

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung mit Antwort

Anfrage der Abgeordneten Mechthild Ross-Luttmann (CDU), eingegangen am 11.12.2013

Was tut Justizministerin Antje Niewisch-Lennartz, um die Beförderungschancen von Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten sowie von Beamtinnen und Beamten im höheren Justizvollzugsdienst mit minderjährigen Kindern und insbesondere von Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern in den genannten Gruppen nachhaltig zu verbessern?

Am 7. Oktober 2013 veröffentlichte das Justizministerium eine Pressemitteilung zur Amtseinführung der neuen Direktorin des Sozialgerichts Lüneburg unter der Überschrift „Wechsel an der Spitze des Sozialgerichts Lüneburg“. In der Pressemitteilung heißt es u. a.: „Der heutige Amtswechsel findet zugleich von Frau zu Frau statt - eine erfreuliche Entwicklung in der niedersächsischen Justiz!“ Hintergrund war, dass die bisherige Amtsinhaberin zuvor zur neuen Präsidentin des Sozialgerichts Hannover befördert worden war. Die Pressemitteilung bezeichnet beide Behördenleiterinnen in den Angaben zur Vita als „ledig“, Kinder werden nicht erwähnt.

Am 7. November gab das Justizministerium eine Pressemitteilung zur Amtseinführung der neuen Leiterin der Staatsanwaltschaft Aurich unter der Überschrift „Neue Führungsspitze bei der Staatsanwaltschaft Aurich - derzeit einzige Frau an der Spitze einer Niedersächsischen Staatsanwaltschaft“ heraus. In der Pressemitteilung wird der Amtsvorgänger in den Angaben zu seiner Vita als „verheiratet, drei Kinder“ bezeichnet. Bei der neuen Behördenleiterin gibt es keine Angaben zum Familienstand, Kinder werden nicht erwähnt.

In der Antwort des Justizministeriums auf die Mündliche Anfrage der Abgeordneten Sylvia Bruns („Anteil der Frauen im Niedersächsischen Richterdienst“, Drs. 17/106) heißt es u. a.: „Hauptursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist, dass es jahrelang schwierig war und teilweise immer noch ist, Berufstätigkeit und Familie miteinander in Einklang zu bringen.“ Weiter heißt es in der Antwort: „Keine Frau soll aufgrund ihrer familiären Situation künftig an der Durchführung einer Erprobung gehindert sein. Ein Handlungsleitfaden ist bereits erstellt worden und wird derzeit noch mit dem Geschäftsbereich abgestimmt.“ Ferner heißt es in der Antwort: „Schon im zweiten Jahr finden zudem im Bereich der Personalentwicklung Schulungen speziell für Frauen in Führungspositionen statt. Für diese besteht die Möglichkeit, sich besser zu vernetzen, ebenso wird Unterstützung geboten, um spezielle Schwierigkeiten von Frauen in Führungspositionen zu überwinden.“ Schließlich heißt es in der Antwort: „Die Bestrebungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen weiter vorangetrieben werden. Die Personalpolitik wird familienfreundlich gestaltet.“ Auf Männer mit minderjährigen Kindern und insbesondere auf Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern und deren Situation geht die Antwort nicht ein.

Vor diesem Hintergrund frage ich die Landesregierung:

1. Wie viele Behördenleiterstellen in der niedersächsischen Justiz (Gerichte, Staatsanwaltschaften, Justizvollzugsanstalten und Justizministerium) sind zurzeit mit Frauen besetzt und wie viele mit Männern?
2. Wie viele dieser Behördenleiterinnen und Behördenleiter haben derzeit minderjährige Kinder und wie viele sind kinderlos? Wie viele haben minderjährige Kinder und sind allein erziehend? (bitte jeweils nach Frauen und Männern getrennt auflisten.)
3. Wie viele Abteilungsleiter- und Referatsleiterstellen im Justizministerium sind zurzeit mit Frauen besetzt und wie viele mit Männern?
4. Wie viele dieser Frauen und Männer haben derzeit minderjährige Kinder und wie viele sind kinderlos? Wie viele haben minderjährige Kinder und sind allein erziehend? (Bitte getrennt nach Frauen und Männern auflisten.)

5. Wie viele R-2-Stellen in der niedersächsischen Justiz sind gegenwärtig mit Frauen besetzt, und wie viele R-2-Stellen in der niedersächsischen Justiz sind gegenwärtig mit Männern besetzt?
6. Wie viele dieser Frauen und Männer auf R-2-Stellen haben zurzeit minderjährige Kinder und wie viele sind kinderlos? Wie viele haben zurzeit minderjährige Kinder und sind allein erziehend? (Bitte getrennt nach Frauen und Männern auflisten.)
7. Wie viele Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wurden seit dem 20. Februar 2013 befördert, und welche Stellen hatten sie vor und nach der Beförderung inne? (Bitte differenziert nach Männern und Frauen beantworten.)
8. Wie viele der seit dem 20. Februar 2013 beförderten Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte haben gegenwärtig minderjährige Kinder, und wie viele sind kinderlos? Wie viele haben gegenwärtig minderjährige Kinder und sind allein erziehend? (Bitte getrennt nach Frauen und Männern auflisten.)
9. Wie viele Abteilungsleiter-, Referatsleiter- und JVA-Anstaltsleiterstellen wurden seit dem 20. Februar 2013 neu besetzt? Wie viele dieser Stellen wurden mit Frauen besetzt, wie viele mit Männern? Wie viele dieser Frauen und Männer haben gegenwärtig minderjährige Kinder und wie viele sind kinderlos? Wie viele haben gegenwärtig minderjährige Kinder und sind allein erziehend? (Bitte getrennt nach Frauen und Männern auflisten.)
10. Teilt die Landesregierung die Auffassung, dass es wünschenswert wäre, die Zahl von Frauen und Männern mit minderjährigen Kindern und insbesondere von Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern auf Beförderungsstellen im Richterdienst, bei den Staatsanwaltschaften und im Justizvollzugsdienst der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, zu erhöhen?
11. Inwiefern berücksichtigt das „Personalentwicklungskonzept in der niedersächsischen Justiz“ die besonderen Belange von Richterinnen, Staatsanwältinnen und Beamtinnen im Justizvollzugsdienst der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, sowie von Richtern, Staatsanwälten und Beamten im Justizvollzugsdienst der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, mit minderjährigen Kindern? Inwiefern berücksichtigt das „Personalentwicklungskonzept in der niedersächsischen Justiz“ die Belange von Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern in den genannten Gruppen?
12. Wird das „Personalentwicklungskonzept in der niedersächsischen Justiz“ derzeit von sämtlichen Behördenleiterinnen und Behördenleitern in der niedersächsischen Justiz tatsächlich umgesetzt? Wenn nein, warum nicht?
13. Wie überprüft das Justizministerium, ob das Personalentwicklungskonzept tatsächlich umgesetzt wird? Wenn dies nicht überprüft wird, warum?
14. Haben Behördenleiterinnen und Behördenleiter seit der Änderung des Artikel 3 Abs. 2 GG im Jahr 1994 im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen und Beurteilungsbeiträgen bei Richterinnen und Richtern die Präsenz im Gericht als Beurteilungskriterium verwendet oder in sonstiger Weise bewertet? Wenn ja, wie beurteilt die Landesregierung diese Beurteilungspraxis mit Blick auf die Karrierechancen von Richterinnen und Richtern mit minderjährigen Kindern und insbesondere von alleinerziehenden Richterinnen und Richtern mit minderjährigen Kindern sowie mit Blick auf die grundgesetzlich garantierte richterliche Unabhängigkeit, hat sich an dieser Beurteilungspraxis seit dem 20. Februar 2013 etwas geändert, und welche konkreten Maßnahmen wird die Landesregierung wann einleiten, um eine derartige Beurteilungspraxis wirksam zu unterbinden?
15. Welche konkreten Maßnahmen hat Frau Justizministerin Niewisch-Lennartz seit ihrer Amtsübernahme bereits unternommen, um die Beförderungschancen von Richterinnen, Staatsanwältinnen und Beamtinnen im Justizvollzugsdienst der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, sowie von Richtern, Staatsanwälten und Beamten im Justizvollzugsdienst der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, mit minderjährigen Kindern und insbesondere von Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern in den genannten Gruppen konkret zu verbessern? (Bitte konkrete und detaillierte Aufstellung der einzelnen Maßnahmen.) Wenn keine, warum?

16. Welche konkreten Maßnahmen plant Justizministerin Niewisch-Lennartz, um die Zahl von Richterinnen, Staatsanwältinnen und Beamtinnen im Justizvollzugsdienst der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, sowie von Richtern, Staatsanwälten und Beamten im Justizvollzugsdienst der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, mit minderjährigen Kindern und insbesondere von Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern in den genannten Gruppen auf Beförderungsstellen in der niedersächsischen Justiz zu erhöhen?
17. Was versteht Justizministerin Niewisch-Lennartz konkret unter einer „familienfreundlichen“ Personalpolitik?
18. Nach welchen Kriterien bemisst Justizministerin Niewisch-Lennartz konkret den Erfolg ihrer Personalpolitik hinsichtlich deren Familienfreundlichkeit?
19. Welche „Unterstützung“ wird Frauen in Führungspositionen in der niedersächsischen Justiz bislang konkret geboten, um deren spezielle Probleme zu überwinden?
20. Gibt es in der niedersächsischen Justiz auch Unterstützung speziell für Frauen und Männer mit minderjährigen Kindern sowie von Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern in Führungspositionen, um deren spezielle Probleme zu überwinden? Wenn nicht, warum nicht?
21. Finden im Bereich Personalentwicklung auch Schulungen speziell für Frauen und Männer mit minderjährigen Kindern sowie für Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern in Führungspositionen statt? Wenn nein, warum nicht?

(An die Staatskanzlei übersandt am 17.12.2014 - II/725 - 543)

Antwort der Landesregierung

Niedersächsisches Justizministerium
- 2008/ - 101. 4/13 -

Hannover, den 20.01.2014

Die Justiz braucht, will sie das Vertrauen der Gesellschaft erhalten und stärken, mehr Vielfalt. Die Akzeptanz und die Wertschätzung der gerichtlichen Entscheidungen wachsen, je stärker sich die Bevölkerung im Justizsystem repräsentiert fühlt und sich dadurch damit identifizieren kann. Vielfalt macht die Justiz flexibler und bürgernäher, weil sie mit den unterschiedlichen Gruppen in der Gesellschaft adäquat umgeht und ihre besonderen Bedürfnisse berücksichtigt.

Die Gesellschaft, die wir in Niedersachsen wie in anderen Bundesländern vorfinden, hat sich in den vergangenen Jahrzehnten deutlich gewandelt und wird sich weiter wandeln. Eine der großen und fortschrittlichsten Verschiebungen der letzten Jahrzehnte ist die gesellschaftliche Teilhabe von Frauen. Es gilt aber auch zu antworten auf die berechtigten Teilhabeforderungen von anderen Bevölkerungsgruppen, die ihre Bedürfnisse in der Arbeitswelt nicht hinreichend berücksichtigt finden, etwa von stark in der Erziehung von minderjährigen Kindern engagierten Vätern, von Alleinerziehenden, von Älteren oder von Migranten.

Die Justiz ist bestrebt, allen Beschäftigten den gleichen Zugang zu (Beförderungs-)Ämtern zu ermöglichen, also gleiche Beförderungschancen für alle zu schaffen. Dies gilt auch für Beschäftigte mit minderjährigen Kindern und insbesondere für alleinerziehende Beschäftigte mit minderjährigen Kindern.

Elementar für die Beförderungschancen von Beschäftigten mit minderjährigen Kindern ist eine familienfreundliche Personalpolitik. In diesem Zusammenhang sind im Justizministerium sowie im Geschäftsbereich des Ministeriums etliche Einzelmaßnahmen eingeführt worden, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf - insbesondere für Beschäftigte mit minderjährigen Kindern - zu verbessern.

Nur beispielhaft seien folgende Einzelmaßnahmen genannt:

Aufgrund eines Konzepts der Projektgruppe „Mobiler Arbeitsplatz“ für sämtliche Dienstzweige in der niedersächsischen ordentlichen Gerichtsbarkeit läuft seit Mai 2011 im Bezirk des Landgerichts Lüneburg ein Projekt zur Erprobung des mobilen Arbeitsplatzes in der ordentlichen Gerichtsbarkeit. Die Pilotierung erfolgt an 15 Arbeitsplätzen des früheren mittleren, des früheren gehobenen und des richterlichen Dienstes beim Landgericht Lüneburg, beim Amtsgericht Celle und beim Amtsgericht Winsen/Luhe. Am 01.02.2013 ist die zwölfmonatige Pilotierungsphase angelaufen. Die ersten Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Pilotierung sind positiv.

Die Fortbildungsveranstaltungen werden familienfreundlich gestaltet. Es werden vorwiegend regionale und eintägige Veranstaltungen angeboten. Hierdurch entfällt eine mehrtägige häusliche Abwesenheit. Auf diese Weise wird auch Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen Gelegenheit zur Teilnahme gegeben. Bei mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen in den häufig genutzten Tagungsstätten in Aurich, Visselhövede und Königslutter besteht die Möglichkeit einer Kinderbetreuung für Kinder im Vorschulalter.

Im Bezirk des Oberlandesgerichts Braunschweig existiert seit mehreren Jahren der Verein „Elterninitiative justizinterne Kinderbetreuung e. V.“. Dieser gewährleistet u. a. die Betreuung von Kindern Justizbediensteter während der Schulferien.

Bei der Staatsanwaltschaft Braunschweig können Staatsanwältinnen und Staatsanwälte an einem Tag im Monat einen sogenannten Home-Office-Tag nehmen, der die Aktenbearbeitung von zu Hause ermöglicht. Bei der Einteilung des Sitzungsdienstes und des Eildienstes werden - auch in Bezirken anderer Staatsanwaltschaften - die Belange von Teilzeitkräften berücksichtigt.

Am Niedersächsischen Finanzgericht und anderen Justizstandorten steht ein besonderes Eltern-Kind-Büro zur Verfügung, um Müttern und Vätern zu erlauben, ihre Kinder stunden- oder bei Betreuungsschwierigkeiten auch tageweise mit in den Dienst zu bringen.

Auch für die Erprobung, die nach der Beurteilungsrichtlinie (AV d. MJ v. 21.03.2011, Nds. Rechtspflege S. 142) Voraussetzung für die Übertragung einer Beförderungsstelle ab der Besoldungsgruppe R 2 ist, gibt es in einigen Bereichen, etwa in der niedersächsischen Verwaltungsgerichtsbarkeit oder im Bezirk der Generalstaatsanwaltschaft Celle, eine familienfreundliche Flexibilisierung durch das Angebot einer Erprobung in Teilzeit.

Für die Beschäftigten des MJ, somit auch für die an das MJ abgeordneten Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, sind flexible Arbeitszeiten eingeführt worden. Diese haben sich sehr gut bewährt. Im Rahmen der mit dem Hauptpersonalrat geschlossenen Dienstvereinbarung wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßige wie auch einzelfallbezogene tageweise Heimarbeit gewährt.

Daneben werden im nunmehr dritten Jahr die benannten Schulungen für Frauen in Führungspositionen angeboten. Diese richten sich natürlich auch an (alleinerziehende) Richterinnen und Staatsanwältinnen mit minderjährigen Kindern.

Diese Einzelmaßnahmen werden für sich genommen positiv bewertet. Für die wirksame familienfreundliche Personalentwicklung, die den Zugang zu Beförderungsmöglichkeiten eröffnet, ist nach Auffassung der Landesregierung indes ein ganzheitliches und übergreifendes Personalentwicklungskonzept erforderlich, das die Unterstützung sämtlicher Ebenen auch des Geschäftsbereichs des Justizministeriums findet. Ein solches Konzept kam trotz entsprechender Bemühungen des Justizministeriums in der Vergangenheit nicht zustande. Es ist Aufgabe dieser Wahlperiode, ein solches Konzept zu entwickeln und die Bereitschaft für seine Umsetzung in der niedersächsischen Justiz fest zu verankern.

Zur Beantwortung der Anfrage ist abschließend anzumerken, dass aus den Personalakten der in der Justiz Beschäftigten nicht ersichtlich ist, ob diese alleinerziehend sind oder nicht. Bei der Beantwortung der nachfolgenden Fragen ist eine Aufschlüsselung unter dem Merkmal „alleinerziehend“ deshalb nicht möglich.

Dies vorausgeschickt, beantworte ich die Anfrage im Namen der Landesregierung wie folgt:

Zu 1:

Von 136 Stellen sind 30 mit Frauen, 106 mit Männern besetzt.

Zu 2:

Aus der genannten Gruppe haben sechs Frauen und 43 Männer minderjährige Kinder. Je 12 Frauen und Männer sind kinderlos.

Zu 3:

Von 26 Stellen sind zehn mit Frauen und 16 mit Männern besetzt.

Zu 4:

Aus der genannten Gruppe haben vier Frauen und zehn Männer minderjährige Kinder. Fünf Frauen und keiner der Männer sind kinderlos.

Zu 5:

Von 692 Stellen sind 197 mit Frauen und 495 mit Männern besetzt.

Zu 6:

Aus der genannten Gruppe haben 67 Frauen und 213 Männer minderjährige Kinder. 69 Frauen und 103 Männer sind kinderlos.

Zu 7 und 8:

| | |
|---|----|
| Beförderungen insgesamt | 67 |
| davon Männer | 48 |
| davon Männer ohne Kinder | 11 |
| davon Beförderungen von ... nach ... | |
| RiAG (R 1) - VRiLG (R 2) | 1 |
| RiAG (R 1) - RiOLG (R 2) | 1 |
| RiLG (R 1) - VRiLG (R 2) | 4 |
| RiLG (R 1) - RiOLG (R 2) | 1 |
| RiOLG (R 2) - DirAG (R 2 Z) | 1 |
| RiSG (R 1) - RiLSG (R 2) | 1 |
| StA (R 1) - OStA (R 2) | 2 |
| davon Männer mit minderjährigen Kindern | 32 |
| davon Beförderungen von ... nach ... | |
| RiAG (R 1) - RiAG (R 2) | 3 |
| RiAG (R 1) - RiOLG (R 2) | 1 |
| RiAG (R 1) - DirAG (R 2) | 2 |
| RiLG (R 1) - VRiLG (R 2) | 3 |
| RiLG (R 1) - RiOLG (R 2) | 3 |
| VPräsLG (R 3) - PräsLG (R 5) | 1 |
| RiOLG (R 2) - DirAG (R 2 Z) | 1 |
| RiOLG (R 2) - VRiOLG (R 3) | 2 |
| RiOLG (R 2) - VPräsLG (R 2 Z) | 1 |
| RiVG (R 1) - VRiVG (R 2) | 1 |
| RiVG (R 1) - RiOVG (R 2) | 3 |
| RiOVG (R 2) - VRiOVG (R 3) | 1 |
| RiArbG (R 1) - DirArbG (R 1 Z) | 1 |
| RiSG (R 1) - RiLSG (R 2) | 2 |
| RiLSG (R 2) - VRiLSG (R 3) | 1 |

| | |
|---|-----------|
| StA (R 1) - OStA (R 2) | 4 |
| LOStA (R 3) - LOStA (R 4) | 1 |
| LOStA (R 4) - GStA (R 6) | 1 |
| davon Männer mit volljährigen Kindern | 5 |
| davon Beförderungen von ... nach ... | |
| RiSG (R 1) - RiSG (R 2) | 1 |
| VRiVG (R 2) - VPräsVG (R 2 Z) | 1 |
| StA (R 1) - OStA (R 2) | 1 |
| OStA (R 2) - LOStA (R 3) | 2 |
| davon Frauen | 19 |
| davon Frauen ohne Kinder | 6 |
| davon Beförderungen von ... nach ... | |
| VRiinLG (R 2) - PräsinLG (R 4) | 1 |
| RiinSG (R 2) - DirinSG (R 2 Z) | 1 |
| StAin (R 1) - OStAin (R 2) | 3 |
| OStAin (R 2) - LOStAin3) | 1 |
| davon Frauen mit minderjährigen Kindern | 11 |
| davon Beförderungen von ... nach ... | |
| RiinAG (R 1) - RiinOLG (R 2) | 1 |
| DirinAG (R 1 Z) - Ri'inAG (R 2) | 1 |
| DiriinAG (R 2) - VPräsinLG (R 2 Z) | 1 |
| Ri'inLG (R 1) - VRiinLG (R 2) | 2 |
| RiinLG (R 2) - RiinOLG (R 2) | 2 |
| RiinVG (R 1) - VRiinVG (R 2) | 1 |
| VRiinVG (R 2) - VPräsinVG (R 2 Z) | 1 |
| MRin (B 2) - LOStAin (R 3) | 1 |
| StAin (R 1) - OStAin (R 2) | 1 |
| davon Frauen mit volljährigen Kindern | 2 |
| davon Beförderungen von ... nach ... | |
| Ri'inAG (R 1) - Ri'inOLG (R 2) | 1 |
| Ri'inAG (R 1) - Ri'inAG (R 2) | 1 |

Zu 9:

Fünf Stellen wurden neu besetzt, alle mit Frauen. Zwei der Frauen haben minderjährige Kinder.

Zu 10:

Siehe Vorbemerkungen.

Zu 11:

Das Personalentwicklungskonzept wird derzeit überarbeitet. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Implementierung von Führungspositionen, die in Teilzeit ausgeübt werden, werden dabei besonders in den Blick genommen. Dabei gilt es, gerade auch die besonderen Belange von Erziehenden minderjähriger Kinder in der Personalentwicklung zu berücksichtigen.

Zu 12:

Die Personalentwicklungskonzepte werden in der gesamten Justiz umgesetzt.

Zu 13:

Teilweise erfolgt eine Evaluation, so z. B. im Hinblick auf das Personalentwicklungskonzept für Proberichterinnen und Proberichter. Zum einen haben diese selbst die Möglichkeit, Kritik zu den Inhalten des Konzepts und der Umsetzung zu äußern. Zum anderen werden jährlich die Erfahrungen des Geschäftsbereichs bei der Umsetzung des Konzepts abgefragt.

Das MJ führt regelmäßig in allen Justizvollzugseinrichtungen Abfragen zum Stand der Umsetzung der geplanten Personalentwicklungsmaßnahmen und zur Entwicklung von neuen Maßnahmen durch.

Die Erkenntnisse aus der fortlaufenden Evaluierung von Personalentwicklungsmaßnahmen gehen in die Neukonzeption des Personalentwicklungskonzeptes ein.

Zu 14:

Eine grundsätzliche Anwesenheitspflicht im Gericht ist mit der richterlichen Unabhängigkeit unvereinbar.

Die Präsenz im Gericht ist und war auch kein Beurteilungskriterium im Sinne der Beurteilungsrichtlinie (Dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, AV d. MJ v. 21.03.2011, Nds. Rechtspflege S. 142) und ist daher auch nicht als Beurteilungskriterium oder in sonstiger Weise bewertet worden.

Zu 15:

Siehe Vorbemerkungen.

Die Überarbeitung des Personalentwicklungskonzepts ist in Auftrag gegeben worden. Aus diesem werden konkrete Maßnahmen folgen. Ergänzend werden die bereits erprobten Einzelmaßnahmen fortgeführt und fortlaufend den aktuellen Bedürfnissen angepasst.

Zu 16:

Siehe Vorbemerkungen.

Zu 17:

Durch nachhaltige Personalentwicklung werden Arbeitsbedingungen geschaffen, unter denen alle Beschäftigten, Frauen wie Männer, ihre Fähigkeiten voll entfalten können. Ein zentraler Bereich ist dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Siehe im Übrigen die Vorbemerkungen.

Zu 18:

Durch die Evaluation der getroffenen Maßnahmen, sonstige Rückmeldung der Beschäftigten, den Austausch mit anderen Ressorts und Justizverwaltungen und auch durch den Blick in die Wirtschaft.

Darüber hinaus wird mittelfristig auch bei den künftigen Stellenbesetzungen erkennbar sein, ob die Familienfreundlichkeit der Maßnahmen die Beförderungschancen der genannten Gruppe bzw. insbesondere die von Frauen erhöht hat.

Zu 19:

Das Personalreferat des MJ achtet darauf, dass Personalentwicklungsmaßnahmen zu mindestens 50 % von Frauen in Anspruch genommen werden. Dies gilt insbesondere bei Veranstaltungen für angehende Führungskräfte. Im nunmehr dritten Jahr finden zudem die bereits in der Anfrage genannten Schulungen für Frauen in Führungspositionen statt. Dabei wird auf Besonderheiten eingegangen, die für eine Frau mit der Ausfüllung der Führungsposition verbunden sind. In diesem Zusammenhang werden nachfolgende Treffen ermöglicht, um die Frauen in Führungspositionen besser zu vernetzen.

Zu 20:

Siehe Antwort zu Frage 19.

Ein darüber hinausgehender Unterstützungsbedarf speziell für den genannten Personenkreis ist gegenüber dem MJ bisher nicht geäußert worden.

Zu 21:

Siehe Antworten zu den Frage 19 und 20.

Im Rahmen der Bedarfsabfrage ist bisher kein gesonderter Schulungsbedarf an das MJ herangetragen worden.

Antje Niewisch-Lennartz