


# Personal- entwicklungs- konzept



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



## A. Grundlagen und Ziele

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

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

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

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

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

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

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

Ihnen gebührt ebenso ein *berzlicher Dank für das große Engagement* wie den zahlreichen Vertreterinnen und Vertretern der Justizpraxis, die sich während der Arbeiten an diesem *Konzept* schriftlich mit engagierten und teilweise sehr *ausführlichen Stellungnahmen* zu Wort gemeldet haben. Sie zeichnen ein breites und zuverlässiges Bild über die *Vorstellungen und Bedürfnisse* der Angehörigen *des gebobenen Dienstes* in der baden-württembergischen Justiz. Ein Lenkungskreis, in dem die Obergerichte, die Generalstaatsanwaltschaften, der Justizvollzug, die Hochschule für Rechtspflege, der Hauptpersonalrat, die Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und

die Beauftragte für Chancengleichheit sowie das Ministerium vertreten sind, hat die wesentlichen Eckpunkte des Konzepts beraten und die Erstellung fachlich begleitet. Auch den Mitgliedern des Lenkungskreises sei an dieser Stelle herzlich gedankt.

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

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

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

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

*Personalentwicklung darf nicht als reines Dienstleistungsangebot verstanden werden.*

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



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