerichtsbezirk Amtsgerichtsbezirk	Männliche Jugendliche und Heranwachsende (§ 1 JGG)		Männer	Frauen – auch Jugendliche und Heranwachsende –
	1	2	3	4	5
		Jugendliche	Heran- wachsende		
26.7	Limburg a.d. Lahn Dillenburg Dillenburg – Zw.-St. Herborn Limburg a.d. Lahn Limburg a.d. Lahn Zw.-St. Hadamar Weilburg Wetzlar	Rockenberg	Wiesbaden	Wenn ein Fall nach Ziffer 5)* vorliegt, Frankfurt a.M. I sonst Limburg an der Lahn	Frankfurt am Main III
26.8	Marburg Biedenkopf Frankenberg (Eder) Kirchhain Marburg Schwalmstadt	Rockenberg	Wiesbaden	Wenn ein Fall nach Ziffer 5)* vorliegt, Frankfurt a.M. I sonst Gießen	Wenn ein Fall nach Ziffer 5)* vorliegt, Frankfurt a.M. III, sonst Kassel I – Kaufungen
26.9	Wiesbaden Bad Schwalbach Idstein Rüdesheim am Rhein Wiesbaden	Rockenberg	Wiesbaden	Frankfurt am Main I	Frankfurt am Main III

*der Allgemeinen Bestimmungen Abs. 3

27. Einweisungspan – Freiheitsstrafe an Männern –

Anhang zu Teil I Nr. 7

Lfd. Nr	maßgeblicher Gerichtsbezirk	Ersatz- frei- heits- strafen	aus- schlie- ßen- der Straf- barkeit ab- zehlende Monate	Junge- Erwäch- sene unter 21 Jahre	Verurteilte auf freiem Fuß mit Ladung oder Verurteilte für offenen Vorzug			Verurteilte auf freiem Fuß mit Haftbefehl				
					bis zu 24 Monaten	mehr als 24 Monaten	bis zu 9 Monaten	mehr als 9 bis zu 24 Monaten	bis zu 3 Monaten	mehr als 3 bis zu 24 Monaten	11	12
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
27.1	Darmstadt											
	Bensheim											
	Darmstadt											
	Dieburg											
	Fürth	Frankfurt am Main IV	Frankfurt am Main IV – oV		Darmstadt – oV	Dieburg – oV						
	Groß Gerau											
	Lampertheim											
	Langen											
	Michelstadt											
	Offenbach am Main											
Rüsselsheim												
Seligenstadt												

* der Allgemeinen Bestimmungen Abs. 3

27. Einweisungsplan - Freiheitsstrafe an Männern –

Anhang zu Teil I Nr. 7

Lfd. Nr.	Landgerichtsbezirk	Ersatzfreiheitsstrafen	aus-schließ-lich Strafen-delikte bis zu 24 Monaten	Junge Erwach-sene unter 21 Jahre	Verurteilte auf freiem Fuß mit Ladung oder offenen Vorzug von	Verurteilte auf freiem Fuß mit Haftstrafe				mehr als 24 Monaten		
						bis zu 24 Monaten	bis zu 9 Monaten	bis zu 9 Monaten	mehr als 9 bis 24 Monaten			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
27.2	Frankfurt am Main Bad Homburg v.d. Höhe Frankfurt am Main Königstein im Taunus	Frankfurt am Main IV	Frankfurt am Main IV – 0 V	Zwischen 18, aber noch nicht 20 Jahren Reifeberg (auch bei Strafen nach Ziffer 5)*) Ab vollendeten Lebensjahr bis 21 Jahre Wiesbaden (auch bei Strafen nach Ziffer 5)*)	Frankfurt am Main IV – 0 V	Wenn eine Strafe nach Ziffer 5) vorliegt, sonst Darmstadt	Estweßer mit mehr als 24 bis 60 Monaten Wenn keine Strafe nach Ziffer 1)*, 2) oder 5)* vorliegt, Hünfeld Übrige Verurteilte bis 36 Monate Bei einer Strafe wegen eines Sonderdelikts nach Ziffer 2) Weiterstadt, sonst Butzbach Übrige Verurteilte mit mehr als 36 Monaten Weiterstadt	Frankfurt am Main IV	Wenn eine Strafe nach Ziffer 1)* oder 2)* vorliegt, Diebuhg Wenn eine Strafe nach Ziffer 5)* vorliegt, Butzbach	Diebuhg	Wenn eine Strafe nach Ziffer 1)* oder 2)* vorliegt, Darmstadt Wenn eine Strafe nach Ziffer 5)* vorliegt, Butzbach	Estweßer mit mehr als 24 bis 60 Monaten Wenn keine Strafe nach Ziffer 1)*, 2) oder 5)* vorliegt, Hünfeld Übrige Verurteilte bis 36 Monate Bei einer Strafe wegen eines Sonderdelikts nach Ziffer 2) Weiterstadt, sonst Butzbach Übrige Verurteilte mit mehr als 36 Monaten Weiterstadt

*der Allgemeinen Bestimmungen Abs. 3

27. Einweisungsplan - Freiheitsstrafe an Männern -

Anhang zu Teil Nr. 7

Lfd. Nr	mögliche Gerichtsbezirk	Ersatzteilstrafe	aus-schließl. Strafverurteilungsdauere	Junge Erwachsene unter 21 Jahre	Verurteilte auf freiem Fuß mit Ladung oder Verurteilung für offenen Vollzug von		Verurteilte mit Haftstrafen oder auf freiem Fuß mit Haftbefehl von			13
					bis zu 24 Monaten	mehr als 24 Monaten	bis zu 9 Monaten	mehr als 9 bis 24 Monaten	24 Monaten	
1	Landgerichtsbezirk Fulda	3	4	5	6	7	8	9	10	11/12
27.3	Fulda Bad Hersfeld Fulda Hünfeld	Wenn eine Strafe nach Ziffer 2) vorliegt, sonst Dieburg, Hünfeld	Kassel I - oV	Zwischen 18. aber noch nicht 20 Jahren Rockenberg (auch bei Strafen nach Ziffer 5)*) Ab vollendetem 20. Lebensjahr bis 21 Jahre Wiesbaden (auch bei Strafen nach Ziffer 5)*)	Fulda - oV	Wenn eine Strafe nach Ziffer 5)* vorliegt, sonst Kassel I, Fulda Wenn eine Strafe nach Ziffer 2) vorliegt, sonst Fulda, Hünfeld	Erstverurteilter mit mehr als 24 bis 60 Monaten Wenn keine Strafe nach Ziffer 1), 2) oder 5)* vorliegt, Hünfeld Übrige Verurteilte bis 36 Monate	Frankfurt am Main IV Wenn eine Strafe nach Ziffer 5)* vorliegt, sonst Kassel I	Wenn eine Strafe nach Ziffer 1)* oder 2)* vorliegt, Dieburg Wenn eine Strafe nach Ziffer 2)* vorliegt, Fulda, Hünfeld Wenn eine Strafe nach Ziffer 5)* vorliegt, Kassel I	Erstverurteilter mit mehr als 24 bis 60 Monaten Wenn keine Strafe nach Ziffer 1), 2) oder 5)* vorliegt, Hünfeld Übrige Verurteilte bis 36 Monate Bei einer Strafe wegen eines Sexualdelikts nach Ziffer 2) Weiterstadt, sonst Kassel I Übrige Verurteilte mit mehr als 36 Monaten Weiterstadt

*der Allgemeinen Bestimmungen Abs. 3

27. Einweisungsplan - Freiheitsstrafe an Männern –

Anhang zu Teil I, Nr. 7

Lfd. Nr.	maßgeblicher Gerichtsbezirk	Ersatzfreiheitsstrafen	aus-schließ-lich Straßen-verkehrs-gehalte bis zu 24 Monaten	Junge Erwach-sene unter 21 Jahre	Verurteilte auf freiem Fuß mit Ladung oder offenen Vollzug von		Verurteilte mit Haftstrafen oder auf freiem Fuß mit Haftbefehl von		
					bis zu 24 Monaten	mehr als 24 Monaten	bis zu 9 Monaten	mehr als 9 bis 24 Monaten	
1	Landgerichtsbezirk Amstergreis-Bezirk		wenn kein Ausschließungsgrund nach Ziffer 4)* vorliegt, sonst Spalte 7	mehr als 24 Monaten	wenn keine Strafe nach Ziffer 1)*, 2)* oder 5)* vorliegt, sonst Spalte 7	9	10	11/12	13
27.4	Gießen	Wenn Strafe nach Ziffer 2)* vorliegt, sonst Hüfneld	Kassel I – oV	Zwischen 18. aber noch nicht 20 Jahren	Erstverurbeiter mit mehr als 24 bis 30 Monaten				Erstverurbeiter mit mehr als 24 bis 30 Monaten
	Alsfeld		Kassel I – oV	18. aber noch nicht 20 Jahren	Wenn keine Strafe nach Ziffer 1)*, 2)* oder 5)* vorliegt, Hüfneld				Wenn keine Strafe nach Ziffer 1)*, 2)* oder 5)* vorliegt, Hüfneld
	Büdingen	Dieburg	Frankfurt am Main IV – oV	Ab vollende-tem 20. Lebensjahr bis 21 Jahre	Übrige Verurteilte bis 36 Monate	Frankfurt am Main IV	Wenn eine Strafe nach Ziffer 1)* oder 2)* vorliegt, Dieburg	Wenn eine Strafe nach Ziffer 2)* vorliegt, Fulda, sonst Hüfneld	Übrige Verurteilte bis 36 Monate
	Friedberg (Hessen)		Darmstadt – oV	Wiesbaden (auch bei Strafen nach Ziffer 5)*)	Bei einer Strafe wegen eines Sexualdelikts nach Ziffer 2)* Weitersstadt, sonst Kassel I	Frankfurt am Main IV	Wenn eine Strafe nach Ziffer 1)* oder 2)* vorliegt, Dieburg	Wenn eine Strafe nach Ziffer 5)* vorliegt, Kassel I	Bei einer Strafe wegen eines Sexualdelikts nach Ziffer 2)* Weitersstadt, sonst Kassel I
Gießen	Frankfurt am Main IV		Gießen – oV		Übrige Verurteilte mit mehr als 36 Monaten			Wenn eine Strafe nach Ziffer 2)* vorliegt, Gießen, sonst Hüfneld	Übrige Verurteilte mit mehr als 36 Monaten

* der Allgemeinen Bestimmungen Abs. 3

27. Einweisungspan - Freiheitsstrafe an Männern –

Anhang zu Teil Nr. 7

Lfd. Nr	mãgeblicher Gerichtsbezirk	Ersatzfreiheitsstrafe	aus-schließ-lich Strafen-verkehrs-gehalte bis zu 24 Monaten	Junge Erwach-sene unter 21 Jahre	Verurteilte auf freiem Fuß mit Ladung oder Verurteilung für offenen Vollzug von		Verurteilte mit Haftstrafen oder auf freiem Fuß mit Haftbefehl von					
					bis zu 24 Monaten	mehr als 24 Monaten	bis zu 9 Monaten	mehr als 9 bis 24 Monaten	bis zu 11 Monaten	mehr als 11 bis 24 Monaten	bis zu 12 Monaten	mehr als 12 bis 24 Monaten
1	Landgerichtsbe-zirk Amtserichts-bezirk	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
27.5	Hannau Gelnhausen Hanau	Frankfurt am Main IV	Kassel I – oV	Zwischen 18 aber noch nicht 20 Jahren Rocken-berg (auch bei Strafen nach Ziffer 5) Ab vollendetem 20. Lebensjahr bis 21 Jahre Wiesbaden (auch bei Strafen nach Ziffer 5)	Frankfurt am Main IV – oV	wenn kein Ausschlie-ßungsgrund nach Ziffer 4) oder 5) vorliegt sonst Spalte 7	Erstverurte-ter mit mehr als 24 bis 60 Monaten Wenn keine Strafe nach Ziffer 1), 2) oder 5) vorliegt, Hünfeld Übrige Verurteilte bis 36 Monate Bei einer Strafe weg- Sexualdelikts nach Ziffer 2) Weiterstadt, sonst Butzbach Übrige Verurteilte mit mehr als 36 Monaten Weiterstadt	Frankfurt am Main IV	Wenn eine Strafe nach Ziffer 1) oder 2) vorliegt, Dieburg	Wenn keine Strafe nach Ziffer 1), 2) oder 5) vorliegt, Dieburg	Wenn eine Strafe nach Ziffer 1), 2) oder 5) vorliegt, Fulda	Erstverurte-ter mit mehr als 24 bis 60 Monaten Wenn keine Strafe nach Ziffer 1), 2) oder 5) vorliegt, Hünfeld Übrige Verurteilte bis 36 Monate Bei einer Strafe wegen eines Sexualdelikts nach Ziffer 2) Weiterstadt, sonst Butzbach Übrige Verurteilte mit mehr als 36 Monaten Weiterstadt

*der Allgemeinen Bestimmungen Abs. 3

27. Einweisungsplan - Freiheitsstrafe an Männern –

Anhang zu Teil I Nr. 7

Lfd. Nr	maßgeblicher Gerichtsbezirk	Ersatzfreiheitsstrafen	aus-schließ-lich Strafen-verkehrs-geldstrafe	Junge Erwach-sene unter 21 Jahre	Verurteilte auf freiem Fuß mit Ladung oder offenen Vollzug von		Verurteilte mit Haftstrafen oder auf freiem Fuß mit Haftbefehl von						
					bis zu 24 Monaten	mehr als 24 Monaten	bis zu 9 Monaten	mehr als 9 bis 24 Monaten	bis zu 9 Monaten	mehr als 9 bis 24 Monaten	mehr als 24 Monaten		
1	Landgerichtsbezirk Amstergers- bezirk		bis zu 24 Monaten	wenn kein Ausschlies-sungsgrund nach Ziffer 4)* oder 5)* vorliegt sonst Spalte 7	wenn ein Ausschlies-sungsgrund nach Ziffer 4)* oder 5)* vorliegt	wenn keine Strafe nach Ziffer 1)*, 2)* oder 5)* vorliegt	wenn eine Strafe nach Ziffer 1)*, 2)* oder 5)* vorliegt	wenn keine Strafe nach Ziffer 1)*, 2)* oder 5)* vorliegt	wenn eine Strafe nach Ziffer 1)*, 2)* oder 5)* vorliegt	11	12	13	
27.6	Kassel Eschwege Fritzlar Kassel Kassel - Zw. - St. Hölgeismar Korbach Meisungen	Wenn eine Strafe nach Ziffer 2)* vorliegt, Dieburg, Hünfeld	Kassel I - oV	Zwischen 18, aber noch nicht 20 Jahren Rocken-berg (auch bei Ziffer nach Ziffer 5)*) Ab vollende-tem 20. Lebensjahr bis 21. Lebensjahr Wiesbaden (auch bei Strafen nach Ziffer 5)*)	Kassel I - oV	Wenn eine Strafe nach Ziffer 2)* vorliegt, Hünfeld Übrige Verurteilte bis 36 Monate Bei einer Strafe wegen eines Sexualdelikts nach Ziffer 2)* Weiterstadt, sonst Kassel I Übrige Verurteilte mit mehr als 36 Monaten Weiterstadt	Wenn eine Strafe nach Ziffer 2)* vorliegt, Fulda, wenn eine Strafe nach Ziffer 5)*, sonst Hünfeld Übrige Verurteilte bis 36 Monate Bei einer Strafe wegen eines Sexualdelikts nach Ziffer 2)* Weiterstadt, sonst Kassel I Übrige Verurteilte mit mehr als 36 Monaten Weiterstadt	Wenn eine Strafe nach Ziffer 2)* vorliegt, Fulda, wenn eine Strafe nach Ziffer 5)*, sonst Hünfeld Übrige Verurteilte bis 36 Monate Bei einer Strafe wegen eines Sexualdelikts nach Ziffer 2)* Weiterstadt, sonst Kassel I Übrige Verurteilte mit mehr als 36 Monaten Weiterstadt	Wenn eine Strafe nach Ziffer 2)* vorliegt, Fulda, wenn eine Strafe nach Ziffer 5)*, sonst Hünfeld Übrige Verurteilte bis 36 Monate Bei einer Strafe wegen eines Sexualdelikts nach Ziffer 2)* Weiterstadt, sonst Kassel I Übrige Verurteilte mit mehr als 36 Monaten Weiterstadt	10	11	12	13

*der Allgemeinen Bestimmungen Abs. 3

27. Einweisungspan - Freiheitsstrafe an Männern -

Anhang zu Teil Nr. 7

Lfd. Nr	maßgeblicher Gerichtsbezirk	Ersatz- lage- strafe	äuß- schuld- strafe- verkehrs- delikte bis zu 24 Monaten	Junge- Erwech- seljahr- junger- 21 Jahre	Verurteilte auf freiem Fuß mit Ladung oder Verurteilte für offenen Vorzug		Verurteilte mit Haftstrafen oder auf freiem Fuß mit Haftbefehl von					
					bis zu 24 Monaten	mehr als 24 Monaten	bis zu 9 Monaten	mehr als 9 bis 24 Monaten	mehr als 24 Monaten			
1	2				6	7	8	9	10	11	12	
27.7	Limburg a. d. Lahn Dillenburg Dillenburg - Zw. - St. Herborn Limburg a. d. Lahn Limburg a. d. Lahn - Zw. - St. Hadamar Weilburg Wetzlar	Dieburtg	Frankfurt am Main - IV oV Frankfurt	Zwischen 18, aber noch nicht 20 Jahren Rocken- berg (auch bei Strafen nach Ziffer 5)) Ab vollende- tem 20. Lebensjahr bis 21 Jahre Wiesbaden (auch bei Strafen nach Ziffer 5))	Gießen - oV Frankfurt am Main IV - oV	Wenn eine Strafe nach Ziffer 5) vorigt, Butzbach, sonst Kassel Wenn eine Strafe nach Ziffer 5) vorigt, Gießen Bei einer Strafe wegen eines Sexualdelikt nach Ziffer 2) Weiterstadt, sonst Butzbach Übrige Verurteilte mit mehr als 36 Monaten	Erstverurößer mit mehr als 24 bis 60 Monaten Wenn keine Strafe nach Ziffer 1), 2) oder 5) vorigt, Hünfeld Übrige Verurteilte bis 36 Monate	Wenn keine Strafe nach Ziffer 1), 2), 3) oder 5) vorigt Frankfurt am Main IV	Wenn eine Strafe nach Ziffer 1) vorigt, Gießen Wenn eine Strafe nach Ziffer 2) vorigt, Limburg Wenn eine Strafe nach Ziffer 5) vorigt, Butzbach, sonst Weiterstadt	wenn keine Strafe nach Ziffer 1), 2), 3) oder 5) vorigt Dieburtg	wenn eine Strafe nach Ziffer 1), 2), 3) oder 5) vorigt Wenn eine Strafe nach Ziffer 5) vorigt, Butzbach, sonst Weiterstadt	mehr als 24 Monaten Erstverurößer mit mehr als 24 bis 60 Monaten Wenn keine Strafe nach Ziffer 1), 2) oder 5) vorigt, Hünfeld Übrige Verurteilte bis 36 Monate

*der Allgemeinen Bestimmungen Abs. 3

27. Einweisungsplan - Freiheitsstrafe an Männern –

Anhang zu Teil I Nr. 7

Lfd. Nr.	maßgeblicher Gerichtsbezirk	Ersatz- frel. hels. strafen- gebäude	aus- schlieh- lich Straßen- verkehrs- gebäude	Junge Erwach- sene unter 21 Jahren	Verurteilte auf freiem Fuß mit Ladung oder Verurteilung für offenen Vollzug				Verurteilte mit Haftstrafen oder auf freiem Fuß mit Haftbefehl von						
					bis zu 24 Monaten	mehr als 24 Monaten	bis zu 9 Monaten	mehr als 9 bis 24 Monaten	9	10	11/12	mehr als 13			
27,8	Marburg Biedenkopf	Wenn eine Strafe nach Ziffer 2) vorliegt, Dieburg, Hünfeld	Frankfurt am Main IV – oV	Zwischen 1 und noch nicht 20 Jahren Rocken- berg (auch bei Straßen nach Ziffer 5)*) Ab vollende- tem 20. Lebensjahr bis 21 Jahre Wiesba- den (auch bei Straßen nach Ziffer 5)*)	wenn kein Ausweisung beschluss nach Ziffer 4) oder 5) vorliegt, sonst Spalte 7	7	8	9	10	11/12	13	Einstweiliger mit mehr als 24 bis 60 Monaten Wenn keine Strafe nach Ziffer 1)*) 2)*) oder 5)*) vorliegt, Hünfeld <u>Übrige Verurteilte bis 36 Monate</u> Bei einer Strafe wegen eines Sexualdelikts nach Ziffer 2)*) Weiterstadt, sonst Schwalm- stadt <u>Übrige Verurteilte mit mehr als 36 Monaten</u> Weiterstadt			
												Wenn eine Strafe nach Ziffer 5) vorliegt, Schwalm- stadt, sonst Dieburg			
												Frankfurt am Main IV			
												Wenn eine Strafe nach Ziffer 2)*) vorliegt, Gießen wenn eine Strafe nach Ziffer 5)*) vorliegt, Schwalmstadt, sonst Hünfeld			
Marburg	Schwalm- stadt – Korn- haus	Gießen – oV Kassel I – oV Gießen – oV Kassel I – oV													
Schwalmstadt	Kassel I														

*der Allgemeinen Bestimmungen Abs. 3

27. Einweisungsplan – Freiheitsstrafe an Männern –

Anhang zu Teil I Nr. 7

Lfd. Nr.	maßgeblicher Gerichtsbezirk	Ersatz- Lfd.- Nrn. des Einweisungsplans	aus- scheid- lich Straf- verfahrens- delikte bis zu 24 Monaten	Jugend- Erwech- sen unter 21 Jahre	Verurteilte auf freiem Fuß mit Ladung oder Verurteilung für offenen Vorzug von		Verurteilte mit Haftstrafen oder auf freiem Fuß mit Haftenteil von					
					bis zu 24 Monaten wenn kein Ausschlie- ßungsgrund nach Ziffer 4) oder 5) vorliegt, sonst Spalte 7	mehr als 24 Monaten	bis zu 9 Monaten	mehr als 9 bis 24 Monaten	bis zu 24 Monaten	mehr als 24 Monaten		
1	Wiesbaden	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
27. 9	Bad Schwalbach Idstein Rüdesheim a. Rhien Wiesbaden	Frank- furt am Main IV – oV	Frankfurt am Main IV – oV	Zwischen 18, aber noch nicht 20 Jahren Rocken- berg (auch bei Straßen nach Ziffer 5) Ab vollende- tem 20. Lebens- jahr bis 21 Jahre Wiesba- den (auch bei Straßen nach Ziffer 5) Frankfurt am Main IV – oV	wenn ein- Ausschlie- ßungsgrund nach Ziffer 4) oder 5) vorliegt sonst Spalte 7	Wenn eine Strafe nach Ziffer 2) vorliegt, Butzbach, sonst, Darmstadt	Erstverur- teilter mit mehr als 24 bis 60 Monaten Wenn keine Strafe nach Ziffer 1), 2) oder 5) vorliegt, Hünfeld Übrige Verur- teilte bis 36 Monate Bei einer Strafe wegen eines Sexual- delikts nach Ziffer 2), Butzbach sonst Darmstadt	Frankfurt am Main IV	Wenn eine Strafe nach Ziffer 2) vorliegt, Butzbach, sonst Darmstadt	Wenn eine Strafe nach Ziffer 5) vorliegt, Butzbach, sonst, Darmstadt	Wenn eine Strafe nach Ziffer 5) vorliegt, Butzbach, sonst, Darmstadt	Erstverur- teilter mit mehr als 24 bis 60 Monaten Wenn keine Strafe nach Ziffer 1), 2) oder 5) vorliegt, Hünfeld Übrige Verur- teilte bis 36 Monate Bei einer Strafe wegen eines Sexual- delikts nach Ziffer 2), Weiterstadt, sonst Butz- bach Darmstadt Weiterstadt

*der Allgemeinen Bestimmungen Abs. 3

Lfd. Nr.	Land- gerichtsbezirk	Verurteilte, die sich auf freiem Fuß befinden, mit einer Vollzugsdauer		Sonstige Verurteilte mit Freiheitsstrafen mit einer Vollzugsdauer	
		bis zu 24 Monaten und kein Fall nach den Allge- meinen Bestim- mungen Abs. 3 Ziffer 1), 2), 3) oder 5)	von mehr als 24 Monaten oder bei einem Fall nach den Allgemeinen Bestimmungen Abs. 3 Ziffer 1, 2), 3 oder 5)	bis zu 12 Monaten und kein Fall nach den Allgemeinen Bestimmungen Abs. 3 Ziffer 5)	von mehr als 12 Monaten oder bei einem Fall nach den Allgemeinen Bestimmungen Abs. 3 Ziffer 5)
1	2	3	4	5	6
28.1	Darmstadt	Frankfurt am Main III - oV	Frankfurt am Main III	Frankfurt am Main III	Frankfurt am Main III
28.2	Frankfurt am Main				
28.3	Fulda			Kassel I – Kaufungen	
28.4	Gießen			Frankfurt am Main III	
28.5	Hanau				
28.6	Kassel	Kassel I – oV		Kassel I – Kaufungen	
28.7	Limburg a. d. Lahn	Frankfurt am Main III – oV		Frankfurt am Main III	
28.8	Marburg	Kassel I – oV		Kassel I – Kaufungen	
28.9	Wiesbaden	Frankfurt am Main III – oV		Frankfurt am Main III	

BEKANNTMACHUNGEN

Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) für das Hessische Ministerium der Justiz für die Zeit vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2023 (Stichtag 1. Juli 2017). Bek. d. HMdJ v. 07.09.2017 (1100/3 - ZB - 2017/8754 - ZB) – JMBl. S. 656 –

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Hessischen Ministeriums der Justiz umfasst den Gesamtzeitraum 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2023.

Er beinhaltet:

1. Personalstellen
 - des höheren Dienstes,
 - des gehobenen Dienstes,
 - des mittleren Dienstes,
 - der Entgeltgruppen.

Die in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten - und Leitungsaufgaben sind innerhalb der jeweiligen Personalstelle getrennt ausgewiesen.

2. Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung nach § 6 Abs. 2 Nr. 5 HGIG.

Höherer Dienst

Abschätzung

Dienststelle:		Hessisches Ministerium der Justiz																			
Personalstellen:		höherer Dienst				Abschätzung freierwählender Stellen				Zehnvorgaben				Bericht							
Besoldungsgruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monatsjahr	neue, freie und freiwerdende Stellen		davon zu besetzende Stellen		% Anteil Frauen nach istanalyse (jeweils gesamt)		Zielvorgabe: davon Frauen in %		Tatsächlich besetzte Stellen		Tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung		Zielvorgabe erfüllt ja/nein							
		Insgesamt	Beförderung*	Stellenbesetzung	Beförderung*	Stellenbesetzung	Stellenbesetzung (gleiche Bes.Gr.)	Stellenbesetzung (darunter: legendre Bes.Gr.)	Stellenbesetzung	Stellenbesetzung	Anzahl insgesamt	Stellenbesetzung	Anzahl insgesamt	Stellenbesetzung	Anzahl insgesamt	Stellenbesetzung					
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1. Abschnitt	B9	07.17-6.20				0,00	0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
2. Abschnitt	B9	07.20-06.23				0,00	0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
1. Abschnitt	B8	07.17-6.20				0,00	0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
2. Abschnitt	B8	07.20-06.23				0,00	0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
1. Abschnitt	B7	07.17-6.20				0,00	25,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
2. Abschnitt	B7	07.20-06.23				0,00	25,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
1. Abschnitt	B6	07.17-6.20	1			25,00	0,00	0,00	51,0	51,0		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	nein
2. Abschnitt	B6	07.20-06.23	1			0,00	0,00	0,00	51,0	51,0		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	nein
1. Abschnitt	B5	07.17-6.20				0,00	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
2. Abschnitt	B5	07.20-06.23				0,00	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
1. Abschnitt	B4	07.17-6.20				0,00	60,00	0,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
2. Abschnitt	B4	07.20-06.23				0,00	60,00	0,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
1. Abschnitt	B3	07.17-6.20				60,00	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
2. Abschnitt	B3	07.20-06.23				0,00	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
1. Abschnitt	B2	07.17-6.20	1			50,00	0,00	0,00	50,0	50,0		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	nein
2. Abschnitt	B2	07.20-06.23	5			0,00	0,00	0,00	50,0	50,0		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	nein
1. Abschnitt	B1	07.17-6.20				0,00	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
2. Abschnitt	B1	07.20-06.23				0,00	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
1. Abschnitt	A16 Z	07.17-6.20				0,00	35,00	0,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
2. Abschnitt	A16 Z	07.20-06.23				0,00	35,00	0,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
1. Abschnitt	A16	07.17-6.20	1			35,00	0,00	31,51	51,0	31,15		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	nein
2. Abschnitt	A16	07.20-06.23	1			0,00	0,00	0,00	51,0	31,15		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	nein
1. Abschnitt	A15	07.17-6.20	1			31,51	100,00	0,00	51,0	51,0		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	nein
2. Abschnitt	A15	07.20-06.23	2			0,00	0,00	0,00	51,0	51,0		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	nein
1. Abschnitt	A14	07.17-6.20	1			69,23	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
2. Abschnitt	A14	07.20-06.23	2			0,00	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
1. Abschnitt	A13 h.D. höherer Dienst	07.17-6.20	2			0,00	0,00	0,00	51,0	51,0		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	nein
2. Abschnitt	A13 h.D. höherer Dienst	07.20-06.23	6			43,79	0,00	0,00	51,0	51,0		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	nein
1. Abschnitt	Dienst insg.	07.17-6.20	9	0		0,00	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja
2. Abschnitt	Dienst insg.	07.17-6.20	9	0		0,00	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja

* Beförderung* Beförderung ohne Stellenbesetzung

Gehobener Dienst

Abschätzung

Dienststelle:		Hessisches Ministerium der Justiz																			
Personalstellen:		Gehobener Dienst																			
Besatzungsgruppe		Abschätzung freierworbender Stellen					Zielvorgaben					Bericht									
Monat/Jahr	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	insgesamt	davon zu besetzende Stellen		% Anteil Frauen nach Istanalyse (jeweils gesamt)	Zielvorgabe, davon Frauen in %		Tatsächlich besetzte Stellen			Tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung			Zielvorgabe erfüllt ja/nein							
			Stellenbesetzung	Beförderung*		für Stellenbesetzung (gleiche Bes.Gr.)	für Beförderung* (garantierende Bes.Gr.)	Stellenbesetzung	Beförderung*	Anzahl insges.	Anzahl insges.	Anzahl insges.	in % Frauen		in % Männer	in % Frauen	in % Männer	in % Frauen	in % Männer		
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1. Abschnitt	A13 Z	07.17-06.20				0,00	47,16				0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	ja
2. Abschnitt	A13 Z	07.20-07.23				0,00	0,00														ja
1. Abschnitt	A13 S	07.17-06.20	2		2	47,16	67,32	51,0	51,0												ja
2. Abschnitt	A13 S	07.20-07.23	2		2	0,00	0,00	51,0	51,0												nein
1. Abschnitt	A12	07.17-06.20				67,32	61,54														ja
2. Abschnitt	A12	07.20-07.23				0,00	0,00														ja
1. Abschnitt	A11	07.17-06.20				61,54	50,00														ja
2. Abschnitt	A11	07.20-07.23				0,00	0,00														ja
1. Abschnitt	A10	07.20-07.23				50,00	0,00														ja
2. Abschnitt	A10	07.20-07.23				0,00	0,00														ja
1. Abschnitt	A9 G.D.	07.17-06.20				0,00	0,00	51,0													nein
2. Abschnitt	A9 G.D.	07.20-07.23				0,00	0,00	51,0													nein
1. Abschnitt	Gehobener Dienst insg.	07.20-07.23	2	0	2	56,20					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
2. Abschnitt	Gehobener Dienst insg.	07.17-06.20	2	0	2	0,00					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00

Beförderung* Beförderung ohne Stellenbesetzung

Mittlerer Dienst

Abschätzung

Dienststelle:		Hessisches Ministerium der Justiz																					
Personalstellen:		Mittlerer Dienst																					
Besoldungsgruppe	Abschätzung freier Stellen	Zielvorgaben		Bericht																			
		neue, freie und freiverwendende Stellen insgesamt	davon zu besetzende Stellen	%-Anteil Frauen nach Istanalyse (jeweils gesamt)	Stellenbesetzung	Beförderung*	insgesamt	Stellenbesetzung	Zielvorgabe Frauen in %	Beförderung*	insgesamt	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	insgesamt	Stellenbesetzung	Zielvorgabe erfüllt ja/nein
Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr		D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V			
A	B	C																					
1. Abschnitt	A10 m.D.	07.17-06.20					4000																
2. Abschnitt		07.20-06.23				0000																	
1. Abschnitt	A9 Z	07.17-06.20	1			4000	65,28	51,0	51,0														
2. Abschnitt		07.20-06.23	1			0000	0,00	51,0	51,0														
1. Abschnitt	A9 m.D.	07.17-06.20				6528	83,69																
2. Abschnitt		07.20-06.23				0000	0,00																
1. Abschnitt	A8	07.17-06.20				8369	50,00																
2. Abschnitt		07.20-06.23				0000	0,00																
1. Abschnitt	A7	07.17-06.20				5000	50,00																
2. Abschnitt		07.20-06.23				0000	0,00																
1. Abschnitt	A6	07.17-06.20				5000	0,00																
2. Abschnitt		07.20-06.23				0000	0,00																
1. Abschnitt	A5 m.D.	07.17-06.20				0000	0,00																
2. Abschnitt		07.20-06.23				0000	0,00																
1. Abschnitt	mittlerer Dienst Insg.	07.20-06.23	1	0	1	6170																	
2. Abschnitt		07.17-06.20	1	0	1	0000																	

Beförderung* Beförderung ohne Stellenbesetzung

Entgeltgruppen

Ist Personal

Datenbasis: ... Personalstruktur ...

Main data table with columns: Entgeltgruppen, Monatsrate, Lohnklasse, etc. It contains multiple rows for each of the 14 groups, showing various metrics and percentages.

Entgeltgruppen

Abschätzung

Dienststelle: Hessisches Ministerium der Justiz												
Personalstellen: Tarifbeschäftigte												
Abschätzung freierwerdender Stellen												
Entgeltgruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und freierwerdende Stellen	davon zu besetzende Stellen	Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend Istanalyse in %	Zielvorgabe: davon Frauen in %				Tatsächlich besetzte Stellen			Zielvorgabe erfüllt ja/nein
					Stellenbesetzung	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	I	J	K	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	
1. Abschnitt	Außerartflich	07.17 - 06.20	1	0	23,66			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	15 U	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	15	07.17 - 06.20	1	0	0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	14	07.17 - 06.20			100,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	13 U	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	13	07.17 - 06.20			100,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	12	07.17 - 06.20	1	1	25,00	51,0		0,0	0	0,0	nein	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00	51,0		0,0	0	0,0	nein	
1. Abschnitt	11	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	10	07.17 - 06.20	1	1	100,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23	1	1	0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	9	07.17 - 06.20	1	1	92,91			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23	2	2	0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	8	07.17 - 06.20			63,67			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23	2	2	0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	7	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	6	07.17 - 06.20			88,89			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	5	07.17 - 06.20	1	1	43,06	51,0		0,0	0	0,0	nein	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23	1	1	0,00	51,0		0,0	0	0,0	nein	
1. Abschnitt	4	07.17 - 06.20			66,67			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23	1	1	0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	3	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	2 U	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	2	07.17 - 06.20	1	1	100,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	1	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	I4	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	II4	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	III4	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	IV4	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	S4	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	Ü58I4	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	Ü58II4	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	Ü58III4	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	Ü58IV4	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	Ü58S4	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	ÜI4	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	ÜII4	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	ÜIV4	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23	1	0	0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	ÜS4	07.17 - 06.20			0,00			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23			0,00			0,0	0	0,0	ja	
1. Abschnitt	Entgeltgruppen insg.	07.17 - 06.20	5	4	65,88			0	0	0,0	0	
2. Abschnitt		07.20 - 06.23	10	8	0,00			0	0	0,0	0	

* In den Entgeltgruppen AT, 15 und ÜIV 4 werden die freierwerdenden Stellen nicht nachbesetzt. Auf eine Zielvorgabe in diesen Entgeltgruppen ist daher verzichtet worden.

Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung nach § 6 Absatz 2 Nr. 5 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz im Hessischen Ministerium der Justiz

Potenzialerkennung und -förderung

Vor Ausschreibungen von Beförderungsstellen wird die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Potenzialerkennung und -förderung in die Personalplanung eingebunden, um die Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu unterstützen.

Zur Potenzialerkennung bei weiblichen Bediensteten werden die Abteilungsleitungen und der Präsident des Justizprüfungsamtes jährlich aufgefordert mitzuteilen, welche weiblichen Bediensteten aus ihrem Zuständigkeitsbereich aufgrund besonderer Leistungen im vorangegangenen Kalenderjahr vorrangig förderungswürdig sind. Die Vorschläge sind schriftlich zu begründen und werden nach Zusammenfassung durch das Zentralbüro des Hauses unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Hauspitze vorgetragen.

Fortbildungsmaßnahmen

Im Bereich der Fortbildung wird entsprechend § 12 Abs. 3 HGIG darauf geachtet, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern bei Fortbildungsveranstaltungen stattfindet, um so die optimale Aufgabenerfüllung, Qualifikationsverbesserung und Anpassung an neue Entwicklungen sicherzustellen. Diesbezüglich sind Abteilungen und Referate gehalten, dafür Sorge zu tragen, dass sich der Frauenanteil an den hierfür ausgerichteten Fortbildungen erhöht.

Angesichts der bestehenden Unterrepräsentanz von weiblichen Bediensteten in den Führungspositionen, insbesondere im höheren und im Spitzenamt des gehobenen Dienstes, fördert das Haus Aspekte der Personalentwicklung in der Fortbildung. Angebote stellen hier die Fortbildungsveranstaltung für explizit weibliche Führungskräfte bzw. Nachwuchskräfte der zentralen Fortbildung „Frauen auf dem Weg nach oben“ sowie die justizeigenen Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte „Chancengerechtigkeit unter dem Leitprinzip des Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe“ und „Erfolgreich Führen – Gesundheit erhalten“ dar. Zudem wird eine Tagung „Zeitmanagement/Selbstmanagement unter dem Aspekt der Doppelbelastung durch Beruf und Familie“ für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten.

Das Hessische Ministerium der Justiz fördert die Teilnahme von Beschäftigten des gehobenen Dienstes sowie vergleichbarer Beschäftigter mit Fachhochschulabschluss bzw. auch besonders qualifizierten Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes sowie vergleichbaren Beschäftigten am Aufbaustudiengang „Justizmanagement“, der Kenntnisse für die Justizverwaltung vermittelt.

Zur Weiterqualifizierung wird im Tarifbereich auch künftig die Teilnahme an dem Vorbereitungselehrgang auf die Fortbildungsprüfung zur „Verwaltungsfachwirtin“ bzw. zum „Verwaltungsfachwirt“ ermöglicht. Ein erfolgreicher Abschluss ermöglicht die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit, die in aller Regel mit einer Höhergruppierung verbunden ist.

Den weiblichen Bediensteten ist nach § 12 Abs. 3 S. 2 HGIG die Teilnahme an den Führungskräftefortbildungen des Hauses entsprechend ihrem Anteil an Frauen im Hessischen Ministerium der Justiz einzuräumen.

Zur weiteren Förderung von Frauen in Führungspositionen soll ein Fortbildungscontrolling eingeführt werden. Zu den Stichtagen 1. Juli und 1. Januar erfolgt rückwirkend für die vergangenen sechs Monate eine Auswertung zu den durch die Bediensteten des Hauses besuchten Fortbildungsveranstaltungen. Es soll eine Auswertung zu Geschlecht, Laufbahnzugehörigkeit und die Art der Fortbildungsveranstaltung erfolgen. Die Auswertung wird der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Abteilungsleitung Z zur Kenntnis gegeben werden und dient als Grundlage, den Frauenanteil gezielt weiter zu erhöhen.

Familienfreundliche Rotationsmöglichkeit

Für Angehörige des höheren Dienstes ist im Hessischen Ministerium der Justiz eine familienfreundliche Rotation bereits möglich. Das Haus wird künftig eine Rotationsstelle auch für den mittleren und gehobenen Dienst ausbringen, die familien- und gesundheitsgerechte Besonderheiten berücksichtigt.

Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben

Während einer Beurlaubungsphase werden die Bediensteten im Rahmen eines E-Mail-Verteilers über Neuerungen, Veränderungen und die Ausschreibung von Beförderungstellen informiert. Um auch den persönlichen Kontakt zu pflegen, wird den Bediensteten künftig jährlich ein Gespräch – vergleichbar dem Jahresgespräch – über berufliche Perspektiven angeboten. Dieses Gespräch wird im Bereich des mittleren und gehobenen Dienstes sowie vergleichbare Beschäftigte durch die Leitung des Zentralbüros, im höheren Dienst durch die Leitung der Abteilung Z geführt werden.

Einflussnahme auf die Führungskultur

Die Führungskultur ist die wichtigste Grundlage für eine familienfreundliche Personalpolitik und wird im Wesentlichen beeinflusst von den Einstellungen und Werthaltungen der jeweiligen Führungskräfte. Von ihnen hängt es entscheidend ab, ob die Ziele und Maßnahmen eines Arbeitgebers von den Bediensteten angenommen und gelebt werden. Im Hessischen Ministerium der Justiz spiegeln die Führungskräfte den Stellenwert einer familienfreundlichen Personal- und Organisationspolitik wider. Dem Hessischen Ministerium der Justiz wurde u. a. deshalb im Jahr 2015 das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ verliehen. Regelmäßige Inhouse-Schulungen sollen dafür Sorge tragen, dass die Führungskräfte des Hauses weiterhin für familien- und gendergerechtes Führungsverhalten einstehen und den Bediensteten als gutes Beispiel vorangehen.

Externe Personalberatung

Dem Haus steht eine externe Personalberatung zur Verfügung. Diese berät die Beschäftigten anonym, bei beruflichen, gesundheitlichen oder persönlichen Problematiken und Krisen. Durch das externe Beratungsangebot haben die Bediensteten die Möglichkeit, in schwierigen Situationen vertraulich, zeitnah und unbürokratisch Unterstützung zu erfahren. Die Personalberatung dient somit auch der Erhaltung oder (Wieder-) Herstellung guter Arbeitsbedingungen und wirkt sich positiv auf die Qualifizierung von Frauen (in Führungsposition) und die Integration nach Rückkehr aus Beurlaubung aus. Seit Juni 2017 kann das Angebot der externen Personalberatung auch durch nahe Angehörige der Bediensteten des Hauses wahrgenommen werden.

Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den richterlichen Dienst in der ordentlichen Gerichtsbarkeit (Stichtag: 1. Mai 2017). Bek. d. HMdJ v. 11.11.2017 (1100/15 - Z/A1 - 2006/3131 - II/A) – JMBl. 2017 S. 671 –

Die Gleichstellungsbeauftragten für den richterlichen Dienst der ordentlichen Gerichtsbarkeit und der Bezirksrichterrat bei dem Oberlandesgericht Frankfurt am Main haben dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan zugestimmt.

Vorbemerkungen zu den Frauenförder- und Gleichstellungsplänen 2017 der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan hat folgenden Inhalt:

- I. Allgemeiner Teil
- II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen sowie verbindliche Zielvorgaben
- III. Maßnahmen der Frauenförderung bzw. Gleichstellung

I. Allgemeiner Teil

Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden nach § 5 Abs. 1 Satz 1 HGIG für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt.

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 5 HGIG werden für Personalstellen der Richterinnen und Richter und für Personalstellen der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte durch das Ministerium der Justiz besondere Frauenförder- und Gleichstellungspläne aufgestellt.

Nach § 6 Abs. 5 Satz 1 HGIG sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen sowie verbindliche Zielvorgaben

Die Tabelle „**Ist-Personal**“ enthält eine Bestandsaufnahme der Anzahl und des Beschäftigungsumfangs der Richterinnen und Richter bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in der jeweiligen Gerichtsbarkeit bzw. bei den Staatsanwaltschaften, getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Langzeitabwesende, d.h. in Elternzeit oder Sonderurlaub befindliche Personen, werden ebenfalls in gesonderten Spalten ausgewiesen.

Innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppen findet eine Differenzierung statt, indem Stellen mit Führungsfunktionen gesondert ausgewiesen werden. Dies entspricht der gesetzlichen Vorgabe nach § 6 Abs. 3 Nr. 4 HGIG.

Die Tabelle „**Abschätzung**“ enthält die Summe aus voraussichtlich im jeweiligen Abschnitt freiwerdenden Stellen aufgrund von

- Ruheständen (Erreichen der Altersgrenze und evtl. bereits bekannte vorzeitige Ruhestände)
- Beförderungen in höherwertige Ämter
- aktuell freien Planstellen
- einer geschätzten durchschnittlichen Fluktuation, durch die Planstellen frei werden (z.B. Versetzungen, Entlassungen).

III. Maßnahmen

Die Angabe von Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung ist zwingender Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans. Was darunter zu verstehen ist, wird in § 6 Abs. 4 HGIG in 10 Unterpunkten konkretisiert. Es müssen sich mehrere dieser genannten oder ähnliche Maßnahmen im Frauenförder- und Gleichstellungsplan wiederfinden.

Für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan für Richterinnen und Richter sowie für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wurden folgende Maßnahmen ausgewählt und in der Anlage konkret dargestellt:

- Potenzialerkennung und -förderung
- Fortbildungsmaßnahmen
- Übertragung von qualifizierenden Aufgaben
- Einflussnahme auf die Führungskultur
- Beurteilungswesen
- Gesundheitsförderung.

Höherer Dienst

Ist Personal

Dienststelle: Personalstellen:	Oderliche Gerichtsbarkeit		Platzstellen der R-Besoldung (Richterin)		Langzeitabwesende sonstige Gründe		Langzeitabwesende familiäre Gründe		Langzeitabwesende sonstige Gründe		Teilzeitbeschäftigte		Gesamt														
	Besoldungsgruppen	Zihrum: Monat/Jahr bis	Vollzeitbeschäftigte	Langzeitabwesende	Langzeitabwesende	Langzeitabwesende	Langzeitabwesende	Langzeitabwesende	Langzeitabwesende	Langzeitabwesende	Langzeitabwesende	Langzeitabwesende	Langzeitabwesende	Langzeitabwesende	Langzeitabwesende												
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	AA	AB	AC	AD	AE		
1. Abschnitt	R 8 (Führungsfunktion)	05.17 - 04.20	1	0	1																						
	R 8	05.17 - 04.20																									
	R 8 gesamt	05.17 - 04.20	1	0	1																						
1. Abschnitt	R 6 (Führungsfunktion)	05.17 - 04.20	1	0	1																						
	R 6	05.17 - 04.20																									
	R 6 gesamt	05.17 - 04.20	1	0	1																						
1. Abschnitt	R 5 (Führungsfunktion)	05.17 - 04.20	2	0	2																						
	R 5	05.17 - 04.20																									
	R 5 gesamt	05.17 - 04.20	2	0	2																						
1. Abschnitt	R 4 (Führungsfunktion)	05.17 - 04.20	11	4	7																						
	R 4	05.17 - 04.20																									
	R 4 gesamt	05.17 - 04.20	11	4	7																						
1. Abschnitt	R 3 (Führungsfunktion)	05.17 - 04.20	4	1	3																						
	R 3	05.17 - 04.20																									
	R 3 gesamt	05.17 - 04.20	4	1	3																						
1. Abschnitt	R 2 Z (Führungsfunktion)	05.17 - 04.20	29	5	24																						
	R 2 Z	05.17 - 04.20																									
	R 2 Z gesamt	05.17 - 04.20	29	5	24																						
1. Abschnitt	R 2 (Führungsfunktion)	05.17 - 04.20	65	22	43																						
	R 2	05.17 - 04.20																									
	R 2 gesamt	05.17 - 04.20	65	22	43																						
1. Abschnitt	R 1 Z (Führungsfunktion)	05.17 - 04.20	2	2	0																						
	R 1 Z	05.17 - 04.20																									
	R 1 Z gesamt	05.17 - 04.20	2	2	0																						
1. Abschnitt	R 1 (Führungsfunktion)	05.17 - 04.20	680	283	397	73,00	69	69,00	4	4,00	2,00																
	R 1	05.17 - 04.20																									
	R 1 gesamt	05.17 - 04.20	680	283	397	73,00	69	69,00	4	4,00	2,00																
1. Abschnitt	R-Besoldung insgesamt	05.17 - 04.20	1.048	408	640	73,00	69	69,00	4	4,00	6,00	1	1,00	5	5,00	140,75	219	132,36	14	6,38	1.287,75	46,15	45,46	51,85	54,54		
mH* =		Mittl. der Langzeitabwesenden																									
OHM* =		Oma die Langzeitabwesenden																									

Höherer Dienst

Abschätzung

Dienststelle:		Ordentliche Gerichtsbarkeit							
Personalstellen:		Planstellen der R-Besoldung (Richter/in)							
		Abschätzung freierwerdender Stellen				Zielvorgaben			
Besoldungsgruppe		Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	davon zu besetzende Stellen		%-Anteil Frauen nach Istanalyse (gesamt)	Zielvorgabe: davon Frauen in %		
			insgesamt	Stellen- besetzung	Beförderung*		Stellen- besetzung	Beför- derung*	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	
1. Abschnitt	R 8	05.17 - 04.20				0,00			
2. Abschnitt		05.20 - 04.23				0,00			
1. Abschnitt	R 6	05.17 - 04.20				0,00			
2. Abschnitt		05.20 - 04.23				0,00			
1. Abschnitt	R 5	05.17 - 04.20				0,00			
2. Abschnitt		05.20 - 04.23		1	1		0,00		
1. Abschnitt	R 4	05.17 - 04.20		1	1	36,36			
2. Abschnitt		05.20 - 04.23		3	3	0,00	51,0		
1. Abschnitt	R 3	05.17 - 04.20		20	20	32,26	51,0		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23		14	14	0,00	51,0		
1. Abschnitt	R 2 Z	05.17 - 04.20		6	6	17,24	51,0		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23		3	3	0,00	51,0		
1. Abschnitt	R 2	05.17 - 04.20		69	69	40,96	51,0		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23		56	56	0,00	51,0		
1. Abschnitt	R 1 Z	05.17 - 04.20				66,67			
2. Abschnitt		05.20 - 04.23				0,00			
1. Abschnitt	R 1	05.17 - 04.20		114	114	52,73			
2. Abschnitt		05.20 - 04.23		109	109	0,00			
1. Abschnitt	Richter gesamt	05.17 - 04.20		210	210	48,15			
2. Abschnitt		05.20 - 04.23		186	186	0,00			
		Beförderung*	Beförderung ohne Stellenbesetzung; im R-Bereich nicht relevant.						

Anlage zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2017 der Ordentlichen Gerichtsbarkeit

– Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung –

Potenzialerkennung und -förderung:

1. Vor Ausschreibungen von Beförderungsstellen wird die zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Potenzialerkennung und -förderung in die Personalplanung eingebunden, um die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu unterstützen.

Die Wahrnehmung des aus § 17 Abs. 1 Satz 2 HGIG resultierenden Beteiligungsrechts soll der vorschlagenden Dienststellenleitung einen besseren Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und die Offenlegung ihrer Potenziale ermöglichen.

2. Im Rahmen von Interessensbekundungsverfahren für Erprobungsabordnungen (z.B. Ober-, Bundesgerichte, Landes- oder Bundesministerien) wird die zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig (z.B. Jahresplanung, sonstige Planung) eingebunden.

Die Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens dient dem Zweck, möglichst viele abordnungsinteressierte Frauen zu erreichen und zu informieren. Durch die Beteiligung der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll ein besserer Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und ihre Potenziale erreicht werden.

Fortbildungsmaßnahmen:

Für Richterinnen und Staatsanwältinnen werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Solange Richterinnen in Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind, ist ihnen die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen mindestens in dem Anteil einzuräumen, der ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Richterinnen und Richter der jeweiligen Dienststelle entspricht.

Führungskräftefortbildung soll die notwendigen Qualifikationen vermitteln, um die Voraussetzungen für die Eignung zur Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu schaffen. Die Regelungen erfolgen in Umsetzung des § 12 Abs. 3 HGIG.

Übertragung von qualifizierenden Aufgaben:

Vor der Übertragung einer qualifizierenden Aufgabe wird ein internes Interessensbekundungsverfahren unter Beteiligung der zuständigen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

Die Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens dient dem Zweck, möglichst viele Bedienstete zu erreichen und zu informieren. Durch die Einbindung der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll ein besserer Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und ihre Potenziale erreicht werden.

Qualifizierende Aufgaben sind z.B.:

- die Tätigkeit als Präsidialrichterin
- die Tätigkeit als Pressesprecherin
- die Tätigkeit als Koordinatorin für besondere Einsatzlagen
- die Tätigkeit als Rechtshilfekordinatorin
- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen/Verfassen von Berichtsentwürfen
- die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragte
- die Prüfung von Betreuungssachen bei großen Vermögen
- die Tätigkeit als EDV-Beauftragte
- die Tätigkeit als Arbeitsgemeinschafts-Leiterin oder Leiterin von praktischen Studienzeiten
- die Tätigkeit als Prüferin in der ersten und zweiten juristischen Staatsprüfung.

Einflussnahme auf die Führungskultur:

Das Hessische Ministerium der Justiz wünscht und fördert eine familiengerechte Führungskultur in seinem Geschäftsbereich.

Zu diesem Zweck bietet es allen Gerichten und Staatsanwaltschaften die Möglichkeit, dem landeseigenen Gütesiegel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutreten. Das Gütesiegel ist ein Personalmanagementinstrument für eine familienfreundliche Personal- und Organisationspolitik in allen Dienststellen, welches auch Pflegeverpflichtungen einschließt. Ein wichtiges Element, welches in den Gerichten und Staatsanwaltschaften gewährleistet sein muss, um das Gütesiegel zu erhalten, ist eine familienfreundliche Führungskultur. Vorgesetzte bringen ihren Beschäftigten Verständnis und Vertrauen für deren familiäre Verpflichtungen entgegen und schaffen entsprechende organisatorische Rahmenbedingungen. Die hierdurch geschaffene Flexibilisierung fördert die Möglichkeit einer Qualifikation für eine Führungsposition bei familiärer Verpflichtung.

Das Hessische Ministerium der Justiz wird es während der Geltungsdauer dieses Frauenerförder- und Gleichstellungsplans allen Dienststellen des Geschäftsbereichs weiterhin ermöglichen, sich über das Gütesiegel zertifizieren zu lassen. Zu diesem Zweck erfolgt eine anteilige Beteiligung an den Kosten des Gütesiegels.

Beurteilungswesen:

Die Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte werden um folgende Absätze ergänzt:

1. „Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, sind zu berücksichtigen, auch wenn Familienaufgaben neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden, soweit ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung zukommt. Dies ist der Fall, wenn die Tätigkeiten einen Bezug zu den dienstlichen Anforderungen haben oder die Kompetenzen hierdurch erweitert werden. Die Erfahrungen müssen für den wahrzunehmenden Aufgabenbereich förderlich sein.“
2. „Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Auswahlentscheidung auswirken sowie das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Da Teilzeitbeschäftigung der Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten grundsätzlich nicht entgegensteht, ist nicht negativ zu berücksichtigen, wenn eine Beförderungsvollzettelstelle ggf. nicht mit einem vollen Arbeitskraftanteil besetzt werden kann.“

Die Aufnahme der sich aus den Vorschriften des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen zwingend zu beachtenden Vorgaben in die Beurteilungsrichtlinien soll die Beachtung dieser Anforderungen durch die beurteilenden Personen erleichtern und sicherstellen.

Gesundheitsförderung:

Das Hessische Ministerium der Justiz wird während der Geltungsdauer dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans die Gesundheit der Bediensteten seines Geschäftsbereichs weiterhin fördern. Dies hat positive Auswirkungen auf die Potenzialförderung, die Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben und Weiterentwicklung von Frauen in Führungspositionen sowie die Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben.

Zu diesem Zweck werden die in dem Rahmenkonzept „Gesundheitsmanagement für die Gerichte und Staatsanwaltschaften in Hessen“ genannten Maßnahmen fortgeführt und weiterentwickelt. Insbesondere wird in 2017 eine externe Personalberatung für alle Beschäftigten des Geschäftsbereichs implementiert werden. Diese unterstützt aktiv, auf Herausforderungen am Arbeitsplatz und im privaten Bereich angemessen zu reagieren. Die externe Personalberatung ist ein professionelles Angebot, welches in Anspruch genommen werden kann, um Unterstützung und konkrete Hilfestellung zur Bewältigung beruflicher, gesundheitlicher und persönlicher Schwierigkeiten und Krisen zu erfahren. Die Beratung ist kostenfrei und richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Führungsaufgaben.

Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den staatsanwaltlichen Dienst (Stichtag: 1. Mai 2017). Bek. d. HMdJ v. 11.11.2017 (1100/15 - Z/A1 - 2006/3321 - II/A) – JMBl. 2017 S. 678 –

Die Gleichstellungsbeauftragte für den staatsanwaltlichen Dienst und der Bezirksstaatsanwaltsrat bei der Generalstaatsanwaltschaft haben dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan zugestimmt.

**Vorbemerkungen zu den Frauenförder- und Gleichstellungsplänen 2017
der Richterinnen und Richter
sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte**

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan hat folgenden Inhalt:

- I. Allgemeiner Teil
- II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen sowie verbindliche Zielvorgaben
- III. Maßnahmen der Frauenförderung bzw. Gleichstellung

I. Allgemeiner Teil

Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden nach § 5 Abs. 1 Satz 1 HGIG für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt.

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 5 HGIG werden für Personalstellen der Richterinnen und Richter und für Personalstellen der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte durch das Ministerium der Justiz besondere Frauenförder- und Gleichstellungspläne aufgestellt.

Nach § 6 Abs. 5 Satz 1 HGIG sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen sowie verbindliche Zielvorgaben

Die Tabelle „Ist-Personal“ enthält eine Bestandsaufnahme der Anzahl und des Beschäftigungsumfangs der Richterinnen und Richter bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in der jeweiligen Gerichtsbarkeit bzw. bei den Staatsanwaltschaften, getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Langzeitabwesende, d.h. in Elternzeit oder Sonderurlaub befindliche Personen, werden ebenfalls in gesonderten Spalten ausgewiesen.

Innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppen findet eine Differenzierung statt, indem Stellen mit Führungsfunktionen gesondert ausgewiesen werden. Dies entspricht der gesetzlichen Vorgabe nach § 6 Abs. 3 Nr. 4 HGIG.

Die Tabelle „**Abschätzung**“ enthält die Summe aus voraussichtlich im jeweiligen Abschnitt freiwerdenden Stellen aufgrund von

- Ruheständen (Erreichen der Altersgrenze und evtl. bereits bekannte vorzeitige Ruhestände)
- Beförderungen in höherwertige Ämter
- aktuell freien Planstellen
- einer geschätzten durchschnittlichen Fluktuation, durch die Planstellen frei werden (z.B. Versetzungen, Entlassungen).

III. Maßnahmen

Die Angabe von Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung ist zwingender Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans. Was darunter zu verstehen ist, wird in § 6 Abs. 4 HGIG in 10 Unterpunkten konkretisiert. Es müssen sich mehrere dieser genannten oder ähnliche Maßnahmen im Frauenförder- und Gleichstellungsplan wiederfinden.

Für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan für Richterinnen und Richter sowie für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wurden folgende Maßnahmen ausgewählt und in der Anlage konkret dargestellt:

- Potenzialerkennung und -förderung
- Fortbildungsmaßnahmen
- Übertragung von qualifizierenden Aufgaben
- Einflussnahme auf die Führungskultur
- Beurteilungswesen
- Gesundheitsförderung.

	Dienststelle:		Staatsmutschreiben (einschl. Amtsmutschreiben Frankfurt am Main)																																
	Personalstellen:		Personalstellen der R-Besoldung (Staatsamtal/Staatsanwältin)																																
	Besolungsgruppen	Zeitraum: Monat/Jahr bis	Langzeitaltwesende sonstige Gründe				Langzeitaltwesende sonstige Gründe				Teilbeschäftigte				Gesamt																				
			Vollbeschäftigte		Langzeitaltwesende		familiäre Gründe		sonstige Gründe		Berufstät		davon		davon		davon																		
		davon		davon		davon		davon		davon		davon		davon		davon																			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	AA	AB	AC	AD	AE	Männer in %	Frauen in %	mit	ohne	Männer in %	Frauen in %				
1. Abschnitt	R 7 (Führungsfunktion) R 7	05.17-04.20	1	0	1																														
1. Abschnitt	R 5 (Führungsfunktion) R 5	05.17-04.20	1	0	1																														
1. Abschnitt	R 4 (Führungsfunktion) R 4	05.17-04.20	2	1	1																														
1. Abschnitt	R 3 (Führungsfunktion) R 3	05.17-04.20	14	6	8																														
1. Abschnitt	R 2 Z (Führungsfunktion) R 2 Z	05.17-04.20	9	6	3																														
1. Abschnitt	R 2 Z (Führungsfunktion) R 2 Z	05.17-04.20	55	16	38																														
1. Abschnitt	R 2 (Führungsfunktion) R 2	05.17-04.20	22	11	11																														
1. Abschnitt	R 1 Z (Führungsfunktion) R 1 Z	05.17-04.20	15	9	6																														
1. Abschnitt	R 1 Z (Führungsfunktion) R 1 Z	05.17-04.20	15	9	6																														
1. Abschnitt	R 1 (Führungsfunktion) R 1	05.17-04.20	242	107	135																														
1. Abschnitt	R 1 (Führungsfunktion) R 1	05.17-04.20	242	107	135																														
1. Abschnitt	R-Besoldung insgesamt	05.17-04.20	361	156	205																														
			mit	=												427,00	151,59	48,70	48,41	51,30															
			ohne	=												0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00											

Höherer Dienst

Abschätzung

Dienststelle:		Staatsanwaltschaften (einschl. Staatsanwaltschaft Frankfurt am Main)						
Personalstellen:		Planstellen der R-Besoldung (Staatsanwalt/Staatsanwältin)						
		Abschätzung freierwerdender Stellen				Zielvorgaben		
Besoldungsgruppe		Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	davon zu besetzende Stellen		%-Anteil Frauen nach Istanalyse	Zielvorgabe: davon Frauen in %	
			insgesamt	Stellen- besetzung	Beförderung*		Stellen- besetzung	Beför- derung*
A	B	C	D	E	F	G	H	I
1. Abschnitt	R 7	05.17 - 04.20	1		1	0,00		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23				0,00		
1. Abschnitt	R 5	05.17 - 04.20				0,00		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	1	1		0,00		
1. Abschnitt	R 4	05.17 - 04.20				50,00		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23				0,00		
1. Abschnitt	R 3	05.17 - 04.20	6	6		42,86	51,0	
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	2	2		0,00	51,0	
1. Abschnitt	R 2 Z	05.17 - 04.20	5	5		66,67		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	7	7		0,00		
1. Abschnitt	R 2	05.17 - 04.20	17	17		38,46	51,0	
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	18	18		0,00	51,0	
1. Abschnitt	R 1 Z	05.17 - 04.20	3	3		63,75		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	9	9		0,00		
1. Abschnitt	R 1	05.17 - 04.20	23	23		54,76		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	24	24		0,00		
1. Abschnitt	Staatsanwälte gesamt	05.17 - 04.20	55	55	0	51,59		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	61	61	0	0,00		
	Beförderung*	Beförderung ohne Stellenbesetzung; für den R-Bereich nicht relevant.						

Anlage zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2017 der Staatsanwaltschaften

– Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung –

Potenzialerkennung und -förderung:

1. Vor Ausschreibungen von Beförderungsstellen wird die zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Potenzialerkennung und -förderung in die Personalplanung eingebunden, um die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu unterstützen.

Die Wahrnehmung des aus § 17 Abs. 1 Satz 2 HGIG resultierenden Beteiligungsrechts soll der vorschlagenden Dienststellenleitung einen besseren Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und die Offenlegung ihrer Potenziale ermöglichen.

2. Im Rahmen von Interessensbekundungsverfahren für Erprobungsabordnungen (z.B. Ober-, Bundesgerichte, Landes- oder Bundesministerien) wird die zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig (z.B. Jahresplanung, sonstige Planung) eingebunden.

Die Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens dient dem Zweck, möglichst viele abordnungsinteressierte Frauen zu erreichen und zu informieren. Durch die Beteiligung der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll ein besserer Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und ihre Potenziale erreicht werden.

Fortbildungsmaßnahmen:

Für Richterinnen und Staatsanwältinnen werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Solange Richterinnen in Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind, ist ihnen die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen mindestens in dem Anteil einzuräumen, der ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Richterinnen und Richter der jeweiligen Dienststelle entspricht.

Führungskräftefortbildung soll die notwendigen Qualifikationen vermitteln, um die Voraussetzungen für die Eignung zur Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu schaffen. Die Regelungen erfolgen in Umsetzung des § 12 Abs. 3 HGIG.

Übertragung von qualifizierenden Aufgaben:

Vor der Übertragung einer qualifizierenden Aufgabe wird ein internes Interessensbekundungsverfahren unter Beteiligung der zuständigen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

Die Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens dient dem Zweck, möglichst viele Bedienstete zu erreichen und zu informieren. Durch die Einbindung der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll ein besserer Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und ihre Potenziale erreicht werden.

Qualifizierende Aufgaben sind z.B.:

- die Tätigkeit als Präsidialrichterin
- die Tätigkeit als Pressesprecherin
- die Tätigkeit als Koordinatorin für besondere Einsatzlagen
- die Tätigkeit als Rechtshilfekordinatorin
- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen/Verfassen von Berichtsentwürfen
- die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragte
- die Prüfung von Betreuungssachen bei großen Vermögen
- die Tätigkeit als EDV-Beauftragte
- die Tätigkeit als Arbeitsgemeinschafts-Leiterin oder Leiterin von praktischen Studienzeiten
- die Tätigkeit als Prüferin in der ersten und zweiten juristischen Staatsprüfung.

Einflussnahme auf die Führungskultur:

Das Hessische Ministerium der Justiz wünscht und fördert eine familiengerechte Führungskultur in seinem Geschäftsbereich.

Zu diesem Zweck bietet es allen Gerichten und Staatsanwaltschaften die Möglichkeit, dem landeseigenen Gütesiegel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutreten. Das Gütesiegel ist ein Personalmanagementinstrument für eine familienfreundliche Personal- und Organisationspolitik in allen Dienststellen, welches auch Pflegeverpflichtungen einschließt. Ein wichtiges Element, welches in den Gerichten und Staatsanwaltschaften gewährleistet sein muss, um das Gütesiegel zu erhalten, ist eine familienfreundliche Führungskultur. Vorgesetzte bringen ihren Beschäftigten Verständnis und Vertrauen für deren familiäre Verpflichtungen entgegen und schaffen entsprechende organisatorische Rahmenbedingungen. Die hierdurch geschaffene Flexibilisierung fördert die Möglichkeit einer Qualifikation für eine Führungsposition bei familiärer Verpflichtung.

Das Hessische Ministerium der Justiz wird es während der Geltungsdauer dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans allen Dienststellen des Geschäftsbereichs weiterhin ermöglichen, sich über das Gütesiegel zertifizieren zu lassen. Zu diesem Zweck erfolgt eine anteilige Beteiligung an den Kosten des Gütesiegels.

Beurteilungswesen:

Die Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte werden um folgende Absätze ergänzt:

1. „Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, sind zu berücksichtigen, auch wenn Familienaufgaben neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden, soweit ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung zukommt. Dies ist der Fall, wenn die Tätigkeiten einen Bezug zu den dienstlichen Anforderungen haben oder die Kompetenzen hierdurch erweitert werden. Die Erfahrungen müssen für den wahrzunehmenden Aufgabenbereich förderlich sein.“
2. „Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Auswahlentscheidung auswirken sowie das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Da Teilzeitbeschäftigung der Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten grundsätzlich nicht entgegensteht, ist nicht negativ zu berücksichtigen, wenn eine Beförderungsvollzeitstelle ggf. nicht mit einem vollen Arbeitskraftanteil besetzt werden kann.“

Die Aufnahme der sich aus den Vorschriften des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen zwingend zu beachtenden Vorgaben in die Beurteilungsrichtlinien soll die Beachtung dieser Anforderungen durch die beurteilenden Personen erleichtern und sicherstellen.

Gesundheitsförderung:

Das Hessische Ministerium der Justiz wird während der Geltungsdauer dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans die Gesundheit der Bediensteten seines Geschäftsbereichs weiterhin fördern. Dies hat positive Auswirkungen auf die Potenzialförderung, die Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben und Weiterentwicklung von Frauen in Führungspositionen sowie die Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben.

Zu diesem Zweck werden die in dem Rahmenkonzept „Gesundheitsmanagement für die Gerichte und Staatsanwaltschaften in Hessen“ genannten Maßnahmen fortgeführt und weiterentwickelt. Insbesondere wird in 2017 eine externe Personalberatung für alle Beschäftigten des Geschäftsbereichs implementiert werden. Diese unterstützt aktiv, auf Herausforderungen am Arbeitsplatz und im privaten Bereich angemessen zu reagieren. Die externe Personalberatung ist ein professionelles Angebot, welches in Anspruch genommen werden kann, um Unterstützung und konkrete Hilfestellung zur Bewältigung beruflicher, gesundheitlicher und persönlicher Schwierigkeiten und Krisen zu erfahren. Die Beratung ist kostenfrei und richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Führungsaufgaben.

**Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den richterlichen Dienst in der Sozialgerichtsbarkeit (Stichtag: 1. Mai 2017). Bek. d. HMdJ v. 11.11.2017 (1100/15 - Z/A1 - 2006/3308 - II/A)
– JMBI. 2017 S. 685 –**

Die Gleichstellungsbeauftragte für den richterlichen Dienst der Sozialgerichtsbarkeit und der Bezirksrichterrat bei dem Hessischen Landessozialgericht haben dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan zugestimmt.

**Vorbemerkungen zu den Frauenförder- und Gleichstellungsplänen 2017
der Richterinnen und Richter
sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte**

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan hat folgenden Inhalt:

- I. Allgemeiner Teil
- II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen sowie verbindliche Zielvorgaben
- III. Maßnahmen der Frauenförderung bzw. Gleichstellung

I. Allgemeiner Teil

Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden nach § 5 Abs. 1 Satz 1 HGIG für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt.

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 5 HGIG werden für Personalstellen der Richterinnen und Richter und für Personalstellen der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte durch das Ministerium der Justiz besondere Frauenförder- und Gleichstellungspläne aufgestellt.

Nach § 6 Abs. 5 Satz 1 HGIG sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen sowie verbindliche Zielvorgaben

Die Tabelle „Ist-Personal“ enthält eine Bestandsaufnahme der Anzahl und des Beschäftigungsumfangs der Richterinnen und Richter bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in der jeweiligen Gerichtsbarkeit bzw. bei den Staatsanwaltschaften, getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Langzeitabwesende, d.h. in Elternzeit oder Sonderurlaub befindliche Personen, werden ebenfalls in gesonderten Spalten ausgewiesen.

Innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppen findet eine Differenzierung statt, indem Stellen mit Führungsfunktionen gesondert ausgewiesen werden. Dies entspricht der gesetzlichen Vorgabe nach § 6 Abs. 3 Nr. 4 HGIG.

Die Tabelle „**Abschätzung**“ enthält die Summe aus voraussichtlich im jeweiligen Abschnitt freiwerdenden Stellen aufgrund von

- Ruheständen (Erreichen der Altersgrenze und evtl. bereits bekannte vorzeitige Ruhestände)
- Beförderungen in höherwertige Ämter
- aktuell freien Planstellen
- einer geschätzten durchschnittlichen Fluktuation, durch die Planstellen frei werden (z.B. Versetzungen, Entlassungen).

III. Maßnahmen

Die Angabe von Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung ist zwingender Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans. Was darunter zu verstehen ist, wird in § 6 Abs. 4 HGIG in 10 Unterpunkten konkretisiert. Es müssen sich mehrere dieser genannten oder ähnliche Maßnahmen im Frauenförder- und Gleichstellungsplan wiederfinden.

Für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan für Richterinnen und Richter sowie für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wurden folgende Maßnahmen ausgewählt und in der Anlage konkret dargestellt:

- Potenzialerkennung und -förderung
- Fortbildungsmaßnahmen
- Übertragung von qualifizierenden Aufgaben
- Einflussnahme auf die Führungskultur
- Beurteilungswesen
- Gesundheitsförderung.

Höherer Dienst

Ist Personal

Dienststelle:		Historische Abteilungsstruktur																							
Personalmittel:		Planzahlen der Besoldung (Richtern)																							
Besoldungsgruppen	A	Zeitraum: Monat/ahr bis Monat/ahr	Volzibeschäftigte		Langzeitabwesende		familiäre Gründe		sonstige Gründe		Langzeitabwesende		Tezibeschäftigte		Gesamt		davon								
			Frauen	Männer	St. anteile	insges.	Frauen	Männer	St. anteile	insges.	Frauen	Männer	St. anteile	insges.	Frauen	Männer	St. anteile	insges.	Frauen	Männer					
		D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	AA	AB	AC	AD	AE	
R 6 (Führungsfunktion)		05.17-04.20	1	1	0																				
1. Abschnitt		05.17-04.20	1	1	0																1,00	100,00	100,00	0,00	0,00
R 6 gesamt		05.17-04.20	1	1	0																1,00	100,00	100,00	0,00	0,00
R 3 Z (Führungsfunktion)		05.17-04.20	1	0	1																				
1. Abschnitt		05.17-04.20																							
R 3 Z gesamt		05.17-04.20	1	0	1																				
R 3 (Führungsfunktion)		05.17-04.20	1	0	1																				
1. Abschnitt		05.17-04.20	13	7	6																0,50	13,50	55,56	44,44	44,44
R 3 gesamt		05.17-04.20	14	7	7																0,50	14,50	51,72	46,28	46,28
R 2 Z (Führungsfunktion)		05.17-04.20	5	2	3																				
1. Abschnitt		05.17-04.20																							
R 2 Z gesamt		05.17-04.20	5	2	3																				
R 2 (Führungsfunktion)		05.17-04.20	6	3	3																				
1. Abschnitt		05.17-04.20																			0,75	15,00	55,56	44,44	44,44
R 2 gesamt		05.17-04.20	6	3	3																0,75	15,00	55,56	44,44	44,44
R 1 Z (Führungsfunktion)		05.17-04.20																							
1. Abschnitt		05.17-04.20	1	0	1																				
R 1 Z gesamt		05.17-04.20	1	0	1																				
R 1 (Führungsfunktion)		05.17-04.20	50	27	23	9,00	9	9,00	0	0,00											9,05	15	9,05	0	0,00
1. Abschnitt		05.17-04.20																							
R 1 gesamt		05.17-04.20	50	27	23	9,00	9	9,00	0	0,00											9,05	15	9,05	0	0,00
R-Besoldung insgesamt		05.17-04.20	77	40	37	9,00	9	9,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	10,30	17	10,30	0	0,00	96,30	61,56	57,62	36,42	
mit =																									
ohne* =																									

Höherer Dienst

Abschätzung

Dienststelle:		Hessische Sozialgerichtsbarkeit						
Personalstellen:		Planstellen der R-Besoldung (Richter/in)						
		Abschätzung freierwerdender Stellen				Zielvorgaben		
Besoldungsgruppe		Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	davon zu besetzende Stellen		%-Anteil Frauen nach Istanalyse (gesamt)	Zielvorgabe: davon Frauen in %	
			insgesamt	Stellen- besetzung	Beförderung*		Stellen- besetzung	Beför- derung*
A	B	C	D	E	F	G	H	I
1. Abschnitt	R 7	05.17 - 04.20	1	1	1	0,00		1
2. Abschnitt		05.20 - 04.23			1	0,00		1
1. Abschnitt	R 4	05.17 - 04.20			1	0,00		1
2. Abschnitt		05.20 - 04.23			1	0,00		1
1. Abschnitt	R 3	05.17 - 04.20	2	2	2	57,14	51,0	2
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	3	3	3	0,00	51,0	3
1. Abschnitt	R 2 Z	05.17 - 04.20	1	1	1	20,00		1
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	1	1	1	0,00		1
1. Abschnitt	R 2	05.17 - 04.20	8	8	8	45,30	51,0	8
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	9	9	9	0,00	51,0	9
1. Abschnitt	R 1	05.17 - 04.20	10	10	10	67,50		10
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	18	18	18	0,00		18
1. Abschnitt	Richter gesamt	05.17 - 04.20	22	22	22	59,29		22
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	31	31	31	0,00		31
	Beförderung*	Beförderung ohne Stellenbesetzung; im R-Bereich nicht relevant.						

Anlage zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2017 der Sozialgerichtsbarkeit

– Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung –

Potenzialerkennung und -förderung:

1. Vor Ausschreibungen von Beförderungsstellen wird die zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Potenzialerkennung und -förderung in die Personalplanung eingebunden, um die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu unterstützen.

Die Wahrnehmung des aus § 17 Abs. 1 Satz 2 HGIG resultierenden Beteiligungsrechts soll der vorschlagenden Dienststellenleitung einen besseren Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und die Offenlegung ihrer Potenziale ermöglichen.

2. Im Rahmen von Interessensbekundungsverfahren für Erprobungsabordnungen (z.B. Ober-, Bundesgerichte, Landes- oder Bundesministerien) wird die zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig (z.B. Jahresplanung, sonstige Planung) eingebunden.

Die Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens dient dem Zweck, möglichst viele abordnungsinteressierte Frauen zu erreichen und zu informieren. Durch die Beteiligung der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll ein besserer Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und ihre Potenziale erreicht werden.

Fortbildungsmaßnahmen:

Für Richterinnen und Staatsanwältinnen werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Solange Richterinnen in Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind, ist ihnen die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen mindestens in dem Anteil einzuräumen, der ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Richterinnen und Richter der jeweiligen Dienststelle entspricht.

Führungskräftefortbildung soll die notwendigen Qualifikationen vermitteln, um die Voraussetzungen für die Eignung zur Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu schaffen. Die Regelungen erfolgen in Umsetzung des § 12 Abs. 3 HGIG.

Übertragung von qualifizierenden Aufgaben:

Vor der Übertragung einer qualifizierenden Aufgabe wird ein internes Interessensbekundungsverfahren unter Beteiligung der zuständigen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

Die Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens dient dem Zweck, möglichst viele Bedienstete zu erreichen und zu informieren. Durch die Einbindung der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll ein besserer Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und ihre Potenziale erreicht werden.

Qualifizierende Aufgaben sind z.B.:

- die Tätigkeit als Präsidialrichterin
- die Tätigkeit als Pressesprecherin
- die Tätigkeit als Koordinatorin für besondere Einsatzlagen
- die Tätigkeit als Rechtshilfekordinatorin
- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen/Verfassen von Berichtsentwürfen
- die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragte
- die Prüfung von Betreuungssachen bei großen Vermögen
- die Tätigkeit als EDV-Beauftragte
- die Tätigkeit als Arbeitsgemeinschafts-Leiterin oder Leiterin von praktischen Studienzeiten
- die Tätigkeit als Prüferin in der ersten und zweiten juristischen Staatsprüfung.

Einflussnahme auf die Führungskultur:

Das Hessische Ministerium der Justiz wünscht und fördert eine familiengerechte Führungskultur in seinem Geschäftsbereich.

Zu diesem Zweck bietet es allen Gerichten und Staatsanwaltschaften die Möglichkeit, dem landeseigenen Gütesiegel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutreten. Das Gütesiegel ist ein Personalmanagementinstrument für eine familienfreundliche Personal- und Organisationspolitik in allen Dienststellen, welches auch Pflegeverpflichtungen einschließt. Ein wichtiges Element, welches in den Gerichten und Staatsanwaltschaften gewährleistet sein muss, um das Gütesiegel zu erhalten, ist eine familienfreundliche Führungskultur. Vorgesetzte bringen ihren Beschäftigten Verständnis und Vertrauen für deren familiäre Verpflichtungen entgegen und schaffen entsprechende organisatorische Rahmenbedingungen. Die hierdurch geschaffene Flexibilisierung fördert die Möglichkeit einer Qualifikation für eine Führungsposition bei familiärer Verpflichtung.

Das Hessische Ministerium der Justiz wird es während der Geltungsdauer dieses Frauenerförder- und Gleichstellungsplans allen Dienststellen des Geschäftsbereichs weiterhin ermöglichen, sich über das Gütesiegel zertifizieren zu lassen. Zu diesem Zweck erfolgt eine anteilige Beteiligung an den Kosten des Gütesiegels.

Beurteilungswesen:

Die Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte werden um folgende Absätze ergänzt:

1. „Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, sind zu berücksichtigen, auch wenn Familienaufgaben neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden, soweit ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung zukommt. Dies ist der Fall, wenn die Tätigkeiten einen Bezug zu den dienstlichen Anforderungen haben oder die Kompetenzen hierdurch erweitert werden. Die Erfahrungen müssen für den wahrzunehmenden Aufgabenbereich förderlich sein.“
2. „Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Auswahlentscheidung auswirken sowie das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Da Teilzeitbeschäftigung der Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten grundsätzlich nicht entgegensteht, ist nicht negativ zu berücksichtigen, wenn eine Beförderungsvollzettelstelle ggf. nicht mit einem vollen Arbeitskraftanteil besetzt werden kann.“

Die Aufnahme der sich aus den Vorschriften des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen zwingend zu beachtenden Vorgaben in die Beurteilungsrichtlinien soll die Beachtung dieser Anforderungen durch die beurteilenden Personen erleichtern und sicherstellen.

Gesundheitsförderung:

Das Hessische Ministerium der Justiz wird während der Geltungsdauer dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans die Gesundheit der Bediensteten seines Geschäftsbereichs weiterhin fördern. Dies hat positive Auswirkungen auf die Potenzialförderung, die Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben und Weiterentwicklung von Frauen in Führungspositionen sowie die Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben.

Zu diesem Zweck werden die in dem Rahmenkonzept „Gesundheitsmanagement für die Gerichte und Staatsanwaltschaften in Hessen“ genannten Maßnahmen fortgeführt und weiterentwickelt. Insbesondere wird in 2017 eine externe Personalberatung für alle Beschäftigten des Geschäftsbereichs implementiert werden. Diese unterstützt aktiv, auf Herausforderungen am Arbeitsplatz und im privaten Bereich angemessen zu reagieren. Die externe Personalberatung ist ein professionelles Angebot, welches in Anspruch genommen werden kann, um Unterstützung und konkrete Hilfestellung zur Bewältigung beruflicher, gesundheitlicher und persönlicher Schwierigkeiten und Krisen zu erfahren. Die Beratung ist kostenfrei und richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Führungsaufgaben.

Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den richterlichen Dienst in der Verwaltungsgerichtsbarkeit (Stichtag: 1. Mai 2017). Bek. d. HMdJ v. 11.11.2017 (1100/15 - Z/A1 - 2006/3310 - II/A) – JMBL 2017 S. 692 –

Die Gleichstellungsbeauftragte für den richterlichen Dienst der Verwaltungsgerichtsbarkeit und der Bezirksrichterrat bei dem Hessischen Verwaltungsgerichtshof haben dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan zugestimmt.

**Vorbemerkungen zu den Frauenförder- und Gleichstellungsplänen 2017
der Richterinnen und Richter
sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte**

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan hat folgenden Inhalt:

- I. Allgemeiner Teil
- II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen sowie verbindliche Zielvorgaben
- III. Maßnahmen der Frauenförderung bzw. Gleichstellung

I. Allgemeiner Teil

Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden nach § 5 Abs. 1 Satz 1 HGIG für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt.

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 5 HGIG werden für Personalstellen der Richterinnen und Richter und für Personalstellen der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte durch das Ministerium der Justiz besondere Frauenförder- und Gleichstellungspläne aufgestellt.

Nach § 6 Abs. 5 Satz 1 HGIG sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen sowie verbindliche Zielvorgaben

Die Tabelle „Ist-Personal“ enthält eine Bestandsaufnahme der Anzahl und des Beschäftigungsumfangs der Richterinnen und Richter bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in der jeweiligen Gerichtsbarkeit bzw. bei den Staatsanwaltschaften, getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Langzeitabwesende, d.h. in Elternzeit oder Sonderurlaub befindliche Personen, werden ebenfalls in gesonderten Spalten ausgewiesen.

Innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppen findet eine Differenzierung statt, indem Stellen mit Führungsfunktionen gesondert ausgewiesen werden. Dies entspricht der gesetzlichen Vorgabe nach § 6 Abs. 3 Nr. 4 HGIG.

Die Tabelle „**Abschätzung**“ enthält die Summe aus voraussichtlich im jeweiligen Abschnitt freiwerdenden Stellen aufgrund von

- Ruheständen (Erreichen der Altersgrenze und evtl. bereits bekannte vorzeitige Ruhestände)
- Beförderungen in höherwertige Ämter
- aktuell freien Planstellen
- einer geschätzten durchschnittlichen Fluktuation, durch die Planstellen frei werden (z.B. Versetzungen, Entlassungen).

III. Maßnahmen

Die Angabe von Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung ist zwingender Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans. Was darunter zu verstehen ist, wird in § 6 Abs. 4 HGIG in 10 Unterpunkten konkretisiert. Es müssen sich mehrere dieser genannten oder ähnliche Maßnahmen im Frauenförder- und Gleichstellungsplan wiederfinden.

Für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan für Richterinnen und Richter sowie für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wurden folgende Maßnahmen ausgewählt und in der Anlage konkret dargestellt:

- Potenzialerkennung und -förderung
- Fortbildungsmaßnahmen
- Übertragung von qualifizierenden Aufgaben
- Einflussnahme auf die Führungskultur
- Beurteilungswesen
- Gesundheitsförderung.

Höherer Dienst

Abschätzung

Dienststelle:		Hessische Verwaltungsgerichtsbarkeit						
Personalstellen:		Planstellen der R-Besoldung (Richter/in)						
Abschätzung freierwerdender Stellen						Zielvorgaben		
Besoldungsgruppe		Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	davon zu besetzende Stellen		%-Anteil Frauen nach Istanalyse (gesamt)	Zielvorgabe: davon Frauen in %	
			insgesamt	Stellen- besetzung	Beförderung*		Stellen- besetzung	Beför- derung*
A	B	C	D	E	F	G	H	I
1. Abschnitt	R 7	05.17 - 04.20				0,00		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23				0,00		
1. Abschnitt	R 4	05.17 - 04.20	1	1		0,00		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	0	0		0,00		
1. Abschnitt	R 3	05.17 - 04.20	6	6		38,46	51,0	
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	4	4		0,00	51,0	
1. Abschnitt	R 2 Z	05.17 - 04.20	3	3		0,00	51,0	
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	2	2		0,00	51,0	
1. Abschnitt	R 2	05.17 - 04.20	10	10		32,61	51,0	
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	16	16		0,00	51,0	
1. Abschnitt	R 1	05.17 - 04.20	9	9		55,40		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	23	23		0,00		
1. Abschnitt	Richter gesamt	05.17 - 04.20	29	29		44,58		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	45	45		0,00		
	Beförderung*	Beförderung ohne Stellenbesetzung; im R-Bereich nicht relevant.						

Anlage zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2017 der Verwaltungsgerichtsbarkeit

– Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung –

Potenzialerkennung und -förderung:

1. Vor Ausschreibungen von Beförderungsstellen wird die zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Potenzialerkennung und -förderung in die Personalplanung eingebunden, um die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu unterstützen.

Die Wahrnehmung des aus § 17 Abs. 1 Satz 2 HGIG resultierenden Beteiligungsrechts soll der vorschlagenden Dienststellenleitung einen besseren Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und die Offenlegung ihrer Potenziale ermöglichen.

2. Im Rahmen von Interessensbekundungsverfahren für Erprobungsabordnungen (z.B. Ober-, Bundesgerichte, Landes- oder Bundesministerien) wird die zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig (z.B. Jahresplanung, sonstige Planung) eingebunden.

Die Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens dient dem Zweck, möglichst viele abordnungsinteressierte Frauen zu erreichen und zu informieren. Durch die Beteiligung der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll ein besserer Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und ihre Potenziale erreicht werden.

Fortbildungsmaßnahmen:

Für Richterinnen und Staatsanwältinnen werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Solange Richterinnen in Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind, ist ihnen die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen mindestens in dem Anteil einzuräumen, der ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Richterinnen und Richter der jeweiligen Dienststelle entspricht.

Führungskräftefortbildung soll die notwendigen Qualifikationen vermitteln, um die Voraussetzungen für die Eignung zur Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu schaffen. Die Regelungen erfolgen in Umsetzung des § 12 Abs. 3 HGIG.

Übertragung von qualifizierenden Aufgaben:

Vor der Übertragung einer qualifizierenden Aufgabe wird ein internes Interessensbekundungsverfahren unter Beteiligung der zuständigen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

Die Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens dient dem Zweck, möglichst viele Bedienstete zu erreichen und zu informieren. Durch die Einbindung der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll ein besserer Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und ihre Potenziale erreicht werden.

Qualifizierende Aufgaben sind z.B.:

- die Tätigkeit als Präsidialrichterin
- die Tätigkeit als Pressesprecherin
- die Tätigkeit als Koordinatorin für besondere Einsatzlagen
- die Tätigkeit als Rechtshilfekordinatorin
- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen/Verfassen von Berichtsentwürfen
- die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragte
- die Prüfung von Betreuungssachen bei großen Vermögen
- die Tätigkeit als EDV-Bbeauftragte
- die Tätigkeit als Arbeitsgemeinschafts-Leiterin oder Leiterin von praktischen Studienzeiten
- die Tätigkeit als Prüferin in der ersten und zweiten juristischen Staatsprüfung.

Einflussnahme auf die Führungskultur:

Das Hessische Ministerium der Justiz wünscht und fördert eine familiengerechte Führungskultur in seinem Geschäftsbereich.

Zu diesem Zweck bietet es allen Gerichten und Staatsanwaltschaften die Möglichkeit, dem landeseigenen Gütesiegel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutreten. Das Gütesiegel ist ein Personalmanagementinstrument für eine familienfreundliche Personal- und Organisationspolitik in allen Dienststellen, welches auch Pflegeverpflichtungen einschließt. Ein wichtiges Element, welches in den Gerichten und Staatsanwaltschaften gewährleistet sein muss, um das Gütesiegel zu erhalten, ist eine familienfreundliche Führungskultur. Vorgesetzte bringen ihren Beschäftigten Verständnis und Vertrauen für deren familiäre Verpflichtungen entgegen und schaffen entsprechende organisatorische Rahmenbedingungen. Die hierdurch geschaffene Flexibilisierung fördert die Möglichkeit einer Qualifikation für eine Führungsposition bei familiärer Verpflichtung.

Das Hessische Ministerium der Justiz wird es während der Geltungsdauer dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans allen Dienststellen des Geschäftsbereichs weiterhin ermöglichen, sich über das Gütesiegel zertifizieren zu lassen. Zu diesem Zweck erfolgt eine anteilige Beteiligung an den Kosten des Gütesiegels.

Beurteilungswesen:

Die Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte werden um folgende Absätze ergänzt:

1. „Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, sind zu berücksichtigen, auch wenn Familienaufgaben neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden, soweit ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung zukommt. Dies ist der Fall, wenn die Tätigkeiten einen Bezug zu den dienstlichen Anforderungen haben oder die Kompetenzen hierdurch erweitert werden. Die Erfahrungen müssen für den wahrzunehmenden Aufgabenbereich förderlich sein.“
2. „Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Auswahlentscheidung auswirken sowie das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Da Teilzeitbeschäftigung der Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten grundsätzlich nicht entgegensteht, ist nicht negativ zu berücksichtigen, wenn eine Beförderungsvollzeitstelle ggf. nicht mit einem vollen Arbeitskraftanteil besetzt werden kann.“

Die Aufnahme der sich aus den Vorschriften des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen zwingend zu beachtenden Vorgaben in die Beurteilungsrichtlinien soll die Beachtung dieser Anforderungen durch die beurteilenden Personen erleichtern und sicherstellen.

Gesundheitsförderung:

Das Hessische Ministerium der Justiz wird während der Geltungsdauer dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans die Gesundheit der Bediensteten seines Geschäftsbereichs weiterhin fördern. Dies hat positive Auswirkungen auf die Potenzialförderung, die Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben und Weiterentwicklung von Frauen in Führungspositionen sowie die Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben.

Zu diesem Zweck werden die in dem Rahmenkonzept „Gesundheitsmanagement für die Gerichte und Staatsanwaltschaften in Hessen“ genannten Maßnahmen fortgeführt und weiterentwickelt. Insbesondere wird in 2017 eine externe Personalberatung für alle Beschäftigten des Geschäftsbereichs implementiert werden. Diese unterstützt aktiv, auf Herausforderungen am Arbeitsplatz und im privaten Bereich angemessen zu reagieren. Die externe Personalberatung ist ein professionelles Angebot, welches in Anspruch genommen werden kann, um Unterstützung und konkrete Hilfestellung zur Bewältigung beruflicher, gesundheitlicher und persönlicher Schwierigkeiten und Krisen zu erfahren. Die Beratung ist kostenfrei und richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Führungsaufgaben.

Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den richterlichen Dienst bei dem Hessischen Finanzgericht (Stichtag: 1. Mai 2017). Bek. d. HMdJ v. 11.11.2017 (1100/15 - Z/A1 - 2006/3309 - II/A) – JMBl. 2017 S. 699 –

Die Gleichstellungsbeauftragte für den richterlichen Dienst und der Richterrat haben dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan zugestimmt.

**Vorbemerkungen zu den Frauenförder- und Gleichstellungsplänen 2017
der Richterinnen und Richter
sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte**

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan hat folgenden Inhalt:

- I. Allgemeiner Teil
- II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen sowie verbindliche Zielvorgaben
- III. Maßnahmen der Frauenförderung bzw. Gleichstellung

I. Allgemeiner Teil

Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden nach § 5 Abs. 1 Satz 1 HGIG für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt.

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 5 HGIG werden für Personalstellen der Richterinnen und Richter und für Personalstellen der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte durch das Ministerium der Justiz besondere Frauenförder- und Gleichstellungspläne aufgestellt.

Nach § 6 Abs. 5 Satz 1 HGIG sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen sowie verbindliche Zielvorgaben

Die Tabelle „Ist-Personal“ enthält eine Bestandsaufnahme der Anzahl und des Beschäftigungsumfangs der Richterinnen und Richter bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in der jeweiligen Gerichtsbarkeit bzw. bei den Staatsanwaltschaften, getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Langzeitabwesende, d.h. in Elternzeit oder Sonderurlaub befindliche Personen, werden ebenfalls in gesonderten Spalten ausgewiesen.

Innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppen findet eine Differenzierung statt, indem Stellen mit Führungsfunktionen gesondert ausgewiesen werden. Dies entspricht der gesetzlichen Vorgabe nach § 6 Abs. 3 Nr. 4 HGIG.

Die Tabelle „**Abschätzung**“ enthält die Summe aus voraussichtlich im jeweiligen Abschnitt freiwerdenden Stellen aufgrund von

- Ruheständen (Erreichen der Altersgrenze und evtl. bereits bekannte vorzeitige Ruhestände)
- Beförderungen in höherwertige Ämter
- aktuell freien Planstellen
- einer geschätzten durchschnittlichen Fluktuation, durch die Planstellen frei werden (z.B. Versetzungen, Entlassungen).

III. Maßnahmen

Die Angabe von Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung ist zwingender Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans. Was darunter zu verstehen ist, wird in § 6 Abs. 4 HGIG in 10 Unterpunkten konkretisiert. Es müssen sich mehrere dieser genannten oder ähnliche Maßnahmen im Frauenförder- und Gleichstellungsplan wiederfinden.

Für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan für Richterinnen und Richter sowie für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wurden folgende Maßnahmen ausgewählt und in der Anlage konkret dargestellt:

- Potenzialerkennung und -förderung
- Fortbildungsmaßnahmen
- Übertragung von qualifizierenden Aufgaben
- Einflussnahme auf die Führungskultur
- Beurteilungswesen
- Gesundheitsförderung.

Höherer Dienst

Ist Personal

Dienststelle:		Historisches Finanzgericht																							
Personalstellen:		Planstellen der Besoldung (Richtlinie)																							
Besoldungsgruppen	A	Zeitraum: Monat/Jahr bis	Volle/iberschäftigte		Langzeitabwesende familiäre Gründe				Langzeitabwesende sonstige Gründe				Teilzeitbeschäftigte Befristet				Gesamt davon								
			insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer					
		Monat/Jahr	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	AA	AB	AC	AD	AE
R 6 (Führungsfunktion)		05.17-04.20	1	0	1																1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
1. Abschnitt		05.17-04.20																							
R 6		05.17-04.20	1	0	1																1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
R 6 gesamt		05.17-04.20	1	0	1																1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
R 3 Z (Führungsfunktion)		05.17-04.20	1	0	1																1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
1. Abschnitt		05.17-04.20																							
R 3 Z		05.17-04.20	1	0	1																1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
R 3 Z gesamt		05.17-04.20	1	0	1																1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
R 3 (Führungsfunktion)		05.17-04.20																							
1. Abschnitt		05.17-04.20	10	0	10																10,00	0,00	0,00	100,00	100,00
R 3		05.17-04.20	10	0	10																10,00	0,00	0,00	100,00	100,00
R 3 gesamt		05.17-04.20	10	0	10																10,00	0,00	0,00	100,00	100,00
R 2 (Führungsfunktion)		05.17-04.20																							
1. Abschnitt		05.17-04.20	24	7	17																24,00	29,17	29,17	70,83	70,83
R 2		05.17-04.20	24	7	17																24,00	29,17	29,17	70,83	70,83
R 2 gesamt		05.17-04.20	24	7	17																24,00	29,17	29,17	70,83	70,83
R Besoldung insgesamt		05.17-04.20	36	7	29	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	36,00	19,44	19,44	80,56	80,56
mit =		Mit den Langzeitabwesenden																							
ohne =		Ohne die Langzeitabwesenden																							

Höherer Dienst

Abschätzung

Dienststelle:		Hessisches Finanzgericht						
Personalstellen:		Planstellen der R-Besoldung (Richter/in)						
		Abschätzung freierwerdender Stellen				Zielvorgaben		
Besoldungsgruppe		Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	davon zu besetzende Stellen		%-Anteil Frauen nach Istanalyse (jeweils gesamt)	Zielvorgabe: davon Frauen in %	
			insgesamt	Stellen- besetzung	Beförderung*		Stellen- besetzung	Beför- derung*
A	B	C	D	E	F	G	H	I
1. Abschnitt	R 6	05.17 - 04.20	1	1	0	0,00		0
2. Abschnitt		05.20 - 04.23			0	0,00		0
1. Abschnitt	R 3 Z	05.17 - 04.20			0	0,00		0
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	1	1	0	0,00		0
1. Abschnitt	R 3	05.17 - 04.20	1	1	0	0,00		0
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	6	6	0	0,00	51,0	0
1. Abschnitt	R 2	05.17 - 04.20	5	5	0	29,17	51,0	0
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	12	12	0	0,00	51,0	0
1. Abschnitt	Richter gesamt	05.17 - 04.20	7	7	0	19,44		0
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	19	19	0	0,00		0
	Beförderung*	Beförderung ohne Stellenbesetzung; im R-Bereich nicht relevant						

Anlage zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2017 des Hessischen Finanzgerichts

– Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung –

Potenzialerkennung und -förderung:

1. Vor Ausschreibungen von Beförderungsstellen wird die zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Potenzialerkennung und -förderung in die Personalplanung eingebunden, um die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu unterstützen.

Die Wahrnehmung des aus § 17 Abs. 1 Satz 2 HGIG resultierenden Beteiligungsrechts soll der vorschlagenden Dienststellenleitung einen besseren Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und die Offenlegung ihrer Potenziale ermöglichen.

2. Im Rahmen von Interessensbekundungsverfahren für Erprobungsabordnungen (z.B. Ober-, Bundesgerichte, Landes- oder Bundesministerien) wird die zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig (z.B. Jahresplanung, sonstige Planung) eingebunden.

Die Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens dient dem Zweck, möglichst viele abordnungsinteressierte Frauen zu erreichen und zu informieren. Durch die Beteiligung der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll ein besserer Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und ihre Potenziale erreicht werden.

Fortbildungsmaßnahmen:

Für Richterinnen und Staatsanwältinnen werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Solange Richterinnen in Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind, ist ihnen die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen mindestens in dem Anteil einzuräumen, der ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Richterinnen und Richter der jeweiligen Dienststelle entspricht.

Führungskräftefortbildung soll die notwendigen Qualifikationen vermitteln, um die Voraussetzungen für die Eignung zur Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu schaffen. Die Regelungen erfolgen in Umsetzung des § 12 Abs. 3 HGIG.

Übertragung von qualifizierenden Aufgaben:

Vor der Übertragung einer qualifizierenden Aufgabe wird ein internes Interessensbekundungsverfahren unter Beteiligung der zuständigen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

Die Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens dient dem Zweck, möglichst viele Bedienstete zu erreichen und zu informieren. Durch die Einbindung der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll ein besserer Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und ihre Potenziale erreicht werden.

Qualifizierende Aufgaben sind z.B.:

- die Tätigkeit als Präsidialrichterin
- die Tätigkeit als Pressesprecherin
- die Tätigkeit als Koordinatorin für besondere Einsatzlagen
- die Tätigkeit als Rechtshilfekordinatorin
- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen/Verfassen von Berichtsentwürfen
- die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragte
- die Prüfung von Betreuungssachen bei großen Vermögen
- die Tätigkeit als EDV-Beauftragte
- die Tätigkeit als Arbeitsgemeinschafts-Leiterin oder Leiterin von praktischen Studienzeiten
- die Tätigkeit als Prüferin in der ersten und zweiten juristischen Staatsprüfung.

Einflussnahme auf die Führungskultur:

Das Hessische Ministerium der Justiz wünscht und fördert eine familiengerechte Führungskultur in seinem Geschäftsbereich.

Zu diesem Zweck bietet es allen Gerichten und Staatsanwaltschaften die Möglichkeit, dem landeseigenen Gütesiegel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutreten. Das Gütesiegel ist ein Personalmanagementinstrument für eine familienfreundliche Personal- und Organisationspolitik in allen Dienststellen, welches auch Pflegeverpflichtungen einschließt. Ein wichtiges Element, welches in den Gerichten und Staatsanwaltschaften gewährleistet sein muss, um das Gütesiegel zu erhalten, ist eine familienfreundliche Führungskultur. Vorgesetzte bringen ihren Beschäftigten Verständnis und Vertrauen für deren familiäre Verpflichtungen entgegen und schaffen entsprechende organisatorische Rahmenbedingungen. Die hierdurch geschaffene Flexibilisierung fördert die Möglichkeit einer Qualifikation für eine Führungsposition bei familiärer Verpflichtung.

Das Hessische Ministerium der Justiz wird es während der Geltungsdauer dieses Frauenerförder- und Gleichstellungsplans allen Dienststellen des Geschäftsbereichs weiterhin ermöglichen, sich über das Gütesiegel zertifizieren zu lassen. Zu diesem Zweck erfolgt eine anteilige Beteiligung an den Kosten des Gütesiegels.

Beurteilungswesen:

Die Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte werden um folgende Absätze ergänzt:

1. „Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, sind zu berücksichtigen, auch wenn Familienaufgaben neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden, soweit ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung zukommt. Dies ist der Fall, wenn die Tätigkeiten einen Bezug zu den dienstlichen Anforderungen haben oder die Kompetenzen hierdurch erweitert werden. Die Erfahrungen müssen für den wahrzunehmenden Aufgabenbereich förderlich sein.“
2. „Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Auswahlentscheidung auswirken sowie das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Da Teilzeitbeschäftigung der Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten grundsätzlich nicht entgegensteht, ist nicht negativ zu berücksichtigen, wenn eine Beförderungsvollzettelstelle ggf. nicht mit einem vollen Arbeitskraftanteil besetzt werden kann.“

Die Aufnahme der sich aus den Vorschriften des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen zwingend zu beachtenden Vorgaben in die Beurteilungsrichtlinien soll die Beachtung dieser Anforderungen durch die beurteilenden Personen erleichtern und sicherstellen.

Gesundheitsförderung:

Das Hessische Ministerium der Justiz wird während der Geltungsdauer dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans die Gesundheit der Bediensteten seines Geschäftsbereichs weiterhin fördern. Dies hat positive Auswirkungen auf die Potenzialförderung, die Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben und Weiterentwicklung von Frauen in Führungspositionen sowie die Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben.

Zu diesem Zweck werden die in dem Rahmenkonzept „Gesundheitsmanagement für die Gerichte und Staatsanwaltschaften in Hessen“ genannten Maßnahmen fortgeführt und weiterentwickelt. Insbesondere wird in 2017 eine externe Personalberatung für alle Beschäftigten des Geschäftsbereichs implementiert werden. Diese unterstützt aktiv, auf Herausforderungen am Arbeitsplatz und im privaten Bereich angemessen zu reagieren. Die externe Personalberatung ist ein professionelles Angebot, welches in Anspruch genommen werden kann, um Unterstützung und konkrete Hilfestellung zur Bewältigung beruflicher, gesundheitlicher und persönlicher Schwierigkeiten und Krisen zu erfahren. Die Beratung ist kostenfrei und richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Führungsaufgaben.

**Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den richterlichen Dienst in der Arbeitsgerichtsbarkeit (Stichtag: 1. Mai 2017). Bek. d. HMdJ v. 11.11.2017 (1100/15 - Z/A1 - 2006/3747 - II/A)
– JMBI. 2017 S. 706 –**

Die Gleichstellungsbeauftragte für den richterlichen Dienst der Arbeitsgerichtsbarkeit und der Bezirksrichterrat bei dem Hessischen Landesarbeitsgericht haben dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan zugestimmt.

**Vorbemerkungen zu den Frauenförder- und Gleichstellungsplänen 2017
der Richterinnen und Richter
sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte**

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan hat folgenden Inhalt:

- I. Allgemeiner Teil
- II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen sowie verbindliche Zielvorgaben
- III. Maßnahmen der Frauenförderung bzw. Gleichstellung

I. Allgemeiner Teil

Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden nach § 5 Abs. 1 Satz 1 HGIG für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt.

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 5 HGIG werden für Personalstellen der Richterinnen und Richter und für Personalstellen der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte durch das Ministerium der Justiz besondere Frauenförder- und Gleichstellungspläne aufgestellt.

Nach § 6 Abs. 5 Satz 1 HGIG sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen sowie verbindliche Zielvorgaben

Die Tabelle „Ist-Personal“ enthält eine Bestandsaufnahme der Anzahl und des Beschäftigungsumfangs der Richterinnen und Richter bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in der jeweiligen Gerichtsbarkeit bzw. bei den Staatsanwaltschaften, getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Langzeitabwesende, d.h. in Elternzeit oder Sonderurlaub befindliche Personen, werden ebenfalls in gesonderten Spalten ausgewiesen.

Innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppen findet eine Differenzierung statt, indem Stellen mit Führungsfunktionen gesondert ausgewiesen werden. Dies entspricht der gesetzlichen Vorgabe nach § 6 Abs. 3 Nr. 4 HGIG.

Die Tabelle „**Abschätzung**“ enthält die Summe aus voraussichtlich im jeweiligen Abschnitt freiwerdenden Stellen aufgrund von

- Ruheständen (Erreichen der Altersgrenze und evtl. bereits bekannte vorzeitige Ruhestände)
- Beförderungen in höherwertige Ämter
- aktuell freien Planstellen
- einer geschätzten durchschnittlichen Fluktuation, durch die Planstellen frei werden (z.B. Versetzungen, Entlassungen).

III. Maßnahmen

Die Angabe von Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung ist zwingender Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans. Was darunter zu verstehen ist, wird in § 6 Abs. 4 HGIG in 10 Unterpunkten konkretisiert. Es müssen sich mehrere dieser genannten oder ähnliche Maßnahmen im Frauenförder- und Gleichstellungsplan wiederfinden.

Für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan für Richterinnen und Richter sowie für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wurden folgende Maßnahmen ausgewählt und in der Anlage konkret dargestellt:

- Potenzialerkennung und -förderung
- Fortbildungsmaßnahmen
- Übertragung von qualifizierenden Aufgaben
- Einflussnahme auf die Führungskultur
- Beurteilungswesen
- Gesundheitsförderung.

Höherer Dienst

Abschätzung

Dienststelle:		Hessische Arbeitsgerichtsbarkeit							
Personalstellen:		Planstellen der R-Besoldung (Richter/in)							
		Abschätzung freierwerdender Stellen						Zielvorgaben	
Besoldungsgruppe		Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	davon zu besetzende Stellen		%-Anteil Frauen nach Istanalyse (jeweils)	Zielvorgabe: davon Frauen in %		
			insgesamt	Stellen- besetzung	Beförderung*		Stellen- besetzung	Beför- derung*	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	
1. Abschnitt	R 6	05.17 - 04.20				100,00			
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	1	1		0,00			
1. Abschnitt	R 3 Z	05.17 - 04.20				0,00			
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	1	1		0,00			
1. Abschnitt	R 3	05.17 - 04.20	3	3		51,72	51,0		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	3	3		0,00	51,0		
1. Abschnitt	R 2 Z	05.17 - 04.20	2	2		40,00	51,0		
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	1	1		0,00			
1. Abschnitt	R 2	05.17 - 04.20	3	3		55,56			
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	2	2		0,00			
1. Abschnitt	R 1 Z	05.17 - 04.20	1	0		0,00			
2. Abschnitt		05.20 - 04.23				0,00			
1. Abschnitt	R 1	05.17 - 04.20	11	11		66,20			
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	6	6		0,00			
1. Abschnitt	Richter gesamt	05.17 - 04.20	20	19	0	61,58			
2. Abschnitt		05.20 - 04.23	14	14	0	0,00			
		Beförderung*	Beförderung ohne Stellenbesetzung; im R-Bereich nicht relevant						

Anlage zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2017 der Arbeitsgerichtsbarkeit

– Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung –

Potenzialerkennung und -förderung:

1. Vor Ausschreibungen von Beförderungsstellen wird die zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Potenzialerkennung und -förderung in die Personalplanung eingebunden, um die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu unterstützen.

Die Wahrnehmung des aus § 17 Abs. 1 Satz 2 HGIG resultierenden Beteiligungsrechts soll der vorschlagenden Dienststellenleitung einen besseren Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und die Offenlegung ihrer Potenziale ermöglichen.

2. Im Rahmen von Interessensbekundungsverfahren für Erprobungsabordnungen (z.B. Ober-, Bundesgerichte, Landes- oder Bundesministerien) wird die zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig (z.B. Jahresplanung, sonstige Planung) eingebunden.

Die Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens dient dem Zweck, möglichst viele abordnungsinteressierte Frauen zu erreichen und zu informieren. Durch die Beteiligung der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll ein besserer Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und ihre Potenziale erreicht werden.

Fortbildungsmaßnahmen:

Für Richterinnen und Staatsanwältinnen werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Solange Richterinnen in Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind, ist ihnen die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen mindestens in dem Anteil einzuräumen, der ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Richterinnen und Richter der jeweiligen Dienststelle entspricht.

Führungskräftefortbildung soll die notwendigen Qualifikationen vermitteln, um die Voraussetzungen für die Eignung zur Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu schaffen. Die Regelungen erfolgen in Umsetzung des § 12 Abs. 3 HGIG.

Übertragung von qualifizierenden Aufgaben:

Vor der Übertragung einer qualifizierenden Aufgabe wird ein internes Interessensbekundungsverfahren unter Beteiligung der zuständigen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

Die Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens dient dem Zweck, möglichst viele Bedienstete zu erreichen und zu informieren. Durch die Einbindung der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll ein besserer Überblick über die in Betracht zu ziehenden Bediensteten und ihre Potenziale erreicht werden.

Qualifizierende Aufgaben sind z.B.:

- die Tätigkeit als Präsidialrichterin
- die Tätigkeit als Pressesprecherin
- die Tätigkeit als Koordinatorin für besondere Einsatzlagen
- die Tätigkeit als Rechtshilfekordinatorin
- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen/Verfassen von Berichtsentwürfen
- die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragte
- die Prüfung von Betreuungssachen bei großen Vermögen
- die Tätigkeit als EDV-Beauftragte
- die Tätigkeit als Arbeitsgemeinschafts-Leiterin oder Leiterin von praktischen Studienzeiten
- die Tätigkeit als Prüferin in der ersten und zweiten juristischen Staatsprüfung.

Einflussnahme auf die Führungskultur:

Das Hessische Ministerium der Justiz wünscht und fördert eine familiengerechte Führungskultur in seinem Geschäftsbereich.

Zu diesem Zweck bietet es allen Gerichten und Staatsanwaltschaften die Möglichkeit, dem landeseigenen Gütesiegel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutreten. Das Gütesiegel ist ein Personalmanagementinstrument für eine familienfreundliche Personal- und Organisationspolitik in allen Dienststellen, welches auch Pflegeverpflichtungen einschließt. Ein wichtiges Element, welches in den Gerichten und Staatsanwaltschaften gewährleistet sein muss, um das Gütesiegel zu erhalten, ist eine familienfreundliche Führungskultur. Vorgesetzte bringen ihren Beschäftigten Verständnis und Vertrauen für deren familiäre Verpflichtungen entgegen und schaffen entsprechende organisatorische Rahmenbedingungen. Die hierdurch geschaffene Flexibilisierung fördert die Möglichkeit einer Qualifikation für eine Führungsposition bei familiärer Verpflichtung.

Das Hessische Ministerium der Justiz wird es während der Geltungsdauer dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans allen Dienststellen des Geschäftsbereichs weiterhin ermöglichen, sich über das Gütesiegel zertifizieren zu lassen. Zu diesem Zweck erfolgt eine anteilige Beteiligung an den Kosten des Gütesiegels.

Beurteilungswesen:

Die Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte werden um folgende Absätze ergänzt:

1. „Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, sind zu berücksichtigen, auch wenn Familienaufgaben neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden, soweit ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung zukommt. Dies ist der Fall, wenn die Tätigkeiten einen Bezug zu den dienstlichen Anforderungen haben oder die Kompetenzen hierdurch erweitert werden. Die Erfahrungen müssen für den wahrzunehmenden Aufgabenbereich förderlich sein.“
2. „Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Auswahlentscheidung auswirken sowie das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Da Teilzeitbeschäftigung der Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten grundsätzlich nicht entgegensteht, ist nicht negativ zu berücksichtigen, wenn eine Beförderungsvollzeitstelle ggf. nicht mit einem vollen Arbeitskraftanteil besetzt werden kann.“

Die Aufnahme der sich aus den Vorschriften des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen zwingend zu beachtenden Vorgaben in die Beurteilungsrichtlinien soll die Beachtung dieser Anforderungen durch die beurteilenden Personen erleichtern und sicherstellen.

Gesundheitsförderung:

Das Hessische Ministerium der Justiz wird während der Geltungsdauer dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans die Gesundheit der Bediensteten seines Geschäftsbereichs weiterhin fördern. Dies hat positive Auswirkungen auf die Potenzialförderung, die Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben und Weiterentwicklung von Frauen in Führungspositionen sowie die Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben.

Zu diesem Zweck werden die in dem Rahmenkonzept „Gesundheitsmanagement für die Gerichte und Staatsanwaltschaften in Hessen“ genannten Maßnahmen fortgeführt und weiterentwickelt. Insbesondere wird in 2017 eine externe Personalberatung für alle Beschäftigten des Geschäftsbereichs implementiert werden. Diese unterstützt aktiv, auf Herausforderungen am Arbeitsplatz und im privaten Bereich angemessen zu reagieren. Die externe Personalberatung ist ein professionelles Angebot, welches in Anspruch genommen werden kann, um Unterstützung und konkrete Hilfestellung zur Bewältigung beruflicher, gesundheitlicher und persönlicher Schwierigkeiten und Krisen zu erfahren. Die Beratung ist kostenfrei und richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Führungsaufgaben.

Widerruf der Genehmigung zur Verwendung eines Gerichtskostenstempels Bek. d. HMdJ v. 04.10.2017 (5250/1 - Z/C3 - 2017/15991 - Z/C) - JMBl. S. 713 –

Die Genehmigung zur Verwendung des auf die Media-Saturn Verwaltung Deutschland GmbH, Wankelstraße 5, 85046 Ingolstadt zugelassenen Francotyp-Postalia-Gerichtskostenstempels mit der Klischee-Nr. 324524 wurde widerrufen.

Abdrucke des vorgenannten Gerichtskostenstempels, die nach dem 23. November 2015 gefertigt wurden, sind ungültig.

Anhaltspunkte für eine missbräuchliche Verwendung des genannten Gerichtskostenstempels sind dem Bayerischen Staatsministerium der Justiz, 80097 München, unmittelbar anzuzeigen.

**VERÖFFENTLICHUNGEN DES PRÄSIDENTEN
DES OBERLANDESGERICHT FRANKFURT AM MAIN**

Veröffentlichung der Anerkennung von Gütestellen im Sinne des § 794 Abs. 1 Nr. 1 ZPO. – JMBl. S. 713 –

Rechtsanwalts- und Mediationskanzlei Adriane Berg, Biegenstr. 4 (Lahncenter) in 35037 Marburg wurde mit Bescheid vom 26. September 2017 – AZ: 3180 E - I/3 - 1168/17 – als Gütestelle im Sinne des § 794 Abs. 1 Nr. 1 ZPO anerkannt.

PERSONALNACHRICHTEN

Die Personalnachrichten enthalten nur solche Personalveränderungen, mit deren Veröffentlichung sich die oder der Bedienstete einverstanden erklärt hat.

Oberlandesgericht Frankfurt am Main

Ernannt wurden:

- Zur Justizsekretärin : Rebecca Mau – unter gleichzeitiger Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe –;
- zum Justizsekretär : Erik Böltner – unter gleichzeitiger Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe –.

Ausgeschieden ist:

Ruhestand:

Vorsitzende Richterin am Oberlandesgericht Angelika Kagerer.

Generalstaatsanwaltschaft Frankfurt am Main

Ernannt wurden:

- Zur Justizsekretärin : Sandra Auth, zurzeit abgeordnet an die Staatsanwaltschaft Darmstadt – Zweigstelle Offenbach am Main – und Marlis Konrath – unter gleichzeitiger Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe –.

Landgerichte

Ernannt wurden:

- Zum Vorsitzenden Richter am Landgericht : Richter am Landgericht Dr. Daniel Johannes Trosch in Frankfurt am Main;
- zur Justizsekretärin : Theresa Hock, Laura Kampe und Isabell Schmieid in Frankfurt am Main – alle unter gleichzeitiger Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe –.

Ausgeschieden ist:

Ruhestand:

Amtsinspektorinnen Jutta Ebeling in Kassel und Marga Weigel in Gießen.

Staatsanwaltschaften

Ernannt wurden:

- Zur Oberamtsanwältin : Amtsanwältin Andrea Maneth in Kassel;
- zur Amtsanwältin : Justizinspektorin Julia Schmid in Marburg;
- zum Amtsinspektor : Justizhauptsekretär Roger Schollmaier in Darmstadt;
- zum Justiz-
obersekretär : Justizsekretär Christian Schreiber in Gießen.

Ausgeschieden ist:

Ruhestand:

- Amtsinspektorin Elfriede Rinker in Limburg a. d. Lahn.

Amtsgerichte

Ernannt wurden:

- Zum Richter
am Amtsgericht : Richter auf Probe Simon König in Groß-Gerau – unter Berufung in das Richterverhältnis auf Lebenszeit –;
- zum Obergerichtsvollzieher
mit Amtszulage : Obergerichtsvollzieher Manfred Eckert in Wiesbaden und Klaus Maser in Bensheim;
- zur Ober-
gerichtsvollzieherin : Gerichtsvollzieherinnen Yvonne Schimpf in Bensheim, Nadine Kreß in Fürth und Silke Müller in Hanau;
- zum Ober-
gerichtsvollzieher : Gerichtsvollzieher Thomas Schäfer in Hanau;
- zum Amtsinspektor
mit Amtszulage : Amtsinspektor Rüdiger Geis in Frankfurt am Main;
- zum Amtsinspektor : Justizhauptsekretär Andreas Stolzenberg in Bad Hersfeld;
- zur Justiz-
hauptsekretärin : Justizobersekretärinnen Jutta Kleiner Frankfurt am Main, Monika Schwarz, Frankfurt am Main, zurzeit abgeordnet an das Amtsgericht Fulda, Alexandra Henk in Weilburg und Cornelia Steinbach in Hanau;
- zur Justiz-
obersekretärin : Justizsekretärinnen Carina Fricke, Veronica Grassl, Lisa-Marlene Krauß, Stephanie Kühnemund, Franziska Markmann, Tina Neubert, Jessica Pippinger Marie-Kristin Reinhardt, Jessica Schlender, Yasemin Stephan, Silvana Thiel in Frankfurt am Main;

- zum Justiz-
obersekretär : Justizsekretäre Reinold März, zurzeit abgeordnet an das
Amtsgericht Kassel, Sebastian Nöthen, Tim Zettl, zurzeit
abgeordnet an das Amtsgericht Groß-Gerau und Silviu
Kolling in Frankfurt am Main;
- zur Justizsekretärin : Nicole Haas, Janica Heide, Franziska Herrlein, Sonja
Janoszka, Bianca Lenz, Jessica Lösch, Lisa Müller, Petra
Weinel, Jasmin Wolf und Christin Würz in Frankfurt am Main,
Ramona Wolff in Königstein im Taunus, Rebecca Bausch
in Rüsselsheim sowie Sina Birk, Lilli Bolz und Carolin
Giegerich in Wiesbaden – unter gleichzeitiger Berufung in
das Beamtenverhältnis auf Probe –;
- zum Justizsekretär : Dirk Severin in Frankfurt am Main, Alexander Döring in Kö-
nigstein im Taunus und Martin Molter in Offenbach am Main,
– unter gleichzeitiger Berufung in das Beamtenverhältnis auf
Probe –.

Justizsekretärin Christin Meyer in Frankfurt am Main wurde in das Beamtenverhältnis
auf Lebenszeit berufen.

Versetzt wurden:

Gerichtsvollzieher Marc Hellmuth v. d. Amtsgericht Hanau a. d. Amtsgericht Geln-
hausen, Gerichtsvollzieher Oliver Peetz v. d. Amtsgericht Offenbach am Main a. d.
Amtsgericht Gelnhausen, Gerichtsvollzieher Torsten Reigl v. d. Amtsgericht Frankfurt
am Main a. d. Amtsgericht Hanau, beauftragte Gerichtsvollzieherin Christina Böhle
v. d. Amtsgericht Marburg a. d. Amtsgericht Wiesbaden, beauftragte Gerichtsvollzie-
herin Julia Gerlach v. d. Amtsgericht Offenbach am Main a. d. Amtsgericht Langen
(Hessen), beauftragte Gerichtsvollzieherin Tanja Scheurer v. d. Amtsgericht Limburg
an das Lahn a. d. Amtsgericht Wiesbaden, beauftragte Gerichtsvollzieherin Janine
Spengler v. d. Amtsgericht Lampertheim a. d. Amtsgericht Dieburg, beauftragte Ge-
richtsvollzieherin Michaela Wagner v. d. Amtsgericht Gießen a. d. Amtsgericht Weil-
burg, beauftragte Gerichtsvollzieherin Christina Geier v. d. Amtsgericht Frankfurt am
Main a. d. Amtsgericht Königstein im Taunus, beauftragter Gerichtsvollzieher Domi-
nik Wetzel v. d. Amtsgericht Darmstadt a. d. Amtsgericht Groß-Gerau, beauftragter
Gerichtsvollzieher Marcel Hömke v. d. Amtsgericht Königstein im Taunus a. d. Amts-
gericht Hanau, Amtsinspektor Andreas Niesporek v. d. Amtsgericht Langen (Hessen)
a. d. Landgericht Darmstadt und Justizobersekretär Markus Römer v. d. Amtsgericht
Wiesbaden a. d. Landgericht Wiesbaden.

Ausgeschieden ist:

Ruhestand:

Richter am Amtsgericht Heinz Helmut Schmidt in Korbach, Obergerichtsvollzieher
Hans Kropf in Dieburg, Obergerichtsvollzieher Werner Johanns in Gelnhausen, Amts-
inspektorin Gerda Westenburger in Bad Schwalbach, Amtsinspektorin Ute Pietsch
in Kassel, Amtsinspektorin Hannelore Jakob in Bensheim, Amtsinspektorin Hiltraud

Horas in Frankfurt am Main, Amtsinspektor Rolf von Cieminski in Dieburg, Amtsinspektor Herman Wagner in Kassel, Amtsinspektor Manfred Bös in Wiesbaden und Justizhauptsekretärin Thea Jung in Groß-Gerau;

Amtsanwaltschaft Frankfurt am Main

Ernannt wurde:

Zur Amtsanwältin : Justizinspektorin Kristin Henrici;
zur Amtsanwalt : Justizinspektor Dirk Walden.

Hessischer Verwaltungsgerichtshof

Ernannt wurde:

Zur Richterin am
Hessischen Verwaltungs-
gerichtshof : Richterin am Verwaltungsgericht Dr. Karin Sens-Dieterich.

Verwaltungsgerichte

Ernannt wurde:

Zur Amtsinspektorin : Justizhauptsekretärin Claudia Henrich in Gießen.
zur Justiz-
obersekretärin : Justizsekretärin Anja Hoffmann in Kassel.

Arbeitsgerichte

Ausgeschieden ist:

Ruhestand:

Richterin am Arbeitsgericht Sigrid Richter-Herbig in Offenbach am Main.

Hessischer Anwaltsgerichtshof

Herr Rechtsanwalt Dr. Hanno Durth wurde – unter Berufung in ein ehrenamtliches Richter-
verhältnis – für die Zeit vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2022 zum ehrenamtlichen
Richter beim dem Hessischen Anwaltsgerichtshof ernannt.

Anwaltsgerichte

Herr Rechtsanwalt und Notar Dr. Joachim Protsch wurde – unter Berufung in ein ehrenamtliches Richterverhältnis – für die Zeit vom 10. November 2017 bis 9. November 2022 zum ehrenamtlichen Richter bei dem Anwaltsgericht für den Bezirk der Rechtsanwaltskammer Frankfurt am Main ernannt.

Notarinnen und Notare

Zur Notarin / zum Notar wurden bestellt:

Rechtsanwältin Gabriele Liselotte Charlotte Preuß mit dem Amtssitz in Pfungstadt und Rechtsanwalt Morris Weisheit mit dem Amtssitz in Neukirchen.

Ausgeschieden sind:

Auf eigenen Antrag:

Notar Bernhard Jakob Ehry, Frankfurt am Main, mit Ablauf des 30.09.2017.

Aufgrund des Erreichens der Altersgrenze:

Notar Harald Münch, Frankfurt am Main, mit Ablauf des 31.08.2017,

Notar Wolfgang Clemens, Büdingen, mit Ablauf des 31.10.2017,

Notar Hans Helmut Prediger, Baunatal, mit Ablauf des 31.10.2017.

STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Es wird Bewerbungen entgegengesehen um die Stellen für:

Ordentliche Gerichtsbarkeit

1. Eine Richterin oder einen Richter am Oberlandesgericht bei dem Oberlandesgericht Frankfurt am Main (R 2).

Die vorzulegenden dienstlichen Beurteilungen haben sich an dem im JMBl. vom 1. Juni 2012 (S. 196 ff., Anlage 1, Ziffer 2.2) veröffentlichten Anforderungsprofil auszurichten.

2. Eine Richterin oder einen Richter am Oberlandesgericht bei dem Oberlandesgericht Frankfurt am Main (R 2).

Die vorzulegenden dienstlichen Beurteilungen haben sich an dem im JMBl. vom 1. Juni 2012 (S. 196 ff., Anlage 1, Ziffer 2.2) veröffentlichten Anforderungsprofil auszurichten.

Vollzeitstellen sind grundsätzlich teilbar.

Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht.

Aufgrund des Frauenförderplans besteht eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils.

Schwerbehinderte Richterinnen und Richter, Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

Bewerbungen zu **Nr. 1** und **Nr. 2** sind binnen **drei Wochen** auf dem **Dienstweg** an das Hessische Ministerium der Justiz in Wiesbaden zu richten.

Eine Beschränkung des Auswahlverfahrens zu Nr. 1 und Nr. 2 auf eventuelle Versetzungsbewerberinnen und -bewerber bleibt ebenso vorbehalten wie eine an Verwaltungsbelangen orientierte Ermessensentscheidung zwischen mehreren Versetzungsbewerberinnen und -bewerbern.

Herausgeber, Verlag: Hessisches Ministerium der Justiz.
Für den Inhalt verantwortlich: Leitende Ministerialrätin Zubrod, Wiesbaden

ISSN 0022-7064

Redaktion: Herr Lischer (06 11) 32 – 26 92 christopher.lischer@hmdj.hessen.de
Abonnement: Frau Paulmichl (06 11) 32 – 27 28 dagmar.paulmichl@hmdj.hessen.de
Fax: (06 11) 32 – 27 63

Das Blatt erscheint in der Regel monatlich einmal. Jahres-Abonnement-Bestellungen sind an das Hessische Ministerium der Justiz, Luisenstraße 13, 65185 Wiesbaden, zu richten. Der Bezugspreis **für das Jahr 2017** in Höhe von 18,50 € ist **nach Erhalt der gesonderten Rechnung** zu überweisen. Diese beinhaltet die **Bankverbindung** sowie die **unbedingt anzugebende Referenznummer**. Als Einzahlungsabsender ist die jeweilige Zustellungsanschrift zu nennen.

Einzelstücke können bei der Justizvollzugsanstalt Darmstadt – Fritz-Bauer-Haus –, Marienburgstraße 74, 64297 Darmstadt, bestellt werden.

Preis dieser Nummer: 1,53 EURO.

Abonnementkündigungen können nur zum Ende eines Kalenderjahres vorgenommen werden.

Einbanddecken werden von den Justizvollzugsanstalten 64297 Darmstadt und 34121 Kassel preiswert hergestellt.

Druck: Justizvollzugsanstalt Darmstadt – Fritz-Bauer-Haus –

Dieses Produkt wird zu 100 % aus Recycling-Papier hergestellt.