

4028 A Justiz-Ministerial-Blatt für Hessen

HESSEN



HERAUSGEGEBEN VOM HESSISCHEN MINISTERIUM DER JUSTIZ

69. Jahrgang

Wiesbaden, den 1. Dezember 2017

Nr. 12

Inhalt:	Runderlasse	
	Aussetzung von Belohnungen	722
	Einleitung der Strafvollstreckung bei Verurteilungen wegen Sexualstraftaten sowie grober Gewalttaten gegen Personen	726
	Bekanntmachungen	
	Berichtigungen der Frauenförder- und Gleichstellungspläne	
	Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den richterlichen Dienst in der ordentlichen Gerichtsbarkeit (Stichtag: 1. Mai 2017)	728
	Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den staatsanwaltlichen Dienst (Stichtag: 1. Mai 2017)	735
	Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den richterlichen Dienst in der Sozialgerichtsbarkeit (Stichtag: 1. Mai 2017)	742
	Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den richterlichen Dienst in der Verwaltungsgerichtsbarkeit (Stichtag: 1. Mai 2017)	749
	Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den richterlichen Dienst bei dem Hessischen Finanzgericht (Stichtag: 1. Mai 2017)	756
	Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz für den richterlichen Dienst in der Arbeitsgerichtsbarkeit (Stichtag: 1. Mai 2017)	763
	Bekanntmachungen	
	Frauenförderplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) für die Personalstellen des nichtrichterlichen Dienstes des Hessischen Finanzgerichts (Stichtag 1. Juni 2017)	770
	Frauenförderplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) für die Personalstellen der IT-Stelle der hessischen Justiz (Stichtag 1. Juli 2017)	783
	Mitteilungen des Präsidenten des Oberlandesgerichts Frankfurt am Main	
	Ergebnisse der Rechtspflegerprüfung in Hessen im Jahr 2017	798
	Veröffentlichungen der Rechtsanwalts- und Notarkammern sowie des Versorgungswerks der Rechtsanwälte im Lande Hessen	
	Beschluss der Vertreterversammlung des Versorgungswerks der Rechtsanwälte im Lande Hessen vom 15. März 2017; hier: Satzungsänderung	799
	Beschluss der Vertreterversammlung des Versorgungswerks der Rechtsanwälte im Lande Hessen vom 28. Juni 2017; hier: Satzungsänderung	802
	Personalmeldungen	806
	Stellenausschreibungen	809

RUNDERLASSE

Nr. 33 Aussetzung von Belohnungen. Gem. RdErl. d. HMdJ (4700 - III/A2 - 2017/3003 - III/A) und des HMdluS (LPP12-Sw. 22 f 26) v. 26.09.2017
– StAnz. S. 1034, JMBI. S. 722 – – Gült.-Verz. Nr. 245, 31009, 3103 –

I.

§ 1

Allgemeines

- (1) Belohnungen dürfen ausgesetzt werden (Auslobung) für die Mitwirkung von Privatpersonen bei der
1. Aufklärung von Straftaten,
 2. Ergreifung rechtskräftig verurteilter flüchtiger Personen oder
 3. Ergreifung entwichener inhaftierter oder untergebrachter Personen.
- (2) Für die Auslobung sind zuständig
1. als Strafverfolgungs- und Strafvollstreckungsbehörden:
 - a) die Generalstaatsanwaltschaft Frankfurt am Main,
 - b) die Staatsanwaltschaften,
 - c) die Jugendrichterin als Vollstreckungsleiterin oder der Jugendrichter als Vollstreckungsleiter,
 2. als Polizeibehörden:
 - a) das Hessische Landeskriminalamt,
 - b) die hessischen Polizeipräsidien,
 - c) das Hessische Bereitschaftspolizeipräsidium.
- (3) In den Fällen des Abs. 1 Nr. 2 und 3 bedarf die Auslobung der vorherigen Zustimmung des für Justiz zuständigen Ministeriums.
- (4) Ohne vorherige Auslobung kann Privatpersonen, die bei der Ergreifung von entwichenen inhaftierten oder untergebrachten Personen in besonders aner kennenswerter Weise mitwirken, eine Geldbelohnung gewährt und die Anerkennung für ihr Verhalten ausgesprochen werden. In diesen Fällen setzt das für Justiz zuständige Ministerium die Höhe der Belohnung fest.
- (5) Die Auszahlung einer Belohnung kommt nicht in Betracht bei Polizei- und Justizbediensteten sowie bei Angehörigen anderer Behörden, die in Erfüllung ihrer Berufspflichten handeln.
- (6) Die Polizeibehörden können im Rahmen ihrer Zuständigkeit Geldbelohnungen ausloben, solange die polizeilichen Ermittlungsvorgänge noch nicht nach § 163 Abs. 2

StPO an die Staatsanwaltschaft oder das Amtsgericht abgegeben worden sind. Nach Abgabe ist allein die Staatsanwaltschaft für die Auslobung zuständig.

(7) Von der Auslobung durch eine Polizeibehörde sind die zuständige Staatsanwaltschaft und die anderen Behörden nach Abs. 2 Nr. 2 unverzüglich zu verständigen.

(8) Hält die Staatsanwaltschaft die Auslobung einer Belohnung für notwendig, bevor die polizeilichen Ermittlungsvorgänge an sie abgegeben worden sind, so verständigt sie sich mit der zuständigen Polizeibehörde über die Höhe der Belohnung. Besteht Einvernehmen, so lobt die Polizei aus; sie hat in der öffentlichen Bekanntmachung darauf hinzuweisen, dass die Belohnung im Einvernehmen mit der Staatsanwaltschaft ausgesetzt wird. Besteht kein Einvernehmen, so kann die Staatsanwaltschaft die Auslobung selbst vornehmen.

(9) Die Auslobung mehrerer Belohnungen durch die Polizei und die Staatsanwaltschaft in derselben Strafsache ist unzulässig.

§ 2

Art und Inhalt der Auslobung

(1) In der Auslobung ist zum Ausdruck zu bringen,

1. für welche Art der Mitwirkung die Belohnung ausgesetzt ist (z. B. für die Ermittlung des Täters, für die Ergreifung einer bestimmten, tatverdächtigen oder rechtskräftig verurteilten Person, für die Herbeischaffung von Beweismitteln pp.),
2. dass die Belohnung ausschließlich für Privatpersonen und nicht für Bedienstete bestimmt ist, zu deren Berufspflicht die Verfolgung von Straftaten gehört,
3. welche Stellen sachdienliche Hinweise entgegennehmen.

(2) Die Auslobung soll außerdem möglichst genaue Angaben über die Umstände enthalten, die Anhaltspunkte für Mitteilungen aus der Bevölkerung geben können. In den Fällen des § 1 Abs. 1 Nr. 1 dürfen diese Angaben die Aufklärung einer Straftat jedoch nicht gefährden.

(3) Die Auslobung ist je nach Lage des Einzelfalles durch Veröffentlichung in den Tageszeitungen, durch Plakatanschlag oder in anderer Weise, z.B. auch durch Rundfunk, Fernsehen, Internet und/oder sonstige geeignete elektronische Medien, bekannt zu geben.

§ 3

Höchstbeträge

(1) Belohnungen können im Rahmen der Zuständigkeit aussetzen:

1. bis zu 5.000 Euro
 - a) die Leiterin oder der Leiter der Staatsanwaltschaft,

- b) die Jugendrichterin als Vollstreckungsleiterin oder der Jugendrichter als Vollstreckungsleiter,
 - c) die Leiterin oder der Leiter des Polizeipräsidiums,
 - d) die Leiterin oder der Leiter des Bereitschaftspolizeipräsidiums
2. bis zu 10.000 Euro
- a) die Leiterin oder der Leiter der Staatsanwaltschaft mit Zustimmung der Generalstaatsanwältin oder des Generalstaatsanwalts in Frankfurt am Main,
 - b) die Generalstaatsanwältin oder der Generalstaatsanwalt in Frankfurt am Main bei Straftaten, deren Verfolgung ihr oder ihm obliegt,
 - c) die Leiterin oder der Leiter des Hessischen Landeskriminalamtes.
- (2) Höhere als die in Abs. 1 Nr. 1. und 2. genannten Belohnungen dürfen nur mit Zustimmung des für Justiz zuständigen Ministeriums bzw. des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport ausgesetzt werden.
- (3) Abs. 1 und 2 finden auch Anwendung, wenn eine ursprünglich ausgesetzte Belohnung nachträglich erhöht werden soll.

§ 4

Auslobung durch Staatsanwaltschaften

- (1) Über die Zuerkennung, Verteilung und Auszahlung des ausgelobten Betrages entscheidet die Generalstaatsanwältin oder der Generalstaatsanwalt in Frankfurt am Main, es sei denn, das für Justiz zuständige Ministerium hat sich im Einzelfall die Entscheidung vorbehalten.
- (2) Den für die Entscheidung erforderlichen Bericht hat die Leiterin oder der Leiter der Staatsanwaltschaft der Generalstaatsanwältin oder dem Generalstaatsanwalt in Frankfurt am Main in den Fällen des § 1 Abs. 1 Nr. 1 nach rechtskräftiger Erledigung der Strafsache, im Übrigen nach Ergreifung der flüchtigen oder entwichenen Person, zu erstatten. In Ausnahmefällen kann der Bericht schon vor rechtskräftiger Erledigung der Strafsache erstattet und die Belohnung vor diesem Zeitpunkt ausgezahlt werden. Ein solcher Ausnahmefall liegt namentlich dann vor, wenn sich die Auslobung auf die Ergreifung einer bestimmten Person und nicht auf einen im Zeitpunkt der Auslobung noch unbekanntem Täter bezieht oder wenn der Täter in erster Instanz verurteilt wurde und das Rechtsmittel auf das Strafmaß beschränkt ist.
- Soweit das Strafverfahren aus besonderen Gründen nicht zu einem rechtskräftigen Urteil führen kann, ist der Bericht nach Einstellung oder anderweitiger Erledigung des Verfahrens zu erstatten.
- (3) Der Bericht, dem die Strafakten beizufügen sind, muss einen begründeten Verteilungsplan enthalten, in dem unter Hinweis auf den Akteninhalt alle Personen aufgeführt werden, die aus eigenem Antrieb zur Aufklärung der Straftat beigetragen haben. Ferner muss aus dem Bericht zu ersehen sein, in welcher Weise jede einzelne Person bei der Aufklärung mitgewirkt hat.

(4) Soll eine Person wegen der Mitteilungen, die sie der Polizei oder einer anderen Behörde gemacht hat, bei der Verteilung der Belohnung berücksichtigt werden, so ist das Votum dieser Behörde in angemessener Weise in die Entscheidung einzubeziehen.

(5) Einer besonderen Begründung bedarf es, wenn ausnahmsweise auch solche Personen an der Belohnung beteiligt werden sollen, die erst durch die Staatsanwaltschaft, die Polizei oder eine andere Behörde zu ihren Angaben veranlasst worden sind.

§ 5

Auslobung durch Polizeibehörden

(1) Bei Auslobung der Belohnung durch eine Polizeibehörde entscheidet die Leiterin oder der Leiter der auslobenden Behörde über die Zuerkennung, Verteilung und Auszahlung des ausgelobten Betrages.

(2) Soll eine Person wegen der Mitteilung, die sie gegenüber der Staatsanwaltschaft oder einer anderen als der auslobenden Behörde gemacht hat, bei der Verteilung der Belohnung berücksichtigt werden, so ist das Votum dieser Behörde in angemessener Weise in die Entscheidung einzubeziehen.

§ 6

Auslobung durch Dritte

Auslobungen von Belohnungen durch Private oder Institutionen sind nach §§ 657 ff. BGB möglich. Wird den mit dem Verfahren betrauten Behörden der Polizei bzw. Staatsanwaltschaft eine solche Absicht bekannt, haben diese sich gegenseitig zu informieren. Geldbeträge, die der Staatsanwaltschaft oder der Polizei von privater Seite zur Auslobung von Belohnungen oder zur Verteilung an die in einer Ermittlungssache tätig gewordenen Bediensteten angeboten werden, sind zurückzuweisen.

§ 7

Abrechnungsverfahren

(1) Von den auf Grund der Entscheidung nach § 4 Abs. 1 zu leistenden Ausgaben sind zu buchen:

1. die Kosten der Bekanntmachung bei der Haushaltsstelle 05 03 – 536 (Sachkonto 617 0000 607),
2. die Belohnungen bei der Haushaltsstelle 05 03 – 536 (Sachkonto 617 0000 613).

(2) Soll im Einzelfall ohne vorangegangene Auslobung an Privatpersonen für deren Mitwirkung eine Belohnung aus Mitteln der Justizverwaltung gezahlt werden, ist dem für Justiz zuständigen Ministerium zu berichten.

Die Bestimmungen des § 4 Abs. 2 bis 5 gelten sinngemäß.

(3) Die Entscheidung über die Zuerkennung einer Belohnung in den Fällen des § 1 Abs. 1 Nr. 2 und 3 und Abs. 4 trifft das für Justiz zuständige Ministerium. Dieses veranlasst auch die Auszahlung der zuerkannten Beträge.

(4) Soll die von einer Polizeibehörde ausgesetzte Belohnung entrichtet werden, so erfolgt die Zahlung unmittelbar aus der Finanzposition 03 81 – 53600 (Sachkonto 613 0000 900) der Behörde, die die Belohnung ausgesetzt hat.

§ 8

Schlussvorschriften

Dieser Runderlass tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

II.

Der Runderlass wurde im Staatsanzeiger für das Land Hessen Nr. 44 vom 30. Oktober 2017, S. 1034, veröffentlicht.

Nr. 34 Einleitung der Strafvollstreckung bei Verurteilungen wegen Sexualstraftaten sowie grober Gewalttaten gegen Personen. RdErl. d. MdJ v. 26.10.2017 (4310 - III/A4 - 2017/2849 - III/A) – JMBl. S. 726 – – Gült.-Verz. Nr. 245 –

§ 1

(1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für Personen, die wegen einer Straftat im Zusammenhang mit grober Gewalttätigkeit gegen Personen oder gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach §§ 174 bis 180, § 182 StGB zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten oder Jugendstrafe ohne Strafaussetzung zur Bewährung verurteilt wurden oder deren mit Verurteilung wegen einer der vorgenannten Straftaten gewährte Strafaussetzung zur Bewährung widerrufen wurde und die sich auf freiem Fuß befinden.

(2) Die getroffenen Regelungen finden keine Anwendung, wenn im Einzelfall auszuschließen ist, dass Flucht- oder Missbrauchsgefahr besteht.

§ 2

(1) Von der in § 13 Abs. 3 S. 1 StVollStrO vorgesehenen Möglichkeit, die Rechtskraft zu bescheinigen, bevor die schriftlichen Urteilsgründe vorliegen, ist in den oben ge-

nannten Fällen stets Gebrauch zu machen. Hierzu übersendet die die Rechtskraft bescheinigende Stelle, also die Urkundsbeamtin oder der Urkundsbeamte der Geschäftsstelle des Gerichts, eine beglaubigte Mehrausfertigung des erkennenden Teils der Entscheidung mit Rechtskraftvermerk sowie mit einem Vermerk über die Zeitdauer der anzurechnenden Untersuchungs- oder Auslieferungshaft oder sonstigen Freiheitsentziehung binnen drei Werktagen nach Eintritt der Rechtskraft vorab per Fax an die Vollstreckungsbehörde.

(2) Die Vollstreckungsbehörde wirkt gegebenenfalls durch eine entsprechende Antragstellung per Fax auf eine frühzeitige Übersendung der Vollstreckungsunterlagen im Sinne von Abs. 1 hin.

§ 3

(1) Die Vollstreckungsbehörde leitet unverzüglich die Vollstreckung ein und lädt die verurteilte Person in der Regel mit einer Gestellungsfrist von drei Werktagen in die nach dem Vollstreckungsplan für den geschlossenen Vollzug zuständige Justizvollzugsanstalt.

(2) Der zuständigen Justizvollzugsanstalt ist mit dem Aufnahmeersuchen eine Ablichtung der Anklageschrift sowie des Eröffnungsbeschlusses zu übersenden.

§ 4

Dieser Runderlass tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

BEKANNTMACHUNGEN

BERICHTIGUNGEN

Bei der **Veröffentlichung der Frauenförder- und Gleichstellungspläne für den richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst** im **JMBI. Nr. 11/2017, S. 671 ff.** sind, unter anderem bei den Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung, Fehler enthalten.

Aus diesem Grunde werden diese in diesem Heft neu veröffentlicht.

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) – JMBI. 2017 S. 728 –

Die Gleichstellungsbeauftragten für den richterlichen Dienst in 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:		Odermühle Gerichtsbarkeit																						
Personenstellen:		Prinzipalstellen der R-Besoldung (RichterIn)																						
Resoldungsgruppen	Zeitraum: Monat/Jahr bis	Volzeitbeschäftigte		Langzeitabwesende familiäre Gründe		Langzeitabwesende sonstige Gründe		Teilzeitbeschäftigte		Gesamt														
		insges.	St.anteile	insges.	St.anteile	insges.	St.anteile	insges.	St.anteile	insges.	St.anteile													
A	B	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) R 8	1	0	1																1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
	05:17 - 04:20																			1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
	R 8 gesamt	1	0	1																1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
1. Abschnitt	R 6 (Führungsfunktion) R 6	1	0	1																1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
	05:17 - 04:20																			1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
	R 6 gesamt	1	0	1																1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
1. Abschnitt	R 5 (Führungsfunktion) R 5	2	0	2																2,00	0,00	0,00	100,00	100,00
	05:17 - 04:20																			2,00	0,00	0,00	100,00	100,00
	R 5 gesamt	2	0	2																2,00	0,00	0,00	100,00	100,00
1. Abschnitt	R 4 (Führungsfunktion) R 4	11	4	7																11,00	36,36	36,36	63,64	63,64
	05:17 - 04:20																			11,00	36,36	36,36	63,64	63,64
	R 4 gesamt	11	4	7																11,00	36,36	36,36	63,64	63,64
1. Abschnitt	R 3 (Führungsfunktion) R 3	4	1	3																4,00	25,00	25,00	75,00	75,00
	05:17 - 04:20																			4,00	25,00	25,00	75,00	75,00
	R 3 gesamt	4	1	3																4,00	25,00	25,00	75,00	75,00
1. Abschnitt	R 2 Z (Führungsfunktion) R 2 Z	31	10	21																31,00	32,26	32,26	67,74	67,74
	05:17 - 04:20																			29,00	17,24	17,24	82,76	82,76
	R 2 Z gesamt	29	5	24																29,00	17,24	17,24	82,76	82,76
1. Abschnitt	R 2 (Führungsfunktion) R 2	65	22	43																29,00	17,24	17,24	82,76	82,76
	05:17 - 04:20																			29,00	17,24	17,24	82,76	82,76
	R 2 gesamt	65	22	43																29,00	17,24	17,24	82,76	82,76
1. Abschnitt	R 2 (Führungsfunktion) R 2	225	82	143																29,00	17,24	17,24	82,76	82,76
	05:17 - 04:20																			29,00	17,24	17,24	82,76	82,76
	R 2 gesamt	280	104	186																29,00	17,24	17,24	82,76	82,76
1. Abschnitt	R 1 Z (Führungsfunktion) R 1 Z	2	2	0																2,00	100,00	100,00	0,00	0,00
	05:17 - 04:20																			2,00	100,00	100,00	0,00	0,00
	R 1 Z gesamt	2	2	0																2,00	100,00	100,00	0,00	0,00
1. Abschnitt	R 1 (Führungsfunktion) R 1	680	283	397	73,00	69	69,00	4	4,00	2,00	111,68	176	105,04	11	6,64	866,68	52,73	49,01	47,27	866,68	52,73	49,01	47,27	50,99
	05:17 - 04:20																			866,68	52,73	49,01	47,27	50,99
	R 1 gesamt	680	283	397	73,00	69	69,00	4	4,00	2,00	111,68	176	105,04	11	6,64	866,68	52,73	49,01	47,27	866,68	52,73	49,01	47,27	50,99
1. Abschnitt	R-Besoldung insgesamt	1.048	498	640	73,00	69	69,00	4	4,00	5,00	140,75	219	132,36	14	8,39	1.267,75	46,15	45,46	51,85	1.267,75	46,15	45,46	51,85	54,54
mit* =																								
Ohne* =																								

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 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 staatsanwältlichen Dienst (Stichtag: 1. Mai 2017). Bek. d. HMdJ v. 11.11.2017 (1100/15 - Z/A1 - 2006/3321 - II/A) – JMBl. 2017, S. 735 –

Die Gleichstellungsbeauftragte für den staatsanwältlichen 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 ähnlichen 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:	Staatsmischstellen (einschl. Amtsanwaltschaft Frankfurt am Main)		Zeitraum:		Langzeitabwesende familiäre Gründe		Langzeitabwesende sonstige Gründe		Teilarbeitskräfte		Gesamt															
	Personalmittel:	Planstellen der Besoldung (Staatsanwaltschaftsamt)	Monatjahr bis	Monatjahr	St. anteile	St. anteile	St. anteile	St. anteile	St. anteile	St. anteile	St. anteile	St. anteile														
Bevölkerungsgruppen	Volzeitbeschäftigte		Langzeitabwesende		familiäre Gründe		sonstige Gründe		Befristet		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	
			insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer
1. Abschnitt	R.7 (Führungsfunktion)	05.17-04.20	1	0	1																1,00	0,00	0,00	100,00	100,00	
	R.7	05.17-04.20																				1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
1. Abschnitt	R.7 gesamt	05.17-04.20	1	0	1																1,00	0,00	0,00	100,00	100,00	
	R.5 (Führungsfunktion)	05.17-04.20	1	0	1																1,00	0,00	0,00	100,00	100,00	
1. Abschnitt	R.5	05.17-04.20	1	0	1																1,00	0,00	0,00	100,00	100,00	
	R.5 gesamt	05.17-04.20	1	0	1																1,00	0,00	0,00	100,00	100,00	
1. Abschnitt	R.4 (Führungsfunktion)	05.17-04.20	2	1	1																2,00	50,00	50,00	50,00	50,00	
	R.4	05.17-04.20	2	1	1																2,00	50,00	50,00	50,00	50,00	
1. Abschnitt	R.3 (Führungsfunktion)	05.17-04.20	14	6	8																14,00	42,86	42,86	57,14	57,14	
	R.3	05.17-04.20	14	6	8																14,00	42,86	42,86	57,14	57,14	
1. Abschnitt	R.3 gesamt	05.17-04.20	14	6	8																14,00	42,86	42,86	57,14	57,14	
	R.2.2 (Führungsfunktion)	05.17-04.20	9	6	3																9,00	66,67	66,67	33,33	33,33	
1. Abschnitt	R.2.2	05.17-04.20	9	6	3																9,00	66,67	66,67	33,33	33,33	
	R.2.2 gesamt	05.17-04.20	9	6	3																9,00	66,67	66,67	33,33	33,33	
1. Abschnitt	R.2 (Führungsfunktion)	05.17-04.20	55	16	39	1,00	1	1,00	0	0,00											56,00	30,36	29,09	69,64	70,91	
	R.2	05.17-04.20	22	11	11	0,00	0	0,00	0	0,00											3,25	5	3,25	0	0,00	
1. Abschnitt	R.2 gesamt	05.17-04.20	77	27	50	1,00	1	1,00	0	0,00											59,25	35,36	32,34	70,64	70,91	
	R.1.2 (Führungsfunktion)	05.17-04.20	15	9	6	0,00	0	0,00	0	0,00											1,55	2	1,55	0	0,00	
1. Abschnitt	R.1.2	05.17-04.20	15	9	6	0,00	0	0,00	0	0,00											1,55	2	1,55	0	0,00	
	R.1.2 gesamt	05.17-04.20	15	9	6	0,00	0	0,00	0	0,00											1,55	2	1,55	0	0,00	
1. Abschnitt	R.1 (Führungsfunktion)	05.17-04.20	242	107	135	24,00	22	23,00	1	1,00	1,00	1,00	1	1,00	0	0,00	35,20	57	34,48	1	0,71	302,20	54,76	51,04	48,96	
	R.1 gesamt	05.17-04.20	242	107	135	24,00	22	23,00	1	1,00	1,00	1,00	1	1,00	0	0,00	35,20	57	34,48	1	0,71	302,20	54,76	51,04	48,96	
1. Abschnitt	R-Besoldung insgesamt	05.17-04.20	381	195	205	25,00	23	24,00	1	1,00	1,00	1	1,00	0	0,00	40,00	64	39,28	1	0,71	427,00	51,99	48,70	46,41	51,90	
mit =			Mit den Langzeitabwesenden																							
Ohne =			Ohne die Langzeitabwesenden																							

Höherer Dienst

Abschätzung

Dienststelle:		Staatsanwaltschaften (einschl. Amtsanwaltschaft 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 Staatsanwältinnen und Richterinnen werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Solange Staatsanwältinnen 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 Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 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 Pressesprecherin
- die Tätigkeit als Rechtshilfekordinatorin
- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen/Verfassen von Berichtsentwürfen
- die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragte
- 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. 742 –**

Die Gleichstellungsbeauftragte für den richterlichen Dienst in 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 ähnlichen 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:		Hessische Sozialgerichtsbarkeit																										
Personalstellen:		Planstellen der R-Besoldung (Richter/in)																										
Belegungsgruppen	Abschnitt	A	B	C	Vollbeschäftigte				Langzeitabwesende				familiäre Gründe				sonstige Gründe				Teilbeschäftigte					Gesamt		
					Zeitraum:		davon		davon		davon		davon		davon		davon		davon		davon		davon		davon		davon	
					Monat/Jahr	bis	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Monat/Jahr	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 7 (Führungsfunktion)	R 7																											
R 7 (Führungsfunktion)	R 7																											
R 4 (Führungsfunktion)	R 4																											
R 4 (Führungsfunktion)	R 4																											
R 3 (Führungsfunktion)	R 3																											
R 3 (Führungsfunktion)	R 3																											
R 2 Z (Führungsfunktion)	R 2 Z																											
R 2 Z (Führungsfunktion)	R 2 Z																											
R 2 (Führungsfunktion)	R 2																											
R 2 (Führungsfunktion)	R 2																											
R 1 (Führungsfunktion)	R 1																											
R 1 (Führungsfunktion)	R 1																											
R-Besoldung insgesamt	R-Besoldung insgesamt																											
1. Abschnitt	1. Abschnitt																											
mit =	mit =																											
ohne =	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
- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen
- die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragte
- 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 Verwaltungsgerichtsbarkeit (Stichtag: 1. Mai 2017). Bek. d. HMdJ v. 11.11.2017 (1100/15 - Z/A1 - 2006/3310 - II/A) – JMBI. 2017 S. 749 –

Die Gleichstellungsbeauftragte für den richterlichen Dienst in 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 ähnlichen 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 Verwaltungsgerichtsbarkeit																																			
Personaleinheit:		Planstellen der Besoldung (Richtern)																																			
Besoldungsgruppen	A	B	C	Zeitraum:		Volleibeschäftigte		Langzeitabwesende		familiäre Gründe		sonstige Gründe		Teilbeschäftigte		Gesamt																					
				Monat/Jahr	bis	insges.	Frauen	insges.	Frauen	insges.	Frauen	insges.	Frauen	insges.	Frauen	insges.	Frauen	insges.	Frauen	insges.																	
				D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	insges.	AA	AB	AC	AD	AE	insges.	mit	ohne	Männer in %	Frauen in %					
R 7 (Führungsfunktion)				1	0	1	0,00															1,00	0,00	0,00	0,00	100,00	100,00										
1. Abschnitt																																					
R 7				1	0	1	0,00															1,00	0,00	0,00	0,00	100,00	100,00										
R 7 gesamt				1	0	1	0,00															1,00	0,00	0,00	0,00	100,00	100,00										
R 4 (Führungsfunktion)																																					
1. Abschnitt																																					
R 4																																					
R 4 gesamt																																					
R 3 (Führungsfunktion)				5	2	3	0,00															5,00	40,00	40,00	60,00	60,00	62,50	62,50									
1. Abschnitt				8	3	5	0,00															8,00	37,50	37,50	62,50	62,50	62,50										
R 3				13	5	8	0,00															13,00	38,46	38,46	61,54	61,54	61,54										
R 3 gesamt				13	5	8	0,00															13,00	38,46	38,46	61,54	61,54	61,54										
R 2 Z (Führungsfunktion)				5	0	5	0,00															5,00	0,00	0,00	100,00	100,00	100,00										
1. Abschnitt																																					
R 2 Z				5	0	5	0,00															5,00	0,00	0,00	100,00	100,00	100,00										
R 2 Z gesamt				5	0	5	0,00															5,00	0,00	0,00	100,00	100,00	100,00										
R 2 (Führungsfunktion)																																					
1. Abschnitt				46	15	31	0,00															46,00	32,61	32,61	67,39	67,39	67,39										
R 2				46	15	31	0,00															46,00	32,61	32,61	67,39	67,39	67,39										
R 2 gesamt				46	15	31	0,00															46,00	32,61	32,61	67,39	67,39	67,39										
R 1 (Führungsfunktion)				75	38	38	1,00	0	0,00	1	1,00											6,97	10	6,97	0	43,92	43,92										
1. Abschnitt				75	38	38	1,00	0	0,00	1	1,00											6,97	10	6,97	0	43,92	43,92										
R 1				75	38	38	1,00	0	0,00	1	1,00											6,97	10	6,97	0	43,92	43,92										
R 1 gesamt				75	38	38	1,00	0	0,00	1	1,00											6,97	10	6,97	0	43,92	43,92										
R 8 Besoldung				140	59	81	1,00	0	0,00	1	1,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	6,97	10	6,97	0	44,58	44,58										
1. Abschnitt				140	59	81	1,00	0	0,00	1	1,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	6,97	10	6,97	0	44,58	44,58										
R 8 Besoldung gesamt				140	59	81	1,00	0	0,00	1	1,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	6,97	10	6,97	0	44,58	44,58										
mit =																																					
ohne =																																					

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
- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen
- die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragte
- 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 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. 756 –

Die Gleichstellungsbeauftragte für den richterlichen Dienst und der Richterrat bei dem Hessischen Finanzgericht 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:		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
- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen
- die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragte
- die Tätigkeit als EDV-Beauftragte
- die Tätigkeit als Ausbildungsleiterin
- 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 Arbeitsgerichtsbarkeit (Stichtag: 1. Mai 2017). Bek. d. HMdJ v. 11.11.2017 (1100/15 - Z/A1 - 2006/3747 - II/A)
– JMBI. 2017 S. 763 –**

Die Gleichstellungsbeauftragte für den richterlichen Dienst in 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

Ist Personal

Dienststelle:		Historische Abteilungsstruktur																						
Personalstellen:		Planzahlen der Besetzung (Richterin)																						
Besoldeungsgruppen	A	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	Volzbeschäftigte		Langzeitabwesende		familiäre Gründe		sonstige Gründe		Langzeitabwesende		sonstige Gründe		Teilbeschäftigte		Befristet		Gesamt					
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	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																			
R 6 gesamt		05.17-04.20	1	1	0																			
R 3 Z (Führungsfunktion)		05.17-04.20	1	0	1																			
1. Abschnitt		05.17-04.20	1	0	1																			
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																			
R 3 gesamt		05.17-04.20	14	7	7																			
R 2 Z (Führungsfunktion)		05.17-04.20	5	2	3																			
1. Abschnitt		05.17-04.20	5	2	3																			
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	6	3	3																			
R 2 gesamt		05.17-04.20	6	3	3																			
R 1 Z (Führungsfunktion)		05.17-04.20	1	0	1																			
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1. Abschnitt		05.17-04.20	50	27	23	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R 1 gesamt		05.17-04.20	50	27	23	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R-Besetzung insgesamt		05.17-04.20	77	40	37	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1. Abschnitt		05.17-04.20	77	40	37	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
mit =		Mit den Langzeitabwesenden																						
ohne* =		Ohne die Langzeitabwesenden																						

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
- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen
- die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragte
- 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.

BEKANNTMACHUNGEN

Frauenförderplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) für die Personalstellen des nichtrichterlichen Dienstes des Hessischen Finanzgerichts (Stichtag 1. Juni 2017). Bek. d. HMdJ. v. 19.09.2017 (1100/15 - Z/A 2 - 2012/8718 - II/A) – JMBl. S. 770 –

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Hessischen Finanzgerichts hat dem Frauenförderplan zugestimmt.

Der Frauenförderplan enthält:

1. Die Personalstellen des nichtrichterlichen Dienstes des Hessischen Finanzgerichts
 - a) Höherer Dienst
 - b) Gehobener Dienst
 - c) Mittlerer Dienst
 - d) Entgeltgruppen.
2. a) Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen nach § 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG,
 - b) konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung nach § 6 Abs. 2 Nr. 5 HGIG,
 - c) sonstige Maßnahmen der Förderung nach §§ 8 - 14 HGIG.

Gehobener Dienst

Abschätzung

Dienststelle:		Hessisches Finanzgericht																		
Personalstellen:		Gehobener Dienst																		
		Abschätzung freierwerdender Stellen						Zielvorgaben						Bereich						
Besoldungsgruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und freiwerdende Stellen		Abschätzung freierwerdender Stellen		Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend Istanalyse in %		Zielvorgabe: davon Frauen in %		Tatsächlich besetzte Stellen		Tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung		Zielvorgabe erfüllt ja/nein						
		insgesamt	Stellenbesetzung	Stellenbesetzung	Stellenbesetzung	für Stellenbesetzung	für Beförderung	Stellenbesetzung	Beförderung	Anzahl insges.	davon Männer	Anzahl insges.	davon Männer	Stellenbesetzung	Beförderung					
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
A13 Z	06.12 - 05.14					33,33														
2.Abschnitt	06.14 - 05.17					50,00														
3.Abschnitt	06.17 - 12.17					0,00														
A13 S	06.12 - 05.14					33,33		50,0												
2.Abschnitt	06.14 - 05.17					50,00														
3.Abschnitt	06.17 - 12.17					0,00														
A12	06.12 - 05.14					50,00		39,39												
2.Abschnitt	06.14 - 05.17					50,00		42,86												
3.Abschnitt	06.17 - 12.17					0,00														
A11	06.12 - 05.14					39,39														
2.Abschnitt	06.14 - 05.17					42,86														
3.Abschnitt	06.17 - 12.17	1			1	0,00		50,0												
A10	06.12 - 05.14					0,00														
2.Abschnitt	06.14 - 05.17					0,00		50,0												
3.Abschnitt	06.17 - 12.17					0,00														
A9 G.D.	06.12 - 05.14					0,00		51,0												
2.Abschnitt	06.14 - 05.17					0,00		51,0												
3.Abschnitt	06.17 - 12.17					0,00														
Gehobener Dienst insg.																				
2.Abschnitt	06.12 - 05.14		0	0	0	35,48														
3.Abschnitt	06.14 - 05.17		0	0	0	47,83														
	06.17 - 12.17	1	0	0	1	0,00														

Beförderung ohne Stellenbesetzung

Mittlerer Dienst

Abrechnung

Dienststelle:		Hessisches Finanzgericht																			
Personalstellen:		Mittlerer Dienst											Bereich								
Besoldungsgruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	Abschätzung freierwerdender Stellen					Zielvorgaben					Tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung					Zielvorgabe erfüllt ja/nein				
		neue, freie und freiwerdende Stellen	davon zu besetzende Stellen	Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend Istanalyse in %	Zielvorgabe: Frauen in %	Tatsächlich besetzte Stellen	Anzahl insges.	Frauen in %	Männer in %	davon Männer	Anzahl insges.	Frauen in %	Männer in %	davon Männer	Stellenbesetzung	Beförderung					
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
A 10 M.D.	06.12 - 05.14					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
A 9 Z	06.12 - 05.14					25,93					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17	1		1		100,00					0,00	0,00	0,00	0,00	1	0	0,00	1	100,00	ja	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
A 9 S	06.12 - 05.14					25,93					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	nein
2.Abschnitt	06.14 - 05.17					100,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	nein
3.Abschnitt	06.17 - 12.17					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
A 8	06.12 - 05.14					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17					100,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
A 7	06.12 - 05.14					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17					100,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
A 6	06.12 - 05.14					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	nein	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	nein	ja
A 5 M.D.	06.12 - 05.14					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	ja	ja
Mittlerer Dienst insg.	06.12 - 05.14	0		0		25,93					0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
2.Abschnitt	06.14 - 05.17	1		1		38,39					0,00	0,00	0,00	0,00	1	0	0,00	1	100,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	06.17 - 12.17	0		0		0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00

Beförderung* Beförderung ohne Stellenbesetzung

Einfacher Dienst

Ist Personal

Dienststelle:		Hessisches Finanzgericht																															
Personalstellen:		Einfacher Dienst																															
Zeitraum:		1. Jun 2012 bis 31. Dezember 2017																															
Istanalyse für den Zeitraum:																																	
Beschäftigungsgruppen	Monatjahr	Vollzeitschäftige			Langzeitarbeitslose			Familie Gründe			Langzeitarbeitslose sonstige Gründe			Tabularschäftige			Unbefristet			Gesamt			Veränderung des Prozentanteils mit (P-%)										
		insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer		insges.	Frauen	Männer							
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE			
AG ED	08.12.-08.14	1	0	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1,00	0,00	0,00	100,00	100,00	0,00		
2. Abschnitt	08.14.-05.17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
3. Abschnitt	08.17.-12.17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
A 5 Z	08.12.-08.14	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
2. Abschnitt	08.14.-05.17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
3. Abschnitt	08.17.-12.17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
A 5 S	08.12.-08.14	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
2. Abschnitt	08.14.-05.17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
3. Abschnitt	08.17.-12.17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
A 4	08.12.-08.14	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
2. Abschnitt	08.14.-05.17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3. Abschnitt	08.17.-12.17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 3	08.12.-08.14	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2. Abschnitt	08.14.-05.17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3. Abschnitt	08.17.-12.17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 2	08.12.-08.14	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2. Abschnitt	08.14.-05.17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3. Abschnitt	08.17.-12.17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Einfacher Dienst insg.	08.12.-08.14	1	0	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
2. Abschnitt	08.14.-05.17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3. Abschnitt	08.17.-12.17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

mit* = Mit den Langzeitarbeitslosen

ohne* = Ohne die Langzeitarbeitslosen

Einfacher Dienst

Abschätzung

Dienststelle: Hessisches Finanzgericht		Bereich																			
Personalstellen: Einfacher Dienst		Abschätzung freiverwendender Stellen										Zielvorgaben									
Besoldungsgruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und freiwerdende Stellen		Abschätzung freiverwendender Stellen		Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend Istanalyse in %		Zielvorgabe: davon Frauen in %		Tatsächlich besetzte Stellen					Tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung					Zielvorgabe erfüllt ja/nein	
		insgesamt	Stellenbesetzung	Stellenbesetzung	für Stellenbesetzung	für Stellenbesetzung	für Beförderung	Stellenbesetzung	Stellenbesetzung	insges.	Anzahl insges.	davon Männer	davon Frauen	insges.	davon Männer	davon Frauen	Anzahl insges.	davon Männer	davon Frauen	Stellenbesetzung	Beförderung
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
A 6 E D	06.12 - 05.14				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
A 5 Z	06.12 - 05.14				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
A 5 S	06.12 - 05.14				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
A 4	06.12 - 05.14				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
A 3	06.12 - 05.14				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
A 2	06.12 - 05.14				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17				0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	ja	ja
Einfacher Dienst insg.	06.12 - 05.14	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.Abschnitt	06.14 - 05.17	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.Abschnitt	06.17 - 12.17	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Beförderung* Beförderung ohne Stellenbesetzung

Entgeltgruppen

Ist Personal

Zentrale Mitarbeiter		Nichtzentrale Mitarbeiter		Kernfachstellen		Technische Berufe		Berufliche Berufe		Umsatzstellen		Eisenbahn für Betriebs- und andere Fachstellen		Eisenbahn für Betriebs- und andere Fachstellen		Gesamte Entgeltstruktur		
Entgeltgruppe	Zentrale Mitarbeiter bis Monatspauschale	Nichtzentrale Mitarbeiter bis Monatspauschale		Kernfachstellen bis Monatspauschale		Technische Berufe bis Monatspauschale		Berufliche Berufe bis Monatspauschale		Umsatzstellen bis Monatspauschale		Eisenbahn für Betriebs- und andere Fachstellen bis Monatspauschale		Eisenbahn für Betriebs- und andere Fachstellen bis Monatspauschale		Gesamt	Mittelwert n %	Veränderung Prozentuale diff. n %
		Frühjahr	Winter	Frühjahr	Winter	Frühjahr	Winter	Frühjahr	Winter	Frühjahr	Winter	Frühjahr	Winter	Frühjahr	Winter			
2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A	2A
2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B	2B
2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C	2C
2D	2D	2D	2D	2D	2D	2D	2D	2D	2D	2D	2D	2D	2D	2D	2D	2D	2D	2D
2E	2E	2E	2E	2E	2E	2E	2E	2E	2E	2E	2E	2E	2E	2E	2E	2E	2E	2E
2F	2F	2F	2F	2F	2F	2F	2F	2F	2F	2F	2F	2F	2F	2F	2F	2F	2F	2F
2G	2G	2G	2G	2G	2G	2G	2G	2G	2G	2G	2G	2G	2G	2G	2G	2G	2G	2G
2H	2H	2H	2H	2H	2H	2H	2H	2H	2H	2H	2H	2H	2H	2H	2H	2H	2H	2H
2I	2I	2I	2I	2I	2I	2I	2I	2I	2I	2I	2I	2I	2I	2I	2I	2I	2I	2I
2J	2J	2J	2J	2J	2J	2J	2J	2J	2J	2J	2J	2J	2J	2J	2J	2J	2J	2J
2K	2K	2K	2K	2K	2K	2K	2K	2K	2K	2K	2K	2K	2K	2K	2K	2K	2K	2K
2L	2L	2L	2L	2L	2L	2L	2L	2L	2L	2L	2L	2L	2L	2L	2L	2L	2L	2L
2M	2M	2M	2M	2M	2M	2M	2M	2M	2M	2M	2M	2M	2M	2M	2M	2M	2M	2M
2N	2N	2N	2N	2N	2N	2N	2N	2N	2N	2N	2N	2N	2N	2N	2N	2N	2N	2N
2O	2O	2O	2O	2O	2O	2O	2O	2O	2O	2O	2O	2O	2O	2O	2O	2O	2O	2O
2P	2P	2P	2P	2P	2P	2P	2P	2P	2P	2P	2P	2P	2P	2P	2P	2P	2P	2P
2Q	2Q	2Q	2Q	2Q	2Q	2Q	2Q	2Q	2Q	2Q	2Q	2Q	2Q	2Q	2Q	2Q	2Q	2Q
2R	2R	2R	2R	2R	2R	2R	2R	2R	2R	2R	2R	2R	2R	2R	2R	2R	2R	2R
2S	2S	2S	2S	2S	2S	2S	2S	2S	2S	2S	2S	2S	2S	2S	2S	2S	2S	2S
2T	2T	2T	2T	2T	2T	2T	2T	2T	2T	2T	2T	2T	2T	2T	2T	2T	2T	2T
2U	2U	2U	2U	2U	2U	2U	2U	2U	2U	2U	2U	2U	2U	2U	2U	2U	2U	2U
2V	2V	2V	2V	2V	2V	2V	2V	2V	2V	2V	2V	2V	2V	2V	2V	2V	2V	2V
2W	2W	2W	2W	2W	2W	2W	2W	2W	2W	2W	2W	2W	2W	2W	2W	2W	2W	2W
2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X
2Y	2Y	2Y	2Y	2Y	2Y	2Y	2Y	2Y	2Y	2Y	2Y	2Y	2Y	2Y	2Y	2Y	2Y	2Y
2Z	2Z	2Z	2Z	2Z	2Z	2Z	2Z	2Z	2Z	2Z	2Z	2Z	2Z	2Z	2Z	2Z	2Z	2Z

Entgeltgruppen

Abschätzung

Heassisches Finanzgericht												
Dienststelle:		Entgeltgruppen										
Personalstellen:		Abschätzung freierwerdender Stellen					Zielvorgaben:	Bericht				
Entgelt-gruppe	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	
						insgesamt	Stellenbesetzung	insgesamt	Stellenbesetzung	Anzahl insges.		davon Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	
Außeranfällig	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
15 U	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
15	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
14	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
13 U	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
13	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
12	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
11	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
10	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17	1	1	100,00	1	1	100,00	0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
9	06.12 - 05.14			100,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17	2	2	71,94	50,0	2	2	100,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
8	06.12 - 05.14			100,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17	2	2	100,00	50,0	2	2	100,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
7	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
6	06.12 - 05.14			93,49				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			91,38				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
5	06.12 - 05.14			100,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
4	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17	2	2	0,00				0,00	2	100,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00	50,0			0,00	0	0,00	nein	
3	06.12 - 05.14			0,00				10,0	0	0,00	nein	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2 U	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2	06.12 - 05.14			0,00				10,0	0	0,00	nein	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
1	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
14	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
14	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
114	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
114	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
IV4	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
54	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
U5814	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
U5814	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
U58114	06.12 - 05.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	

Dienststelle: Hessisches Finanzgericht											
Personalstellen: Entgeltgruppen											
Entgelt-gruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	Abschätzung freierwerdender Stellen			Zielvorgaben	Bericht					Zielvorgabe erfüllt ja/nein
		neue, freie und freierwerdende Stellen	davon zu besetzende Stellen	Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend Istanalyse in %	Zielvorgabe: davon Frauen in %	Tatsächlich besetzte Stellen					
		insgesamt	Stellenbesetzung	insgesamt	Stellenbesetzung	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	davon Männer	in %	Stellenbesetzung
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
US8IV4	06.12 - 05.14			0,00				0,0	0	0,0	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
US8S4	06.12 - 05.14			0,00				0,0	0	0,0	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
UI4	06.12 - 05.14			0,00				0,0	0	0,0	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
UII4	06.12 - 05.14			0,00				0,0	0	0,0	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
UIII4	06.12 - 05.14			0,00				0,0	0	0,0	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
UIV4	06.12 - 05.14			0,00				0,0	0	0,0	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
US4	06.12 - 05.14			0,00				0,0	0	0,0	ja
2.Abschnitt	06.14 - 05.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
3.Abschnitt	06.17 - 12.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
Entgelt-											
grupp. insg.	06.12 - 05.14	0	0	86,75		0	0	0,0	0	0,0	
2.Abschnitt	06.14 - 05.17	7	7	85,33		7	5	71,4	2	28,5	
3.Abschnitt	06.17 - 12.17	0	0	0,00		0	0	0,0	0	0,0	

Bei Tätigkeiten der EG 4 handelt es sich um schwere körperliche Arbeiten, für die es überwiegend männliche Bewerber gibt.

Frauenförderplan für den nichtrichterlichen Dienst des Hessischen Finanzgerichts

Maßnahmen nach § 6 Abs. 2 Nr. 4 und Nr. 5 sowie §§ 8 - 14 HGIG

- a) Mit berufstätigen Müttern wurden bei Wiederaufnahme des Dienstes Arbeitszeitmodelle erarbeitet, die den individuellen Bedürfnissen dieser Bediensteten so weit wie möglich entgegenkommen.
- b) Die Genehmigung für einen Telearbeitsplatz einer Bereichsleiterin wurde verlängert.
- c) Die Teilnahme weiblicher Bediensteter an Fortbildungsmaßnahmen wurde unterstützt.

Frauenförderplan nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) für die Personalstellen der IT-Stelle der hessischen Justiz (Stichtag 1. Juli 2017). Bek. d. HMdJ. v. 18.09.2017 (1100/15 - Z/A 2 - 2017/7068 - II/A) – JMBl. S. 783 –

Die Frauenbeauftragte der IT-Stelle der hessischen Justiz sowie der Personalrat haben dem Frauenförderplan zugestimmt.

Der Frauenförderplan enthält:

- 1. Die Personalstellen der IT-Stelle der hessischen Justiz
 - a) Höherer Dienst
 - b) Gehobener Dienst
 - c) Mittlerer Dienst
 - d) Entgeltgruppen
 - e) Auszubildende
- 2. a) Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen nach § 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG,
 - b) konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung nach § 6 Abs. 2 Nr. 5 HGIG,
 - c) sonstige Maßnahmen der Förderung nach §§ 8 - 14 HGIG.

Höherer Dienst

Abschätzung

Dienststelle:		IT-Stelle der hiesigen Justiz		höherer Dienst		Bericht														
Personalstellen:		Abschätzung freierwählender Stellen				Zielvorgaben														
Besoldungsgruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und freiwerdende Stellen	davon zu besetzende Stellen	Stellenbesetzung	E	Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend Analyse in %	Zielvorgabe: davon Frauen in %	Tatsächlich besetzte Stellen				Tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung				Zielvorgabe erfüllt				
								G	H	I	J	K	L	M	N		O	P	Q	R
		für Stellenbesetzung		für Beförderung		in %		Anzahl insgesamt		davon Frauen		Anzahl insgesamt		davon Frauen		Anzahl insgesamt		davon Frauen		
		in %		in %		in %		in %		in %		in %		in %		in %		in %		
A	B																			
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													
B	07.12.-06.14					0,00	0,00													
2.Abschnitt	07.14.-06.17					0,00	0,00													
3.Abschnitt	07.17.-06.18					0,00	0,00													

Gehobener Dienst

Abschätzung

Dienststelle: IT-Stelle der hessischen Justiz		Abschätzung freiverdender Stellen										Bericht												
Personalstellen: gehobener Dienst		Zielvorgaben										Tatsächliche Beförderungen ohne Zielvorgabe												
Besoldungsgruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und freiverdende Stellen	davon zu besetzende Stellen	Stellenbesetzung	Beförderung	Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend Istanalyse in %		Zielvorgabe: Stellenbesetzung	Frauen in %	davon Beförderung*	davon Frauen in %	Tatsächlich besetzte Stellen					Tatsächliche Beförderungen ohne Zielvorgabe					Zielvorgabe erfüllt ja/nein		
						für Stellenbesetzung	für Beförderung*					J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S		T	U
A	07.12 - 06.14	C	E			F	G	H	I			J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
A13.Z	07.14 - 06.17	1		0,00		0,00	20,00				0,00									0,00				ja
2. Abschnitt	07.14 - 06.17	1		0,00		0,00	20,00				0,00									0,00				ja
3. Abschnitt	07.17 - 06.18	1		0,00		0,00	28,57				0,00									0,00				ja
A13.S	07.12 - 06.14	C	E			F	G	H	I			J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17	1		20,00		20,00	37,50				0,00	1	0	0,00	0	100,0	1	1	100,0	0	0	0	0	ja
3. Abschnitt	07.17 - 06.18	1		28,57		28,57	40,00	30,0	40,0		0,00	1	0	0,00	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0	0	nein
A12	07.12 - 06.14	C	E			F	G	H	I			J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17	1		6,00		6,00	42,86				50,0	2	1	50,0	1	50,0	2	2	100,0	0	0	0	0	ja
3. Abschnitt	07.17 - 06.18	1		37,50		37,50	38,36				0,00	0	0	0,00	0	0,0	3	2	66,7	1	1	33,3	1	ja
A11	07.12 - 06.14	C	E			F	G	H	I			J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17	1		42,86		42,86	62,50	51,0	62,5		66,7	2	1	50,0	1	50,0	7	5	71,4	2	2	28,6	1	ja
3. Abschnitt	07.17 - 06.18	1		43,44		43,44	28,57	45,0	28,6		0,00	3	2	66,7	1	33,3	5	2	40,0	3	60,0	3	0	nein
A10	07.12 - 06.14	C	E			F	G	H	I			J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17	1		62,50		62,50	20,00				0,00	0	0	0,00	0	0,0	4	1	25,0	3	75,0	3	0	ja
3. Abschnitt	07.17 - 06.18	1		28,57		28,57	100,00	30,0	51,0		0,00	0	0	0,00	0	0,0	5	2	40,0	3	60,0	3	0	nein
A9 G.D.	07.14 - 06.17	C	E			F	G	H	I			J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17	1		42,86		42,86	20,00				0,00	0	0	0,00	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0	0	ja
3. Abschnitt	07.17 - 06.18	1		41,81		41,81	100,00	51,0	51,0		0,00	0	0	0,00	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0	0	nein
Gehobener Dienst insg.	07.12 - 06.14	C	E			F	G	H	I			J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17	14	6	33,33		33,33					4	50,0	4	50,0	4	50,0	14	9	64,3	5	35,7	5	0	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18	5	1	34,34		34,34					4	66,7	2	33,3	14	7	50,0	7	50,0	7	50,0	7	0	
	07.17 - 06.18	3	1	41,81		41,81					0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	

Beförderung ohne Stellenbesetzung

* weniger als 51 %, da es weniger Bewerbungen und damit verbundene Einstellungen von Frauen in diesem Bereich gibt

Mittlerer Dienst

Abschätzung

Dienststelle:		IT-stelle der hessischen Justiz																		
Personalstellen:		Abschätzung freiverdender Stellen					Zielvorgaben					Bericht								
Besoldungsgruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und freiverdende Stellen	davon zu besetzende Stellen	Stellenbesetzung	Beförderung	Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend istanalyse in %		Zielvorgabe: davon Frauen in %		Tatsächlich besetzte Stellen		Tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung		Zielvorgabe erfüllt						
						für Stellenbesetzung	für Beförderung*	Stellenbesetzung	Beförderung	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	Stellenbesetzung
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
A 10.M.D.	07.12 - 06.14					0,00	14,29			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00		ja
2.Abschnitt	07.14 - 06.17					0,00	66,67			0,00	0,00	0,00	100,00	0,00			0,00	0,00		ja
3.Abschnitt	07.17 - 06.18					0,00	66,67			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00		ja
A 9.Z	07.12 - 06.14	1	1			14,29	51,06	52,0		0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	1		0,00	0,00		ja
2.Abschnitt	07.14 - 06.17					66,67	30,77			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2	1	50,00	1	50,00	ja
3.Abschnitt	07.17 - 06.18					66,67	23,53			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00		ja
A 9.S	07.12 - 06.14	5	3	2		51,06	35,71	0,0		0,00	0,00	3,100,00	2	1	50,00	1	50,00	1	50,00	ja
2.Abschnitt	07.14 - 06.17	1	1			30,77	46,15	0,0		0,00	0,00	0,00	3	1	33,33	2	66,7	1	33,33	ja
3.Abschnitt	07.17 - 06.18	1	1			23,53	60,00	25,0	60,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00		nein
A 8	07.12 - 06.14	7	4	3		35,71	69,23	51,0	73,3	0	0,00	0,00	0,00	100,00	4	3	75,0	1	25,0	nein
2.Abschnitt	07.14 - 06.17	1	1			46,15	72,22	51,0		0,00	0,00	0,00	3	2	66,7	1	33,3	1	33,3	nein
3.Abschnitt	07.17 - 06.18	3	1	2		60,00	29,65			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0	0,00		ja
A 7	07.12 - 06.14	2	1	1		73,33	100,00			1	10,00	0,00	0,00	0,00	1		0,00	0,00		ja
2.Abschnitt	07.14 - 06.17	2	2			78,26	0,00	0,0		7	3	42,9	4	57,1	3	1	33,3	2	66,7	ja
3.Abschnitt	07.17 - 06.18	2	1	1		29,65	0,00	30,0		0	0,00	0,00	0,00	0,00	0		0,00	0,00		nein
A 6	07.12 - 06.14	2	1	1		100,00	0,00	51,0		1	10,00	0,00	0,00	0,00	0		0,00	0,00		ja
2.Abschnitt	07.14 - 06.17	2	2			0,00	0,00	0,0		2	1	50,00	1	50,00	0		0,00	0,00		ja
3.Abschnitt	07.17 - 06.18	1	1			0,00	0,00	25,0		0	0,00	0,00	0,00	0,00	0		0,00	0,00		ja
A 5.M.D.	07.12 - 06.14					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00		ja
2.Abschnitt	07.14 - 06.17					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00		ja
3.Abschnitt	07.17 - 06.18					0,00					0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00		ja
Mittlerer																				
Mittlerer	07.12 - 06.14	17	9	7		45,78				6	2	33,33	4	66,7	8	6	75,0	2	25,0	
2.Abschnitt	07.14 - 06.17	6	4	0		48,11				13	4	30,80	9	69,2	11	5	45,5	6	54,5	
3.Abschnitt	07.17 - 06.18	6	3	3		39,17				0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	

Beförderung* Beförderung ohne Stellenbesetzung

* weniger als 51 %, da es weniger Bewerbungen und damit verbundene Einstellungen von Frauen in diesem Bereich gibt

Beschäftigte

Abschätzung

IT-Stelle der hessischen Justiz												
Dienststelle:		Beschäftigte										
Personalstellen:		Abschätzung freierwender Stellen			Zielvorgaben		Bericht					
Entgelt-gruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und freiwendende Stellen	davon zu besetzende Stellen	Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend Istanalyse in %	Zielvorgabe: davon Frauen in %	Tatsächlich besetzte Stellen					Zielvorgabe erfüllt ja/nein	
		insgesamt	Stellenbesetzung	insgesamt	Stellenbesetzung	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	davon Männer	in %	Stellenbesetzung	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	
Außenförflich	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
15 U	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
15	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
14	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	nein	
13 U	07.12 - 06.14			0,00	30,0			0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
13	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
12	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
11	07.12 - 06.14			40,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17	1	1	0,00	0,0	10	4	40,0	6	60,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			39,00	40,0			0,0	0	0,0	nein	
10	07.12 - 06.14			33,33			2	1	50,0	1	50,0	ja
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			50,00			5	0	0,0	5	100,0	ja
3. Abschnitt	07.17 - 06.18	1	1	0,00	25,0			0,0	0	0,0	nein	
9	07.12 - 06.14	1		76,64				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			75,99			11	6	54,5	5	45,5	ja
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			76,37				0,0	0	0,0	ja	
8	07.12 - 06.14		1	51,57			5	3	60,0	2	40,0	ja
2. Abschnitt	07.14 - 06.17	5	3	50,00	0,0		9	0	0,0	9	100,0	ja
3. Abschnitt	07.17 - 06.18	9	9	25,00	28,0			0,0	0	0,0	nein	
7	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
6	07.12 - 06.14			15,26			1		0,0	1	100,0	ja
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			42,86				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00	30,0			0,0	0	0,0	nein	
5	07.12 - 06.14	2		24,81				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00			2	2	100,0	0	0,0	ja
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			100,00				0,0	0	0,0	ja	
4	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2 U	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
1	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
14	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
114	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
1114	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
1V4	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
S4	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
U5814	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
U58114	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	
U581114	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja	
2. Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja	
3. Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja	

Dienststelle: IT-Stelle der hessischen Justiz											
Personalstellen: Beschäftigte											
Entgelt-gruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	Abschätzung freierwender Stellen			Zielvorgabe: davon Frauen in %	Bericht					Zielvorgabe erfüllt ja/nein
		neue, freie und freiwerdende Stellen	davon zu besetzende Stellen	Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend Istanalyse in %		Tatsächlich besetzte Stellen		davon Männer		Stellenbesetzung	
A	B	insgesamt	Stellenbesetzung	insgesamt	Stellenbesetzung	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	davon Männer	in %	Stellenbesetzung
		C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
U58IV4	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja
2.Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
3.Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja
U58S4	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja
2.Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
3.Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja
UI4	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja
2.Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
3.Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja
UII4	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja
2.Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
3.Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja
UIII4	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja
2.Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
3.Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja
UIV4	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja
2.Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
3.Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja
US4	07.12 - 06.14			0,00				0,0	0	0,0	ja
2.Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,0	0	0,0	ja
3.Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,0	0	0,0	ja
Entgelt-											
grupp. insg.	07.12 - 06.14	4	1	43,57		8	4	50,0	4	50,0	
2.Abschnitt	07.14 - 06.17	6	4	52,56		37	12	32,4	25	67,6	
3.Abschnitt	07.17 - 06.18	10	10	45,24		0	0	0,0	0	0,0	

* weniger als 51 %, da es weniger Bewerbungen und damit verbundene Einstellungen von Frauen in diesem Bereich gibt

Auszubildende

Abschätzung

Dienststelle:		IT-Stelle der hessischen Justiz										
Personalstellen:		Auszubildende										
Entgelt-gruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	Abschätzung freierwerdender Stellen					Zielvorgaben: davon Frauen in %	Bericht				
		neue, freie und frei- werdende Stellen	davon zu besetzende Stellen	Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend Istanalyse in %	Tatsächlich besetzte Stellen			Ziel- vorgabe erfüllt ja/nein				
		insgesamt	Stellen- besetzung	insgesamt	Stellen- besetzung	in %	insges. Frauen	davon Männer	in %	Stellen- besetzung		
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	
sbildungsvergütu	07.12 - 06.14			0,00				0,00	0	0,00	ja	
2.Abschnitt	07.14 - 06.17			0,00				0,00	0	0,00	ja	
3.Abschnitt	07.17 - 06.18			0,00				0,00	0	0,00	ja	
Entgelt- grupp. insg.		0	0	0,00		0	0	0,00	0	0,00		
2.Abschnitt	07.14 - 06.17	0	0	0,00		0	0	0,00	0	0,00		
3.Abschnitt	07.17 - 06.18	0	0	0,00		0	0	0,00	0	0,00		

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen gemäß § 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG:

Neugestaltung von Arbeitsplätzen

In der IT-Stelle der hessischen Justiz können Frauen sowohl in Projekten tätig werden als auch in der Bearbeitung von laufenden Verfahren (z.B. Schulungsgestaltung, Weiterentwicklung von Programmen und Anwendungsbetreuung). Dies beinhaltet auch Tätigkeiten in Führungspositionen. Dadurch bieten sich abwechslungsreiche und interessante Arbeitsplätze, welche durch eine teilweise höhere tarifliche Eingruppierung bessere Verdienstmöglichkeiten schaffen.

Fortbildung

Gemäß § 12 Abs. 1 und 3 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) haben die Dienststellen bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Leitprinzipien zugrunde zu legen. Dies gilt insbesondere für Fortbildungsmaßnahmen, Abordnungen, Übertragung von Aufgaben und Funktionen und Maßnahmen für die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten. Da in der IT-Stelle der hessischen Justiz eine grundsätzliche Unterrepräsentanz an weiblichen Bediensteten besteht, insbesondere im höheren und gehobenen Dienst in den Spitzenämtern sowie in den Spitzenämtern des mittleren Dienstes, sind die Abteilungen und Referate besonders angehalten, den Frauenanteil an den notwendigen und förderlichen Fortbildungen zu erhöhen insbesondere im Hinblick auf Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Gemäß § 12 Abs. 3 HGIG ist mindestens dem Anteil an Beschäftigten der Dienststelle eine entsprechende Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen, in denen Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind. Die IT-Stelle fördert daher Qualifizierungsmaßnahmen von Frauen für diese Dienstposten in besonderer Weise. So haben Frauen die Möglichkeit, sich an dem Justizmanagementlehrgang, in der Kenntnisse für die Justizverwaltung vermittelt werden, anzumelden und verschiedenste IT-spezifische Fortbildungsprogramme zu absolvieren, welche den Frauen fachliche Weiterbildungen ermöglichen und somit den Weg für ein berufliches Fortkommen erleichtern.

Auch die Fortbildungen für Führungskräfte werden seitens der IT-Stelle den Frauen angeboten.

Fortbildungsveranstaltungen werden allen Bediensteten gleich gut zugänglich gemacht. Auch solche, die sich in der Beurlaubung oder in Elternzeit befinden, haben die gleiche Möglichkeit, die Angebote wahrzunehmen. Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese nach § 12 Abs. 4 HGIG erstattet. Zudem wird Teilzeitbeschäftigten nach § 12 Abs. 5 HGIG entsprechender Freizeitausgleich gewährt.

Im Rahmen des Schulungs- und Fortbildungsprogramms 2017 des Hessischen Ministeriums der Justiz – Hessische Justizakademie – werden verschiedene Tagungen

angeboten, die sich explizit an Frauen richten oder der Förderung der Entwicklung weiblicher Bediensteter dienen, so z.B. die justizeigenen Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte „Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eine Führungsaufgabe – Gender Mainstreaming“, „Müde? Erschöpft? Oder bereits Burnout gefährdet? Burnout fördernde Faktoren erkennen, aktiv vorbeugen und gesund bleiben“. In der zentralen Fortbildung wird die Tagung „Work-Life-Balance – Mit der richtigen Work-Life-Balance können Sie Ihre Produktivität steigern und mit neuer Gelassenheit durchstarten“, „Frauen und Führen (Führungskräfte mit unmittelbarer Personalsteuerung)“ angeboten, sowie verschiedene Veranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming, welche dazu qualifizieren sollen, in alle Entscheidungsprozesse die Geschlechterperspektive mit einzubeziehen und die grundlegenden Ziele der Gleichstellung umzusetzen.

Telearbeit und Arbeitszeit

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie nimmt die alternierende Telearbeit bei der IT-Stelle einen hohen Stellenwert ein. Auch zukünftig soll die alternierende Telearbeit weiterhin bewilligt werden, um insbesondere die unterschiedlichen familiären Bedarfslagen mit den dienstlichen Belangen in Einklang zu bringen.

Darüber hinaus wurde das Mindestarbeitszeitmodell umgesetzt. Die Bediensteten können Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit im Arbeitszeitrahmen von 06:00 Uhr bis 20:00 Uhr selbst bestimmen. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte 4 Stunden nicht unterschreiten sowie maximal 10 Stunden betragen, wobei die Höchstgrenzen nach § 3 S. 2 ArbZG und § 1 Abs. 2 u. 3 HAZVO zu beachten sind.

Im Berichtszeitraum wurden alle Anträge auf flexible Arbeitszeitgestaltung (verschiedenste Ausgestaltungen von Teilzeitmodellen, Telearbeit) individuell unter der Berücksichtigung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie geprüft und genehmigt. Eine entsprechend wohlwollende Prüfung ist auch künftig vorgesehen.

Programm MINT

Darüber hinaus nimmt die IT-Stelle der hessischen Justiz seit diesem Jahr an dem Programm für Frauen „MINT“ Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik teil. Mit diesem Programm soll eine Unterstützung für Mädchen und junge Frauen erfolgen, um in diesen Bereichen Frauen für eine Ausbildung, ein Studium oder Berufstätigkeit zu begeistern bzw. zu gewinnen.

Die Erwartung ist eine Erhöhung des Anteils an Frauen in der IT-Stelle der hessischen Justiz.

MITTEILUNGEN DES PRÄSIDENTEN DES OBERLANDESGERICHTS FRANKFURT AM MAIN

Ergebnisse der Rechtspflegerprüfung in Hessen im Jahr 2017

An der Laufbahnprüfung für den Rechtspflegerdienst im Jahr 2017 haben insgesamt 53 Kandidatinnen und Kandidaten teilgenommen, davon aus

Hessen	Thüringen
22 Rechtspflegeranwärterinnen (davon 1 LAG)	12 Rechtspflegeranwärterinnen
8 Rechtspflegeranwärter (davon 1 LAG)	4 Rechtspflegeranwärter
2 Aufstiegsbeamtinnen	1 Aufstiegsbeamtin
4 Aufstiegsbeamte	
Gesamt: 36	Gesamt: 17

50 Kandidatinnen und Kandidaten haben die Prüfung bestanden. Insgesamt drei Kandidaten (2 Hessen/1 Thüringen) haben die Prüfung nicht bestanden.

Die Ergebnisse stellen sich im Überblick wie folgt dar:

Note	Gesamt		Hessen		Thüringen	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Sehr gut	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Gut	9	16,98	6	16,67	3	17,65
Befriedigend	30	56,60	20	55,56	10	58,82
Ausreichend	11	20,75	8	22,22	3	17,65
Nicht bestanden	3	5,66	2	5,56	1	5,88
Summe	53	100,00	36	100,00	17	100,00

VERÖFFENTLICHUNG DER RECHTSANWALTS- UND NOTARKAMMERN SOWIE DES VERSORGUNGSWERKS DER RECHTSANWÄLTE IM LANDE HESSEN

Beschluss der Vertreterversammlung des Versorgungswerks der Rechtsanwälte im Lande Hessen vom 15. März 2017; hier: Satzungsänderung

Die Satzung des Versorgungswerks der Rechtsanwälte im Lande Hessen vom 12. Oktober 1988 (Justiz-Ministerial-Blatt für Hessen 1988, Seite 788), zuletzt geändert durch Beschluss der Vertreterversammlung vom 16. März 2016 (Justiz-Ministerial-Blatt für Hessen 2016, Seite 198) wird wie folgt geändert:

1. § 8 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Von der Pflichtmitgliedschaft ausgenommen sind die Rechtsanwälte und Rechtsbeistände, die

1. Mitglied einer Rechtsanwaltskammer nach Abs. 1 werden und bereits die Altersgrenze der Altersrente erreicht haben oder
2. vor dem 01.01.2016 Mitglied einer Rechtsanwaltskammer nach Abs. 1 wurden und zu diesem Zeitpunkt bereits das 45. Lebensjahr vollendet hatten.“

2. Nach § 9 Abs. 1 wird der folgende Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Auf Antrag wird von der Pflichtmitgliedschaft befreit, wer im Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum Inkrafttreten der Regelung des § 8 Abs. 2 Nr. 2 Mitglied wird und bei Beginn der Mitgliedschaft das 45. Lebensjahr bereits vollendet hatte.“

3. § 10 erhält folgende Fassung:

„Wer nach § 9 von der Pflichtmitgliedschaft befreit oder von der Beitragspflicht teilbefreit worden ist, kann bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres beantragen, dass die Befreiung oder Teilbefreiung vom Beginn des auf den Antrag folgenden Monats aufgehoben wird. Der Antrag ist schriftlich zu stellen. Der Antragsteller hat auf eigene Kosten ein Gutachten eines Vertrauensarztes des Versorgungswerkes beizufügen, aus dem sich ergibt, dass der Antragsteller zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht berufsunfähig ist oder, soweit erkennbar, wird. Über den Antrag entscheidet der Vorstand. Er kann auf Kosten des Versorgungswerkes weitere Gutachten einholen.“

4. § 12 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Dauert diese Berufsunfähigkeit bis zum Erreichen der Altersgrenze der Altersrente, scheidet das Mitglied aus dem Versorgungswerk aus.“

5. § 17 Abs. 3 erhält die folgende Fassung:

(3) Anzurechnende Versicherungsjahre sind

1. die Jahre bis zum Erreichen der Altersgrenze, in denen eine Mitgliedschaft bestand, ausgenommen Jahre des Rentenbezugs,
2. die Jahre, für die Beiträge aufgrund einer Nachversicherung oder aufgrund eines Versorgungsausgleichs entrichtet wurden,

3. die Jahre bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres, in denen eine Berufsunfähigkeitsrente bezogen wurde, wenn nach diesem Bezug erneut eine Beitragspflicht entstanden ist,
4. Zusatzzeiten
 - a) bei Beginn der Mitgliedschaft vor dem 01.01.2018 von
 - 8 Jahren
bei Eintritt in das Versorgungswerk bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres,
 - 7 Jahren
bei Eintritt nach Vollendung des 45. bis zur Vollendung des 46. Lebensjahres,
 - 6 Jahren
bei Eintritt nach Vollendung des 46. bis zur Vollendung des 47. Lebensjahres,
 - 5 Jahren
bei Eintritt nach Vollendung des 47. bis zur Vollendung des 48. Lebensjahres,
 - 4 Jahren
bei Eintritt nach Vollendung des 48. bis zur Vollendung des 49. Lebensjahres,
 - 3 Jahren
bei Eintritt nach Vollendung des 49. bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres,
 - 2 Jahren
bei Eintritt nach Vollendung des 50. bis zur Vollendung des 51. Lebensjahres,
 - einem Jahr
bei Eintritt nach Vollendung des 51. bis zur Vollendung des 52. Lebensjahres,
 - b) bei Beginn der erstmaligen oder erneuten Mitgliedschaft ab dem 01.01.2018 von
 - 8 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres,
 - 7,5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres,
 - 7 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres,
 - 6,5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 28. Lebensjahres,
 - 6 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 29. Lebensjahres,
 - 5,5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres,
 - 5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 31. Lebensjahres,
 - 4,5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 32. Lebensjahres,
 - 4 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 33. Lebensjahres,
 - 3,5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 34. Lebensjahres,

3 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 35. Lebensjahres,
2,5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 36. Lebensjahres,
2 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 37. Lebensjahres,
1,5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 38. Lebensjahres,
einem Jahr
bei Eintritt bis zur Vollendung des 39. Lebensjahres,
0,5 Jahre
bei Eintritt bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres,

c) von einem Jahr für jede Geburt eines lebenden Kindes während der Mitgliedschaft weiblicher Mitglieder auf Antrag,

5. die Jahre, die zwischen dem Zeitpunkt des Eintrittes der Berufsunfähigkeit und der Vollendung des 55. Lebensjahres liegen (Zurechnungszeit), sofern die Berufsunfähigkeit vor Vollendung des 55. Lebensjahres eintritt.

Bei angefangenen Versicherungsjahren nach Satz 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 gilt jeder Monat als 1/12 Versicherungsjahr. Bestand nur für einen Teil des Monats Beitragspflicht, gilt dieser Monat als Beitragsmonat.

6. Inkrafttreten:

Diese Satzungsänderungen treten am 1. Januar 2018 in Kraft.

Der Beschluss wurde vom Hessischen Ministerium der Justiz mit Bescheid vom 18. Oktober 2017 genehmigt.

Der vorstehende Beschluss wird hiermit ausgefertigt.

Kassel den, 24.10.2017

Stefan Siegner

Vorsitzender der Vertreterversammlung
des Versorgungswerks der Rechtsanwälte
im Lande Hessen

Frankfurt den, 16.11.2017

Hans-Peter Benckendorff, M.A.

Vorsitzender des Vorstandes des
Versorgungswerks der Rechtsanwälte
im Lande Hessens

Beschluss der Vertreterversammlung des Versorgungswerks der Rechtsanwälte im Lande Hessen vom 28. Juni 2017; hier: Satzungsänderung

Die Satzung des Versorgungswerks der Rechtsanwälte im Lande Hessen vom 12. Oktober 1988 (Justiz-Ministerial-Blatt für Hessen 1988, Seite 788), zuletzt geändert durch Beschluss der Vertreterversammlung vom 16. März 2016 (Justiz-Ministerial-Blatt für Hessen 2016, Seite 198) wird wie folgt geändert:

1. § 6 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Vertreterversammlung beschließt über

1. Erlass und Änderung der Satzung,
2. Erlass und Änderung der Wahlordnung für die Wahl der Vertreterversammlung,
3. Wahl der Mitglieder des Vorstandes in den in der Satzung vorgesehenen Fällen,
4. Abberufung der Mitglieder des Vorstandes in den in der Satzung vorgesehenen Fällen,
5. Feststellung des geprüften Jahresabschlusses und Entlastung des Vorstandes,
6. Bestellung des Abschlussprüfers,
7. Festsetzung der Beiträge und Bemessung der Leistungen, Aufwandsentschädigungen und Kostenerstattungen für die Mitglieder der Organe des Versorgungswerkes.“

2. Nach § 6 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Die Beschlüsse nach Abs. 1 Nr. 1, 2 und 4 bedürfen der Mehrheit von mehr als zwei Dritteln der Mitglieder der Vertreterversammlung.“

3. § 16 Abs. 10 erhält folgende Fassung:

„(10) Mit Genehmigung des Versorgungswerkes kann das Mitglied einen befristeten Arbeitsversuch unternehmen. Über die Dauer des Arbeitsversuchs entscheidet das Versorgungswerk. Sofern und solange dem Mitglied während des Arbeitsversuchs Einkünfte aus anwaltlicher oder notarieller Tätigkeit zufließen, werden diese auf die Berufsunfähigkeitsrente angerechnet. Während des Arbeitsversuchs sind Beiträge zu zahlen; die Höhe richtet sich nach dieser Satzung. Stellt das Versorgungswerk als Ergebnis des Arbeitsversuchs fest, dass eine Berufsunfähigkeit

1. fortbesteht, gilt trotz des Arbeitsversuchs die berufliche Tätigkeit als Rechtsanwalt oder als Rechtsanwalt und Notar als eingestellt,
2. nicht mehr besteht, endet der Anspruch auf Zahlung der Berufsunfähigkeitsrente.

Der Zeitraum des Arbeitsversuchs gilt als Zeit des Rentenbezugs i.S. des § 17 Abs. 3 und Abs. 4. Beiträge werden nicht erstattet.“

4. § 17 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Der Monatsbetrag der Alters- und Berufsunfähigkeitsrente ist die Summe aus einerseits dem Produkt aus dem Rentensteigerungsbetrag bis 2017 und der Anzahl der anzurechnenden Versicherungsjahre bis zum 31.12.2017 und dem persönlichen durchschnittlichen Beitragsquotienten und andererseits dem Produk-

taus dem Rentensteigerungsbetrag ab 2018 und der Anzahl der anzurechnenden Versicherungsjahre ab dem 01.01.2018 und dem persönlichen durchschnittlichen Beitragsquotienten.”

5. § 17 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Der Rentensteigerungsbetrag für Rentenfälle in den Jahren 1989 und 1990 beträgt jeweils DM 45,00. Die Rentensteigerungsbeträge für Rentenfälle nach dem 31. Dezember 1990 werden alljährlich aufgrund des Jahresabschlusses und des versicherungsmathematischen Gutachtens des vorletzten Geschäftsjahres von der Vertreterversammlung auf Vorschlag des Vorstandes festgesetzt. Der Beschluss ist bekanntzumachen.“

6. § 17 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Anzurechnende Versicherungsjahre sind

1. die Jahre bis zum Erreichen der Altersgrenze, in denen eine Mitgliedschaft bestand, ausgenommen Jahre des Rentenbezugs,
2. die Jahre, für die Beiträge aufgrund einer Nachversicherung oder aufgrund eines Versorgungsausgleichs entrichtet wurden,
3. die Jahre bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres, in denen eine Berufsunfähigkeitsrente bezogen wurde, wenn nach diesem Bezug erneut eine Beitragspflicht entstanden ist,
4. Zusatzzeiten
 - a) bei Beginn der Mitgliedschaft vor dem 01.01.2018 von
 - 8 Jahren
bei Eintritt in das Versorgungswerk bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres,
 - 7 Jahren
bei Eintritt nach Vollendung des 45. bis zur Vollendung des 46. Lebensjahres,
 - 6 Jahren
bei Eintritt nach Vollendung des 46. bis zur Vollendung des 47. Lebensjahres,
 - 5 Jahren
bei Eintritt nach Vollendung des 47. bis zur Vollendung des 48. Lebensjahres,
 - 4 Jahren
bei Eintritt nach Vollendung des 48. bis zur Vollendung des 49. Lebensjahres,
 - 3 Jahren
bei Eintritt nach Vollendung des 49. bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres,
 - 2 Jahren
bei Eintritt nach Vollendung des 50. bis zur Vollendung des 51. Lebensjahres,
 - einem Jahr
bei Eintritt nach Vollendung des 51. bis zur Vollendung des 52. Lebensjahres,
 - b) bei Beginn der erstmaligen oder erneuten Mitgliedschaft ab dem 01.01.2018 von
 - 8 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres,

7,5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres,
7 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres,
6,5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 28. Lebensjahres,
6 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 29. Lebensjahres,
5,5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres,
5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 31. Lebensjahres,
4,5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 32. Lebensjahres,
4 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 33. Lebensjahres,
3,5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 34. Lebensjahres,
3 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 35. Lebensjahres,
2,5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 36. Lebensjahres,
2 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 37. Lebensjahres,
1,5 Jahren
bei Eintritt bis zur Vollendung des 38. Lebensjahres,
einem
Jahr bei Eintritt bis zur Vollendung des 39. Lebensjahres,
0,5 Jahre
bei Eintritt bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres,

c) von einem Jahr für jede Geburt eines lebenden Kindes während der Mitgliedschaft weiblicher Mitglieder auf Antrag,

5. die Jahre, die zwischen dem Zeitpunkt des Eintrittes der Berufsunfähigkeit und der Vollendung des 55. Lebensjahres liegen (Zurechnungszeit), sofern die Berufsunfähigkeit vor Vollendung des 55. Lebensjahres eintritt.

Bei angefangenen Versicherungsjahren nach Satz 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 gilt jeder Monat als 1/12 Versicherungsjahr. Bestand nur für einen Teil des Monats Beitragspflicht, gilt dieser Monat als Beitragsmonat. Die Zusatzzeiten nach Satz 1 Nr. 4 a werden zeitanteilig auf die anzurechnenden Versicherungsjahre nach Satz 1 Nr. 1, 2 und 3 bis zum 31.12.2017 und die anzurechnenden Versicherungsjahre nach Satz 1 Nr. 1, 2 und 3 ab dem 01.01.2018 bis zum Erreichen der Altersgrenze der Altersrente aufgeteilt.

Bei Mitgliedschaftsbeginn vor dem 01.01.2018 zählen die Zurechnungszeiten nach Satz 1 Nr. 5

im Jahr 2018 zu 9/10,

im Jahr 2019 zu 8/10,

im Jahr 2020 zu 7/10,

im Jahr 2021 zu 6/10,

im Jahr 2022 zu 5/10,

im Jahr 2023 zu 4/10,

im Jahr 2024 zu 3/10,

im Jahr 2025 zu 2/10,

im Jahr 2026 zu 1/10

zu den anzurechnenden Versicherungsjahren bis zum 31.12.2017. Alle übrigen Zurechnungszeiten zählen zu den anzurechnenden Versicherungsjahren ab dem 01.01.2018."

7. § 20 Abs. 1 und 2 erhalten folgende Fassung:

„(1) Nach dem Tode des Mitgliedes erhält die Witwe eine Witwenrente, der Witwer eine Witwerrente und der hinterbliebene Lebenspartner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft eine Lebenspartnerschaftsrente.

(2) Wurde die Ehe bzw. die Lebenspartnerschaft nach Eintritt der Berufsunfähigkeit oder nach der Vollendung des 60. Lebensjahres des Mitgliedes geschlossen bzw. begründet und bestand sie nicht mindestens 3 Jahre, so besteht kein Anspruch auf Rente, es sei denn, aus dieser Verbindung ist ein Kind hervorgegangen."

8. § 21 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Waisenrente nach Abs. 1 erhalten:

1. eheliche Kinder,
2. für ehelich erklärte Kinder,
3. als Kind angenommene Kinder,
4. nichteheliche Kinder."

9. § 29 Abs. 8 erhält folgende Fassung:

„(8) Mitglieder, die während des Bezugs von Krankengeld die Beitragszahlung an das Versorgungswerk beantragt haben, leisten einen besonderen Beitrag in der Höhe, wie er ohne den Antrag an die gesetzliche Rentenversicherung zu leisten wäre."

10. § 34 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Zur Deckung von Fehlbeträgen ist eine Verlustrücklage zu bilden. Dieser Rücklage sind jeweils mindestens 5 vom Hundert des sich nach der Gewinn- und Verlustrechnung errechnenden Überschusses zuzuführen, bis sie 6 vom Hundert der Deckungsrückstellung erreicht oder nach Inanspruchnahme wieder erreicht hat.

Ein sich darüber hinaus ergebender Überschuss ist der Rückstellung für satzungsgemäße Überschussbeteiligung zuzuführen.“

11. Inkrafttreten

Diese Satzungsänderungen treten am 1. Januar 2018 in Kraft.

Der Beschluss wurde vom Hessischen Ministerium der Justiz mit Bescheiden vom 8. August 2017 und vom 18. Oktober 2017 genehmigt.

Der vorstehende Beschluss wird hiermit ausgefertigt.

Kassel den, 24.10.2017

Stefan Siegner
Vorsitzender der Vertreterversammlung
des Versorgungswerks der Rechtsanwälte
im Lande Hessen

Frankfurt den, 16.11.2017

Hans-Peter Benckendorff, M.A.
Vorsitzender des Vorstandes des
Versorgungswerks der Rechtsanwälte
im Lande Hessens

PERSONALNACHRICHTEN

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

Hessisches Ministerium der Justiz

Ernannt wurden:

Zum Leitenden

Ministerialrat : Oberstaatsanwalt Rainer Franosch;

zum Ministerialrat (B 2) : Oberstaatsanwalt Thomas Gonder;

zur Regierungsdirektorin

: Regierungsoberrätin Tina Scholz;

zum Regierungsrat : Oberamtsrat Stephan Winterling;

zur Amtsärztin

: Amtfrauen Olivia Chrobok und Christine Lotz;

zum Justiz-

oberinspektor : Justizinspektor André Radke;

zur Justiz-
obersekretärin : Justizsekretärin Anne Schäfer;

zum Justiz-
obersekretär : Justizsekretär Axel Zimmermann.

Justizinspektor Stefan Neugebauer wurde in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen.

Oberlandesgericht Frankfurt am Main

Ernannt wurden:

Zur Richterin
am Oberlandesgericht : Richterin am Landgericht Dr. Sonja Feiden;

zum Richter
am Oberlandesgericht : Richter am Landgericht Dr. Arne Hasse, Christian Hundt,
Harald Paetzold und André Wallbott.

Generalstaatsanwaltschaft Frankfurt am Main

Ernannt wurde:

Zur Oberstaatsanwältin
als Dezernentin bei einer
General-
staatsanwaltschaft : Staatsanwältin Sonja Schorradt.

Ausgeschieden ist:

Ruhestand:

Leitende Oberstaatsanwältin als Abteilungsleiterin bei einer Generalstaatsanwalt-
schaft Petra Bertelsmeier.

Landgerichte

Ernannt wurden:

Zur Vorsitzenden Richterin
am Landgericht : Richterinnen am Landgericht Isabel Rieger und Anna Maria
Thoma in Darmstadt sowie Heike Herrmann und Ute
Weychardt in Frankfurt am Main;

zum Vorsitzenden Richter
am Landgericht : Richter am Landgericht Henrik Gemmer in Limburg an der
Lahn;

- zur Richterin
am Landgericht : Richterinnen auf Probe Ilva Gesser und Julia Klösel in
Frankfurt am Main – unter Berufung in das Richterverhältnis
auf Lebenszeit –;
- zum Richter
am Landgericht : Richter auf Probe Dr. Marcel Löhr in Frankfurt am Main –
unter Berufung in das Richterverhältnis auf Lebenszeit –;
- zum Richter kraft
Auftrags : Staatsanwalt Dr. Wolfhard Steinmetz in Frankfurt am Main –
unter Berufung in das Richterverhältnis kraft Auftrags –;

Amtsgerichte

Ernannt wurden:

- Zum Richter am Amtsgericht
als weiterer aufsicht-
führender Richter : Richter am Amtsgericht Dr. Philipp Hess in Frankfurt am
Main;
- zur Richterin
am Amtsgericht : Richterin auf Probe Sandra Schilling-Wehres in Offenbach
am Main – unter Berufung in das Richterverhältnis auf Le-
benszeit –.
- zur Amtsinspektorin : Justizhauptsekretärin Angelika Bauer in Frankfurt am Main.

Hessischer Verwaltungsgerichtshof

Ernannt wurde:

- Zur Justiz-
oberinspektorin : Justizinspektorin Anja Hoffmann.

Verwaltungsgerichte

Ernannt wurde:

- Zur Amtsinspektorin
mit Amtszulage : Amtsinspektorin Nadine Rathner in Darmstadt.

Ausgeschieden ist:

Ruhestand:

- Erster Justizhauptwachtmeister Klaus Peter Schmitz in Frankfurt am Main.

Notarinnen und Notare

Zum Notar wurden bestellt:

Rechtsanwalt Max Igor Breitmoser mit dem Amtssitz in Erlensee und Rechtsanwalt Stefan Fiedler, mit dem Amtssitz in Lollar.

Ausgeschieden sind:

Auf eigenen Antrag:

Notar Wolfram Hildebrandt, Bad Orb, mit Ablauf des 15.11.2017.

Aufgrund des Erreichens der Altersgrenze:

Notar Rolf-Michael Hamburger, Frankfurt am Main, mit Ablauf des 31.10.2017,

Notar Heinz-Jürgen Ries, Schwalmstadt, mit Ablauf des 31.10.2017,

Notar Jürgen Engel, Pfungstadt, mit Ablauf des 31.01.2018.

STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Es wird Bewerbungen entgegengesehen um die Stellen für:

Ordentliche Gerichtsbarkeit

1. Eine Vorsitzende Richterin oder einen Vorsitzenden Richter am Landgericht bei dem Landgericht Wiesbaden (R 2).

Die vorzulegenden dienstlichen Beurteilungen haben sich an dem im JMBI. vom 1. Juni 2012 (S. 196 ff., Anlage 1, Ziffer 2.3.) veröffentlichten Anforderungsprofil auszurichten.

Staatsanwaltschaften

2. Eine Oberstaatsanwältin als Dezernentin bei einer Generalstaatsanwaltschaft oder einen Oberstaatsanwalt als Dezernenten bei einer Generalstaatsanwaltschaft bei der Generalstaatsanwaltschaft Frankfurt am Main (R 2).

Die vorzulegenden dienstlichen Beurteilungen haben sich an dem im JMBI. vom 1. Juni 2012 veröffentlichten Anforderungsprofil (S. 196 ff., Anlage 1, Ziffer 2.6.) auszurichten.

3. Eine Oberstaatsanwältin als ständige Vertreterin oder einen Oberstaatsanwalt als ständiger Vertreter einer Leitenden Oberstaatsanwältin oder eines Leitenden Oberstaatsanwalts
bei der Staatsanwaltschaft Frankfurt am Main (R 3).

Die vorzulegenden dienstlichen Beurteilungen haben sich an dem im JMBl. vom 1. Juni 2012 veröffentlichten Anforderungsprofil (S. 196 ff., Anlage 1, Ziffer 2.5.) auszurichten.

Verwaltungsgerichtsbarkeit

4. Eine Richterin oder einen Richter am Hessischen Verwaltungsgerichtshof (R 2)
bei dem Hessischen Verwaltungsgerichtshof in Kassel.

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

Sozialgerichtsbarkeit

5. Eine Richterin oder einen Richter am Hessischen Landessozialgericht
bei dem Hessischen Landessozialgericht (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.

6. Eine Richterin oder einen Richter am Hessischen Landessozialgericht
bei dem Hessischen Landessozialgericht (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.

7. Eine stellvertretende Geschäftsleiterin und Kostensachbearbeiterin oder einen stellvertretenden Geschäftsleiter und Kostensachbearbeiter (Oberinspektorin/Oberinspektor A 10 HBesG)
bei dem Sozialgericht Fulda.

Die Stelle ist ab sofort zu besetzen.

Aufgabengebiet:

Alle in der Sozialgerichtsbarkeit anfallenden Aufgaben der Kostensachbearbeitung, der Rechtsantragstelle sowie Verwaltungs- und Personalführungsaufgaben im Rahmen der Stellvertretung der Geschäftsleitung des Gerichts.

Die Bewerberin oder der Bewerber sollte folgendes Anforderungsprofil erfüllen:

1. Allgemeine Voraussetzungen

- Laufbahnprüfung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst oder für den Rechtspflegerdienst sowie vergleichbare Laufbahnprüfungen
- Pflichtbewusstsein
- Leistungsbereitschaft
- Belastbarkeit
- Besonders gute Auffassungsgabe
- Flexibilität
- Fähigkeit zu selbständiger, ergebnisorientierter Arbeit
- gutes mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen
- Engagement und Verantwortungsbewusstsein

2. Besondere Voraussetzungen

a) Fachkompetenz

- gute Fachkenntnisse, insbesondere des Kosten- und Entschädigungsrechts und der Grundzüge des Sozialrechts
- gute Kenntnisse beim Einsatz von Informationstechnik
- klares Urteilsvermögen

b) Soziale Kompetenz

- Kontaktfähigkeit und Gesprächsbereitschaft
- Verhandlungsgeschick
- Fähigkeit zur Konfliktlösung
- Fähigkeit zur kooperativen Zusammenarbeit mit der Gerichtsleitung

c) Führungskompetenz

- Entscheidungskompetenz, Durchsetzungsvermögen
- Befähigung zur Personalführung und Motivation.

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 bis Nr. 6** sind binnen **drei Wochen** auf dem **Dienstweg** an das Hessische Ministerium der Justiz in Wiesbaden zu richten.

Bewerbungen zu **Nr. 7** sind binnen **drei Wochen** auf dem **Dienstweg** an den Präsidenten des Hessischen Landessozialgerichts zu richten.

Eine Beschränkung des Auswahlverfahrens zu Nr. 1 bis Nr. 6 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.