



# Justiz-Ministerialblatt für Thüringen

Herausgegeben vom Thüringer Ministerium für Justiz, Migration und Verbraucherschutz

---

2024

Ausgegeben zu Erfurt, den 19. Dezember 2024

Nr. 6

---

## Inhalt

	<b>1. Verwaltungsvorschriften</b>	
23.10.2024	Umsetzung der Auskunftssperre bei Grundbucheinsichten.....	129
12.11.2024	Zweite Änderung der Verwaltungsvorschrift über die Behandlung suchtfährdeter und suchtmittelabhängiger Inhaftierter im Thüringer Justizvollzug.....	129
19.11.2024	Erste Änderung der Thüringer Aktenordnung für die Gerichte der Sozialgerichtsbarkeit .....	130
	<b>2. Sonstige amtliche Verlautbarungen</b>	
14.10.2024	Dienstvereinbarung über das Behördliche Gesundheitsmanagement in den Justizvollzugsanstalten des Freistaats Thüringen – DV BGM JV – .....	132
	<b>3. Stellenausschreibungen</b> .....	140

## **1. Verwaltungsvorschriften**

### **Umsetzung der Auskunftssperre bei Grundbucheinsichten**

#### **Verwaltungsvorschrift des Thüringer Ministeriums für Migration, Justiz und Verbraucherschutz vom 23. Oktober 2024 (3850/1/3737)**

##### **I.**

Aufgrund des § 83 Abs. 2 der Grundbuchverfügung in der Fassung vom 24. Januar 1995 (BGBl. I S. 114), zuletzt geändert durch Artikel 17 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2606) wird folgende Verwaltungsvorschrift erlassen:

1. Die Erklärung der Strafverfolgungsbehörde, dass die Bekanntgabe des Abrufs den Erfolg strafrechtlicher Ermittlungen gefährden würde, ist durch die Verwendung eines Codezeichens abzugeben.
2. Die Zuständigkeit für die Umsetzung, Definition und Verwendung des Codezeichens wird dem Präsidenten des Thüringer Oberlandesgerichts übertragen.

##### **II.**

Diese Verwaltungsvorschrift tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2025 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2029 außer Kraft.

Erfurt, 23. Oktober 2024

In Vertretung  
Meike Herz

### **Zweite Änderung der Verwaltungsvorschrift über die Behandlung suchtfährdeter und suchtmittelabhängiger Inhaftierter im Thüringer Justizvollzug**

#### **Verwaltungsvorschrift des Thüringer Ministeriums für Migration, Justiz und Verbraucherschutz vom 12. November 2024 (4450-1/93)**

##### **I.**

In Abschnitt XII Satz 1 der Verwaltungsvorschrift über die Behandlung suchtfährdeter und suchtmittelabhängiger Inhaftierter im Thüringer Justizvollzug vom 23. Dezember 2019 (JMBI. 2020 Nr. 1 S. 10), die durch Verwaltungsvorschrift vom 17. Oktober 2023 (JMBI. Nr. 4 S. 100) geändert worden ist, wird die Jahreszahl „2024“ durch die Jahreszahl „2026“ ersetzt.

##### **II.**

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 31. Dezember 2024 in Kraft.

Erfurt, 12. November 2024

In Vertretung  
Meike Herz

**Erste Änderung  
der Thüringer Aktenordnung für die Gerichte der Sozialgerichtsbarkeit**

**Verwaltungsvorschrift des Thüringer Ministeriums für Migration,  
Justiz und Verbraucherschutz  
vom 19. November 2024 (1030-12-1454/209)**

**I.**

Die Thüringer Aktenordnung für die Gerichte der Sozialgerichtsbarkeit vom 14. Dezember 2023 (JMBI. 2024 Nr. 1 S. 24) wird wie folgt geändert:

1. § 18 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 Buchstabe b werden die Worte „bei Ablehnung von Rechtshilfe“ durch die Worte „in Rechts- hilfeangelegenheiten“ ersetzt.
- b) In Nummer 5 Buchstabe a wird nach dem Wort „auch“ die Angabe „im Rahmen einer Erinnerung wegen Forderungsübergangs auf die Staatskasse (§ 59 Absatz 2 RVG) oder“ eingefügt.

2. Anlage 1 wird wie folgt geändert:

a) Die Beschreibung des Registerzeichens SB erhält folgende Fassung:

„SB      Angelegenheiten nach § 51 Absatz 1 Nummer 7 SGG“

b) Die Beschreibung des Registerzeichens VG erhält folgende Fassung:

„VG      Angelegenheiten nach Kapitel 2 Abschnitt 2 Unterabschnitt 1 SGB XIV“

c) Die Beschreibung des Registerzeichens VJ erhält folgende Fassung:

„VJ      Angelegenheiten nach § 24 SGB XIV“

3. Anlage 2 erhält folgende Fassung:

**„Anlage 2**

**Zusatzzeichen**

Bestimmte Geschäftsvorgänge sind nach Maßgabe dieser Anlage mit Zusatzzeichen zu kennzeichnen, die den das Jahr bezeichnenden Zahlen im Aktenzeichen folgen.

Sind mehrere Zusatzzeichen zu verwenden, so gilt die Reihenfolge dieser Anlage.

<b>Zusatzzeichen</b>	<b>Verfahren nach §§ 16 und 17</b>
<b>B</b>	Beschwerdeverfahren, mit Ausnahme der Beschwerden gegen Entscheidungen über die Gewährung von einstweiligem Rechtsschutz und der Nichtzulassungsbeschwerde
<b>B ER</b>	Beschwerden gegen Entscheidungen über die Gewährung von einstweiligem Rechtsschutz
<b>KL</b>	Erstinstanzliches Klageverfahren beim LSG nach § 29 Absatz 2 Nummer 1 bis 3 und 5, Absatz 3 und 4 SGG
<b>KL ER</b>	Anträge auf einstweiligen Rechtsschutz betreffend erstinstanzliche Verfahren nach § 29 Absatz 2 Nummer 1 bis 3 und 5, Absatz 3 und 4 SGG
<b>NK</b>	Normenkontrollverfahren nach § 29 Absatz 2 Nummer 4 SGG
<b>NK ER</b>	Anträge auf einstweiligen Rechtsschutz betreffend Normenkontrollverfahren nach § 29 Absatz 2 Nummer 4 SGG

<b>ER</b>	Anträge auf einstweiligen Rechtsschutz
<b>NZB</b>	Beschwerden gegen die Nichtzulassung der Berufung (mit Eingang beim LSG)
<b>ZVW</b>	Zurückverweisung

<b>Zusatzzeichen</b>	<b>Verfahren nach §§ 16, 17 und § 18 Absatz 1 Nummer 4</b>
<b>PKH</b>	Selbstständige Prozesskostenhilfverfahren
<b>RG</b>	Anhörungsrügeverfahren
<b>WA</b>	Wiederaufnahme

<b>Zusatzzeichen</b>	<b>Verfahren nach §§ 12, 14 und 18</b>
<b>AB</b>	Ablehnung von Gerichtspersonen (§ 60 SGG)
<b>BW</b>	Beweissicherungsverfahren
<b>DS</b>	Angelegenheiten nach § 81a und § 81b SGB X
<b>E</b>	Erinnerung gegen einen Kostenfestsetzungsbeschluss, gegen den Kostenansatz, gegen eine Festsetzung der Rechtsanwaltsvergütung oder gegen eine Festsetzung der Vergütung eines im Wege der Prozesskostenhilfe beigeordneten Rechtsanwaltes, die dem Richter zur Entscheidung vorgelegt werden
<b>EK</b>	Entschädigungsklagen (§ 202 Satz 2 SGG, § 201 GVG)
<b>ERI</b>	Angelegenheiten der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter
<b>GR</b>	Verfahren vor dem Güterichter (§ 202 Satz 1 SGG in Verbindung mit § 278 Absatz 5 ZPO)
<b>RH</b>	Amts- und Rechtshilfersuchen einschließlich der Angelegenheiten nach § 22 SGB X

Hinweis: Andere nach der SG-Statistik zu erfassende sonstige Verfahren, für die kein Zusatzzeichen vorgesehen ist, werden ohne ein solches erfasst. Im Einvernehmen mit der obersten Landesbehörde kann die Präsidentin oder der Präsident des Landessozialgerichts hierfür die Verwendung weiterer Zusatzzeichen anordnen.“

## II.

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.

Erfurt, 19. November 2024

In Vertretung

Meike Herz

## 2. Sonstige amtliche Verlautbarungen

### Dienstvereinbarung über das Behördliche Gesundheitsmanagement in den Justizvollzugsanstalten des Freistaats Thüringen – DV BGM JV –

zwischen  
dem Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz,  
vertreten durch die Ministerin für Migration, Justiz und Verbraucherschutz,  
und  
dem Hauptpersonalrat Justizvollzug,  
vertreten durch den Vorsitzenden,  
sowie  
dem Hauptschwerbehindertenvertreter  
im Thüringer Justizvollzug

#### 0. Vorwort

Das Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz, im konkreten Bezug die Abteilung Justizvollzug, steuert ihr Behördliches Gesundheitsmanagement über eine zentrale Anbindung, um gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen unter einer stärkeren Berücksichtigung von individuellen und personenbezogenen Bedürfnissen zu schaffen und auszubauen sowie den Justizvollzug als Arbeitgeber attraktiv zu machen.

Ziel aller Maßnahmen sind zufriedene, motivierte, gesunde und loyale Mitarbeitende mit einer hohen Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft.

Standards für das Gesundheitsmanagement sind ein wichtiges Instrument hierfür. Sie legen Richtlinien und Zielmarken für die oberste Leitungsebene, die Behördenleitungen und Führungskräfte fest, an denen sich Strukturen und Angebote messen lassen und an denen sie wachsen und sich weiterentwickeln können.

Damit die Weiterentwicklung der bereits bestehenden Strukturen im Behördlichen Gesundheitsmanagement in den Thüringer Justizvollzugsanstalten zukunftsorientiert, mithin nachhaltig und ganzheitlich ist, beziehen sich die im Folgenden genannten Parameter nicht nur auf klassische Bereiche der Gesundheitsförderung, sondern vor allem auf sich miteinander verzahnende und systemisch agierende Strukturen, Prozesse und Ergebnisse. Gleichwohl bedarf es einer festen Verankerung in den Organisationsstrukturen und einer, an den neusten wissenschaftlichen Erkenntnissen ausgerichteten, fortlaufenden Adaption und Verbesserung der Prozesse.

#### 1. Präambel

Die Arbeitswelt ist zunehmend von Verdichtung, Komplexität, permanenter Veränderung und den Effekten der Demographie geprägt. Neben einer hohen Adaptionsfähigkeit der im Justizvollzug Tätigen und der Fähigkeit zur lebenslangen Wissenserweiterung stellt die Arbeitsfähigkeit und die Gesundheit des Einzelnen einen wesentlichen Faktor zum Erhalt und zur Weiterentwicklung der Gesamteinstitution Justizvollzug dar.

Das Behördliche Gesundheitsmanagement (BGM) setzt genau hier an, indem es bewusst behördliche Prozesse zur Erhaltung und Förderung von kollektiver und individueller Gesundheit steuert und integriert.

Im Kern dieses Ansatzes stehen eine salutogenetische Haltung und ein ganzheitliches Gesundheitsverständnis. BGM-Maßnahmen setzen demnach gezielt an den Fähigkeiten, Kompetenzen und Ressourcen der im Justizvollzug Tätigen an und fördern durch zielgerichtete Interventionen eine gesunde Behördenkultur.

Zu den drei wesentlichen Säulen eines ganzheitlich betrachteten BGM gehören:

- der Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (die gesetzlichen Grundlagen finden sich u. a. im Arbeitsschutzgesetz, sowie dem § 1 und § 14 des Sozialgesetzbuches VII für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, dem Arbeitssicherheitsgesetz und der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“),
- das Betriebliche Eingliederungsmanagement (Rechtsgrundlage bildet § 167 Abs. 1 SGB IX) und
- die Gesundheitsförderung (die Präventionsprinzipien sind im § 20 Abs. 4 Nr. 1 des Sozialgesetzbuches V geregelt).

Weitere Handlungsfelder ergeben sich aus den Kontexten der Organisationsentwicklung und den gesetzlichen Grundlagen der §§ 611 und 616 BGB (Fürsorgepflicht des Arbeitgebers) sowie weiteren konkreten Sonderregelungen.

Alle Grundlagen und Aufgabenfelder werden sinnvoll miteinander verknüpft, um Synergien nutzbar zu machen.

## **2. Ziel der Vereinbarung**

Ziel der vorliegenden Vereinbarung ist die Abbildung von zukunftsfähigen Rahmenbedingungen und Strukturen, welche durch ihre systematische, kontinuierliche und nachhaltige Umsetzung in den einzelnen Justizvollzugsanstalten ein professionelles und mit hoher Verbindlichkeit geführtes Behördliches Gesundheitsmanagement sichern sollen. Eine regelmäßige Fortentwicklung wird sichergestellt.

Durch die Formulierung von Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozessen werden die Behörden in die Lage versetzt, aus dem vielseitigen Portfolio des BGM bedarfsgerecht speisen zu können.

Insbesondere soll die Vereinbarung Folgendes leisten:

- die Beschreibung geeigneter und zielführender Rahmenbedingungen zur Anpassung und/oder Modifikation bereits geschaffener Bedingungen in den einzelnen Justizvollzugsanstalten,
- die Beschreibung übergeordneter Ziele und strategischer Schwerpunkte, die Gegenstand der Bearbeitung sein werden sowie deren individuelle Adaptionsmöglichkeiten,
- die Beschreibung notwendiger Strukturen für die Umsetzung des Behördlichen Gesundheitsmanagements,
- die Beschreibung grundlegender Aufgaben- und Handlungsfelder sowie die Regelung von Zuständigkeiten und
- die Beschreibung von effektiven Instrumenten zur Evaluation der Prozesse und Maßnahmen.

## **3. Geltungsbereich und Abweichungen**

Die vorliegende Vereinbarung gilt für alle Bediensteten (Beamte und Tarifbeschäftigte) des Geschäftsbereiches des Thüringer Justizvollzuges, unabhängig von ihrem arbeitsrechtlichen Status, insbesondere auch für Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende.

Sie findet in allen Justizvollzugseinrichtungen unmittelbare Anwendung und ersetzt damit die bisher bestehende Vereinbarung in vollem Umfang. Individuell angepasste, anstaltsbezogene Vereinbarungen sind, in Anbindung an die Hauptvereinbarung, möglich.

Die Rechte der Personalvertretungen, der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen bleiben unberührt.

## **4. Rahmenbedingungen**

Das Behördliche Gesundheitsmanagement wird durch die Unterzeichnenden als eine wichtige Daueraufgabe, ausgestattet mit den notwendigen Ressourcen (persönlich, fachlich, finanziell), verstanden.

Eine wesentliche Grundlage für ein erfolgreiches und nachhaltig wirksames BGM auf der Verhältnis- und Verhaltensebene ist eine strategisch gesamtverantwortliche, systematische Arbeits- und Prozessstruktur. Diese arbeitet ursachenorientiert und datengestützt, berücksichtigt gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse und bewährte Instrumente bei der Steuerung einzelner Interventionen. Sie beteiligt Mitarbeitende partizipativ bei der Entscheidungsfindung, Planung, Durchführung und Bewertung einzelner Maßnahmen sowie insbesondere bei deren Umsetzung in die Praxis.

### **4.1. Übergeordnete, strategische Ziele**

Die Festlegung von Zielen im BGM und die zeitlich versetzte Überprüfung der Erreichung dieser Ziele bilden die Grundlage für eine Qualitätsbewertung des vorliegenden BGM-Prozesses. Die nachfolgend skizzierten Ziele sind an dieser Stelle als exemplarisch und nicht abschließend aufgeführt zu verstehen:

- die nachhaltige, mithin dauerhafte Verankerung des BGM-Managementsystems in allen Justizvollzugsanstalten,
- die Schaffung bzw. der Ausbau entsprechender Voraussetzungen sowie strukturell planerischer Rahmenbedingungen,
- die dauerhafte Integration in die behördlichen Prozesse der Personal- und Organisationsentwicklung,
- die Stärkung des Human- und Sozialkapitals durch Förderung persönlicher Gesundheitspotentiale,
- die Investitionen in eine gesundheitsförderliche und mitarbeiterorientierte Führung und eine gesundheitsförderliche Arbeits- und Organisationsgestaltung,
- Förderung von emotionaler Bindung, Sinnstiftung und Vertrauen sowie Vermeidung von Ängsten, Überforderung und psychischer Erschöpfung (vgl. Badura et al. 2017) und
- die Stärkung von physischer und psychischer Gesundheit der Mitarbeitenden.

#### **4.2. Behördeninterne, strategische Ziele**

Abgeleitet aus den übergeordneten Zielen entwickelt jede Justizvollzugsanstalt für die eigene Behörde und auf Basis (bereits vorliegender) datengestützter Organisationsdiagnosen konkrete und messbare strategische Ziele bis hin zur Auswahl quantifizierbarer Zielparameter (Kennzahlen). Neben klassischen Outcomes (Anwesenheits- und BEM-Quote, Anzahl Frühberentungen u. a.) sollen insbesondere Ziele zu den Arbeits- und Organisationsbedingungen formuliert werden (Kultur, Klima, Führung).

In kontinuierlichen Abständen erfolgt eine Ergebnismessung und Sicherung sowie bedarfsweise die Initiierung notwendiger Handlungs- und Lernprozesse.

Ein jährlicher Gesundheitsbericht wird erstellt. Dieser dient der Vor- und Nachbereitung entsprechender Investitionen, er enthält Daten über die Anwesenheits- und BEM-Quote, die wesentlichen Erkenntnisse aus den Gefährdungsbeurteilungen sowie beschlossene Schwerpunkte, Arbeitspakete sowie deren Stand der Umsetzung.

#### **4.3. Netzwerkarbeit**

Das Behördliche Gesundheitsmanagement wird dann zielgerichtet und lösungsorientiert arbeiten können, wenn alle internen Akteure im regelmäßigen Dialog miteinander interagieren und bedarfsweise auf die Expertise externer Stellen zurückgreifen können. Regelmäßiger Austausch und Abgleich von Erkenntnissen und Erfahrungen werden sichergestellt.

Behörden- und auch länderübergreifender Austausch zur Wissenserweiterung und Adaption findet in regelmäßigem Turnus statt.

Anlassbezogen ist die Einbindung externer Dienstleister für die Erarbeitung passgenauer Lösungen oder singulärer Angebote möglich.

#### **4.4. Kontinuierliche Kommunikation**

Die nachfolgend skizzierten Gremien treffen sich in kontinuierlichen Abständen zu Beratung und Austausch. Über aktuell laufende und abgeschlossene Projekte sowie erreichte Ergebnisse wird in geeigneter Form unterrichtet. Der Initialimpuls wird durch den strategisch Hauptverantwortlichen gesetzt. Im weiteren Verlauf obliegt die Ausgestaltung dem Gremium.

Die Behördenleitungen werden regelmäßig sowohl im Direktkontakt als auch in Schriftform über die aktuellen Bearbeitungsstände informiert. Eine Rückkoppelung zu den Arbeitspaketen ist ausdrücklich erwünscht.

Die Führungskräfte des mittleren Managements werden regelmäßig und in geeigneten Formaten in die Kommunikations- und Arbeitsprozesse eingebunden. Sie übernehmen eine zentrale und aktiv gestaltende Rolle in der Transferkommunikation.

Einmal jährlich wird neben den anstaltsbezogenen Gesundheitsberichten ein Gesamtbericht (Support) aus dem Lenkungsausschuss erstellt und in die Justizvollzugsanstalten kommuniziert.

Das BGM-Gremium kommuniziert zusätzlich im anstaltsinternen Intranet sowie dem Intranet des Justizvollzuges über den aktuellen Stand und laufende Aktivitäten im BGM.

## 5. Strukturen und Rahmenbedingungen im ganzheitlichen BGM

### 5.1. Steuerung des BGM

Ein ganzheitliches BGM gestaltet sich in einem fortlaufenden Prozess und darf nicht als Insellösung verstanden werden. Es funktioniert nur dann effektiv, wenn dazu alle Wirkfelder der Behörden, welche auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit Einfluss nehmen, beachtet werden und es von allen Beteiligten in den Behörden verbindlich gelebt wird.

Die übergeordnet koordinierende und steuernde Rolle im BGM des Thüringer Justizvollzuges übernimmt die Leitung BGM, in enger Vernetzung, Strukturierung und Abstimmung mit dem den Prozess tragenden Entscheidungsgremium, dem Lenkungsausschuss BGM. Dieser ist auf oberster Leitungsebene angesiedelt und inkludiert Vertreter aus dem Personalressort, den Behördenleitungen, dem Hauptpersonalrat, der Schwerbehindertenvertretung sowie optional der Gleichstellung. Anlassbezogen werden weitere Fachpromotoren oder externe Beratungsleistungen einbezogen. Das Leitungsgremium trifft sich in kontinuierlichen Abständen, um sich über gemeinsame Ziele und Strategien im Sinne der Belegschaft in den Behörden auszutauschen, zu beraten und abzustimmen. Übergreifende Maßnahmen werden über die Behördenleitungen und die Führungskräfte in die Behörden kommuniziert. Eine Rückbindung wird durch geeignete Kommunikationsstrukturen sichergestellt.

### 5.2. Akteure im BGM

Führungskräften kommt im BGM eine zentrale Rolle zu, denn sie entscheiden mit ihrer Haltung und ihrem Verhalten über die Wirksamkeit und den Erfolg von Maßnahmen. Sie beeinflussen in ihrer Rolle unmittelbar die Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Motivation der Mitarbeitenden. Führungskräfte besitzen im Sinne der organisatorischen Top-Down-Strategie eine wichtige und vor allem richtungsweisende Rolle. Sie übernehmen Vorbild- und Multiplikatorenfunktionen, sind Initiatoren von Themen im Gesamtkonzept und gestalten aktiv die Kommunikationsprozesse. Dafür benötigen sie das entsprechende und zeitgerechte Wissen über eine gesundheitsgerechte Führungsumgebung sowie die Selbstwahrnehmung zu eigenem Führungsverhalten. Maßnahmen zur Analyse von Führungsqualitäten in den einzelnen Behörden liegen in Form von Befragungen als etablierte Instrumente vor. Der kontinuierlichen Führungskräfteentwicklung in Form von unterstützenden Seminaren und Coachings wird eine hohe Bedeutung beigemessen.

Neben der Vernetzung mit weiteren internen Akteuren des BGM, wie den Personalvertretungen, den Schwerbehindertenvertretungen, den Fachkräften für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, den Suchtpräventionsbeauftragten, den Pflgelotsen, den Fallmanagern in den BEM-Teams sowie den Mitwirkenden Im Kriseninterventionsteam.

### 5.3. Rahmenbedingungen

Um wirksame Maßnahmen und nachhaltige Verbesserungen in den Behörden zu realisieren und von den Beschäftigten akzeptiert zu werden, benötigt das Behördliche Gesundheitsmanagement eine Ausstattung mit ausreichenden finanziellen, personellen und infrastrukturellen Ressourcen. Parallel dazu braucht es hinreichend Entscheidungsspielraum, um auf die fortdauernden Veränderungen in der Arbeitswelt mit zeitgerechten und passgenauen Lösungen reagieren zu können.

- a) personelle Ressourcen: Die organisatorische Verankerung des BGM erfolgt über eine Anbindung im Referat für Personal- und Personalentwicklung. Damit wird sichergestellt, dass das BGM zentral gesteuert und die Ergebnisse immer wieder rückgekoppelt werden. Darüber hinaus wird gewährleistet, dass die zuständige\*n Person\*en ausreichend qualifiziert ist/sind und über einen einschlägigen Abschluss verfügt\*en. Gleichwohl ist eine kontinuierliche und an den Veränderungen in der Arbeitswelt angepasste Fortbildung sichergestellt.
- b) finanzielle Ressourcen: Für die Umsetzung des BGM in den einzelnen Behörden soll ein jährliches Budget zur Verfügung stehen, mit dessen Hilfe planbar gehandelt werden kann. Die Höhe des Budgets ist abhängig davon, welche internen Lösungen zur Umsetzung der im BGM identifizierten Handlungs- und Themenfelder geschaffen werden können. Dabei sind Leistungen für Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gesondert zu betrachten. Ist eine externe und flankierende Begleitung der Wirksamkeitsmessung und Evaluation der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen geplant, so wird für dieses Haushaltsjahr ein zusätzliches Pro-Kopf-Budget kalkuliert.

- c) räumliche Ressourcen: In jeder Behörde sollte die Möglichkeit zur Nutzung eines Beratungsraumes bestehen. Der Raum sollte über eine Grundausstattung verfügen, die es erlaubt, Beratungen oder Seminare durchzuführen, zu gestalten und zu dokumentieren. Für den strategisch Hauptverantwortlichen wird ein Büro mit der nötigen Ausstattung und in Anbindung an eine Justizvollzugsanstalt zur Verfügung gestellt, ergänzend wird mobiles Arbeiten priorisiert.

#### 5.4. Aufbau einer Dateninfrastruktur

Für das Behördliche Gesundheitsmanagement bedarf es einer Datengrundlage, anhand derer Handlungsbedarfe ermittelt, Prioritäten zielgerichtet gesetzt und Maßnahmen abgeleitet, umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit überprüft werden können. Dafür werden in regelmäßigen Abständen nachfolgende Daten und Kennzahlen erhoben:

- Fehlzeitenstrukturanalyse:

Die vorgesehene Fehlzeitenanalyse ermöglicht einen inner- und überbehördlichen Vergleich hinsichtlich verschiedener Gruppen (Funktionsbereich, Alter, Laufbahnzugehörigkeit o. ä.). Es entsteht ein Erkenntnisgewinn hinsichtlich der Verteilung der Zahlen auf die Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheiten (kurz-, mittel-, langfristig).

Die Entwicklung des Fehlzeitengeschehens über Jahre kann hiermit verglichen und entsprechende Rückschlüsse gezogen werden. Die Fehlzeitenanalyse ist ein Analysebaustein, der sich sowohl mit Mitarbeiterbefragungen oder Gefährdungsbeurteilung zur „psychischen Belastung am Arbeitsplatz“ als auch Arbeitsplatzanalysen oder Experteninterview kombinieren lässt. Die Daten werden jährlich zu einem festgelegten Stichtag erhoben. Eine vergleichende Betrachtung zwischen den einzelnen Behörden soll ermöglicht werden, jedoch liegt der Schwerpunkt auf individuellen Besonderheiten der jeweiligen Behörde.

- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen:

Ein nachhaltiger Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zeigt sich in regelmäßig überprüften und angepassten Arbeitsabläufen, verbesserten Arbeitsbedingungen, motivierten Mitarbeitenden und sinkenden Absenzen. Alle Behörden sind seit 2013 und nach § 5 Arbeitsschutzgesetz zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen verpflichtet. Dabei umfasst die Gefährdungsbeurteilung weitaus mehr als eine reine Gefährdungsanalyse. Es handelt sich hierbei vielmehr um einen strukturierten und systematischen Prozess, welcher den Empfehlungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) folgt und der in festgelegten Zeitabständen zur Überprüfung der Wirksamkeit der vereinbarten Schutzmaßnahmen zu wiederholen/fortzuschreiben ist.

Dabei wird auf verschiedene Methoden zur Erhebung, einzeln oder in Kombination, zurückgegriffen:

1. die standardisierte, schriftliche und auf die Zielgruppe zugeschnittene, schriftliche Mitarbeiterbefragung,
2. die Beobachtung oder das Beobachtungsinterview, welche durch externe Experten, wie beispielsweise Arbeitspsychologen oder Betriebsärzte, häufig ergänzt durch Kurzinterviews, durchgeführt werden, und
3. der arbeitsplatzbezogene und bereichsspezifisch moderierte Analyseworkshop, welcher ebenfalls durch externe Experten durchgeführt wird.

Zielgruppe sind alle Beschäftigten in den Behörden des Justizvollzuges. Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erfolgt immer im Zusammenwirken mit den internen Beteiligten (Führungskräfte, Personalvertretung, Fachkräfte für Arbeitssicherheit etc.) Grundsätzlich gilt es die Auswertung nach den Arbeitsbereichen zu differenzieren und zu bewerten. Die abgeleiteten Handlungsfelder und Maßnahmen sowie deren Umsetzung werden gem. § 6 ArbSchG dokumentiert. Zentrale Promotoren für die vollständige, transparente und gelingende Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung sind insbesondere die Behördenleitung und die Personalvertretungen.

#### 5.5. Operationalisierung der Prozesse im BGM

Vor der Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des BGM erfolgt eine Analyse der bereits vorhandenen gesundheitsbezogenen Daten. Anhand dieser können bedarfsgerechte Maßnahmen identifiziert und veranlasst werden. Dabei wird regelmäßig auf die Daten aus der Dateninfrastruktur zurückgegriffen, welche regelmäßig aktualisiert wird. Die erhobenen Daten werden neben einer singulären und organisationsbezogenen Betrachtung auch einer systemischen Gesamtbetrachtung und Bewertung unterzogen. Dadurch wird sichergestellt, dass auch nicht personengebundene Daten und Erkenntnisse in den Gesamtentwicklungsprozess zurückgebunden werden. Analysen und Erkenntnisse werden in den genannten Gremien diskutiert, Lösungen und Maßnahmenvorschläge beraten. Die

vereinbarten Handlungsfelder gehen konform mit den entwickelten Zielsetzungen. An die Festlegung von Handlungsfeldern schließt sich die Ableitung geeigneter und zielgerichteter Maßnahmen sowie deren Evaluation und Erfolgsmessung an. Die Maßnahmen zur Gesundheitsprävention können so besser bewertet und gesteuert werden.

## 6. Maßnahmen im BGM

Die Behördenleitungen verpflichten sich, sich für den Arbeitsschutz und die Gesundheit der Beschäftigten einzusetzen und ihren Fokus auf eine Präventionskultur zu richten. Mit einem ganzheitlich konzipierten Gesundheitsmanagement und den nachfolgend genannten Themenfeldern wird diesem Ansinnen Rechnung getragen.

Alle nachfolgend aufgeführten Maßnahmen und Interventionen folgen grundsätzlich dem SQM-Prinzip. Dabei steht:

- S** für die Sensibilisierung und das Wecken von Interesse bei den Beschäftigten durch Information, Aufklärung und Weiterbildung,
- Q** für die Qualifizierung von Führungskräften für eine gesundheitsorientierte Führung durch Vermittlung von Hintergrundwissen, einem tiefen Verständnis für das jeweilige Thema sowie der Vermittlung von Expertise und Know-how,
- M** für die Förderung von Motivation für eigenständige Gestaltungsfähigkeit und Bereitschaft durch Festigung und Vertiefung von Wissen, Stärkung von Handlungsfähigkeit und Kompetenz, Reflexion von Führungshandeln und der Integration in den Alltag zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit der einzelnen Projekte.

### 6.1. Präventionsebenen und Handlungsfelder

Die Maßnahmen im BGM greifen verzahrend ineinander und speisen sich thematisch aus den 3 großen Säulen im Gesundheitsmanagement:

- **Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin** (Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Gefährdungsbeurteilungen, Psychische Belastungen, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, Prävention von Einsatzfehlbelastungen, Krisenintervention, Erste-Hilfe-Schulungen, Schulungen für Erstsprecher und zur Deeskalation etc.)
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement** (Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist individuelles Fallmanagement, Team- und Organisationsentwicklung. Ziel ist der Erhalt von Gesundheit und bestmöglicher Arbeitsfähigkeit. Auf die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in der aktuellen Fassung vom 28.03.2022 wird verwiesen. Ebenfalls wird auf den Leitfaden zur stufenweisen Wiedereingliederung in der Fassung vom 18.12.2019 verwiesen.)
- **Betriebliche Gesundheitsförderung** (Neben den klassischen Gesundheitstagen vor Ort gehören themenspezifische Schulungen, Stress- und Ressourcenmanagement, Beratung zu Suchtmittelkonsum, Beratung zu gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung u. v. m. zu diesem Themenportfolio.)

Innerhalb aller Präventionsebenen und Handlungsfelder wird großer Wert daraufgelegt, verhältnis- und verhaltensbezogene Maßnahmen in ausgewogener Balance und unter Nutzung von Synergieeffekten umzusetzen. Die nachfolgend genannten Themenfelder seien hier lediglich beispielhaft und exemplarisch genannt:

- **Externe Mitarbeiterberatung**

Eine externe Mitarbeiterberatung bietet eine Anlaufstelle für Beschäftigte, die zu beruflichen und privaten Themenstellungen Rat und Unterstützung suchen. Unabhängig, ob akut oder präventiv, die Mitarbeiterberatung kann bei Überlastungen am Arbeitsplatz, Konflikten mit Kollegen oder bei privaten Krisensituationen hilfreiche Unterstützung leisten. Insbesondere nach einem belastenden Ereignis am Arbeitsplatz kann auf dieses Angebot zurückgegriffen werden, um im besten Falle langfristige Ausfallzeiten durch adäquate Begleitung und Unterstützung zu verhindern. Führungskräfte können diese Leistung in Anspruch nehmen, um sich individuell und in einzelnen Führungsfragen beraten und unterstützen zu lassen und damit ihr persönliches Portfolio zu erweitern.

- **Suchtprävention**

Für die Thüringer Justizvollzugsanstalten wird ein Gesamtkonzept zur Suchtprävention vorgehalten, welches sowohl strukturelle Maßnahmen als auch individuelle Angebote für Führungskräfte und Bedienstete beinhaltet. Jede Haftanstalt verfügt über mindestens einen Suchtpräventionsbeauftragten, der als Ansprechperson vor Ort fungiert.

Auf die Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe vom 12. Dezember 2018, fortfolgend die aktualisierte Version, wird verwiesen.

- **Psychosoziale Notfallversorgung, Krisenintervention und Einsatznachsorge**

Neben der installierten externen Mitarbeiterberatung, welche individuell und anlassbezogen zur psychosozialen Entlastung, Beratung und Unterstützung genutzt werden kann, wird für den Fall eines Betreuungsbedarfes nach einem belastenden Ereignis im arbeitsweltlichen Kontext in jeder Haftanstalt ein Kriseninterventions- und Einsatznachsorgeteam vorgehalten. Auf das Rahmenkonzept in der aktuellen Fassung vom 22. Februar 2023 wird verwiesen.

- **Betriebliche Sozialberatung**

Die Betriebliche Sozialberatung steht bei der Bewältigung persönlicher arbeitsplatzbezogener oder individueller, personenbezogener Krisen zur Verfügung und einzelfallbezogen eine Lotsenfunktion bei der Vermittlung an weiterführende beratende/therapeutische Stellen übernehmen.

- **Supervision/Coaching**

Betreuend, beratend und unterstützend tätig zu sein, heißt mit herausfordernden Themen, Situationen und Menschen konfrontiert zu sein. Hierfür braucht es ein geeignetes Instrument, um selbst langfristig gesund zu bleiben. Im professionellen Hilfesystem werden für die jeweiligen Fachgruppen kollegiale Beratungen oder Supervisionen angeboten.

- **Konfliktberatung und -moderation**

Im Arbeitsalltag auftretende Konflikte sollen produktiv besprechbar und konstruktiv gelöst werden können. Kurzfristig steht eine Beratung bei Konflikten und deren möglicher Klärung zur Verfügung, langfristig geht es um die strukturelle Analyse von Konfliktursachen und deren Bearbeitung.

- **Arbeitszeitgestaltung**

Orientiert an den Ergebnissen aus der Gefährdungsbeurteilung aus den Schichtfolgen werden regelmäßig wiederkehrend und bedarfsweise Adaptionen und Veränderungen im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten vorgenommen.

- **Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung**

Arbeitsstrukturen und Arbeitsabläufe, die den altersspezifisch auftretenden physischen und psychischen Belastungsveränderungen angepasst werden, können auftretende Defizite kompensieren. Den Besonderheiten dieses Lebensabschnittes wird daher gesonderte Aufmerksamkeit zuteil.

- **Kompetenzstärkung und -entwicklung**

Neben anlassbezogener Teamentwicklung, Trainings zur Stressprävention und Resilienzstärkung, Schulung der Beschäftigten in den Bereichen Ernährung, Entspannung, Bewegung, Pausennutzung unter Beachtung arbeitsplatzbedingter Besonderheiten gehört auch der gesundheitsförderliche Übergang vom Berufs- in das Rentenleben in diesen Bereich. Zu allen Themenbereichen werden entsprechende Maßnahmen oder Seminare vorgehalten, welche sich langfristig u. a. auch auf die Suchtprävention auszahlen.

Ergänzend dazu findet sich auch hier die stete Weiterentwicklung, Unterstützung, Beratung und Befähigung der Führungskräfte wieder. Kontinuierliche und aufeinander aufbauende Seminarangebote sollen den Führungskräften den entsprechenden Raum zur Entwicklung und Stabilisierung sicherstellen.

- **Digitale Gesundheitsangebote**

In einem Online-Portal für Gesundheit werden relevante Themen für alle Beschäftigten zugänglich hinterlegt und kontinuierlich gepflegt. Besondere Aktionen, wie bspw. Gesundheitstage, Befragungen o. a. können hier zur Information hinterlegt werden.

## **7. Datenschutz**

Sofern zum Zwecke des Gesundheitsmanagements die Verarbeitung personenbezogener Daten i. S. d. Thüringer Datenschutzgesetzes (ThürDSG) erforderlich ist, so erfolgt dies nach Mitbestimmung der betroffenen Person und unter Beachtung einschlägiger Rechtsvorschriften.

## **8. Gleichstellungsbestimmungen**

Status- und Funktionsbezeichnungen in dieser Vereinbarung gelten jeweils in männlicher, weiblicher und diverser Form.

## **9. Informationsrecht der Personalvertretungen, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung**

Die Personalvertretungen sowie die Gleichstellungsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretungen erhalten regelmäßig und in geeigneter Art und Weise Informationen über die Umsetzung dieser Dienstvereinbarung.

## **10. Schlussbestimmungen, Inkrafttreten, Kündigung**

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung aller Beteiligten in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss des Kalenderjahres gekündigt werden. Die Beteiligten werden über den jeweiligen Stand der Dienstvereinbarung informiert.

Erfurt, 14. Oktober 2024

Doreen Denstädt  
Thüringer Ministerin für Migration, Justiz und Verbraucherschutz

Dirk Trautmann  
Vorsitzender des Hauptpersonalrates Justizvollzug

Torsten Schmidt  
Hauptschwerbehindertenvertreter im Thüringer Justizvollzug

### 3. Stellenausschreibungen

Es sind folgende Planstellen zu besetzen:

1. Bei dem Landgericht Erfurt  
1 Stelle als Vizepräsident/in des Landgerichts
  2. Bei dem Thüringer Oberverwaltungsgericht  
2 Stellen als Richter/in am Oberverwaltungsgericht
  3. Bei dem Landgericht Erfurt  
1 Stelle als Richter/in am Landgericht
  4. Bei dem Amtsgericht Gotha  
1 Stelle als Richter/in am Amtsgericht
  5. Bei dem Amtsgericht Weimar  
1 Stelle als Richter/in am Amtsgericht
  6. Bei dem Amtsgericht Mühlhausen  
1 Stelle als Richter/in am Amtsgericht
  7. Bei dem Landgericht Gera  
1 Stelle als Richter/in am Landgericht
  8. Bei dem Arbeitsgericht Erfurt  
1 Stelle als Richter/in am Arbeitsgericht
  9. Bei dem Landgericht Meiningen  
1 Stelle als Oberregierungsrat/rätin
- die Stelle zu 1. nach der Besoldungsgruppe R 3 ThürBesO
  - die Stellen zu 2. nach der Besoldungsgruppe R 2 ThürBesO
  - die Stellen zu 3. bis 8. nach der Besoldungsgruppe R 1 ThürBesO
  - die Stelle zu 9. nach der Besoldungsgruppe A 14 ThürBesO.

Hinsichtlich der Ausschreibung zu 1. werden gezielt Frauen zur Bewerbung aufgefordert, § 6 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit § 3 Abs. 4 und 5 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes.

Für die Ausschreibungen zu 1. und 2. werden die Anforderungsprofile der Anlage 2 zur Thüringer Verordnung zur Beurteilung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten einschließlich richterlicher und staatsanwaltschaftlicher Anforderungsprofile vom 7. April 2022 (GVBl. S. 210) zugrunde gelegt.

Die Ausschreibungen zu 3. bis 8. richten sich ausschließlich an Richter/innen auf Probe, die die gesetzlichen Voraussetzungen für die Ernennung zum/zur Richter/in unter Berufung in das Richterverhältnis auf Lebenszeit erfüllen. Über die Besetzung ist unabhängig von der Bewerbungslage unter Berücksichtigung personalwirtschaftlicher und sozialer Belange zu entscheiden.

Die Stellenausschreibungen und die in ihr genannten Status- und Funktionsbezeichnungen schließen ausdrücklich Personen ein, die mit der Angabe „divers“ oder ohne eine Angabe des Geschlechts in das Geburtenregister eingetragen sind.

Bitte senden Sie Ihre Bewerbung, gekennzeichnet als „Vertrauliche Personalsache“, bis zum Ablauf von 2 Wochen nach Erscheinen dieser Ausschreibung an das

Thüringer Ministerium für  
Justiz, Migration und Verbraucherschutz  
Personalreferat 11  
Werner-Seelenbinder-Straße 5  
99096 Erfurt.

Das Thüringer Ministerium für Justiz, Migration und Verbraucherschutz sieht Bewerbungen um die Stelle

**einer Notarin / eines Notars  
mit Amtssitz in Eisenach,  
ab dem 2. Januar 2025**

entgegen.

Für den dreijährigen Regelanwärterdienst von Notarassessorinnen und Notarassessoren gilt, dass dieser zum 2. Januar 2025 geleistet sein muss. Der genannte Stichtag gilt für Notarinnen und Notare entsprechend hinsichtlich der Mindestverweildauer am bisherigen Amtssitz.

Bewerbungen sind in zweifacher Ausführung bis zum **9. Januar 2025** beim Thüringer Ministerium für Justiz, Migration und Verbraucherschutz, Werner-Seelenbinder-Straße 5, 99096 Erfurt, einzureichen. Sie müssen folgende Angaben enthalten:

- a) den Namen, den Vornamen, den Geburtsnamen, das Geburtsdatum und die Wohnanschrift der Bewerberin / des Bewerbers,
- b) die Erklärung, ob gegen die Bewerberin / den Bewerber Strafen, Disziplinarmaßnahmen oder ehrengerichtliche Maßnahmen verhängt wurden, ob schriftliche Missbilligungen oder Rügen erteilt wurden oder ob gegen die Bewerberin / den Bewerber ein Strafverfahren, ein Disziplinarverfahren, ein disziplinarrechtliches Vorermittlungsverfahren oder ein ehrengerichtliches Verfahren schwebt oder geschwebt hat; etwaige Strafen, Maßnahmen, Missbilligungen oder Rügen und die schwebenden oder abgeschlossenen Verfahren sind anzugeben,
- c) die Erklärung, ob die Bewerberin / der Bewerber infolge gerichtlicher Anordnung in der Verfügung über ihr/sein Vermögen beschränkt ist,
- d) die Erklärung, bei welcher Dienststelle Personalakten aus einem früheren Dienstverhältnis geführt werden und ob die Bewerberin / der Bewerber mit der Beiziehung der Personalakten durch das Thüringer Ministerium für Justiz, Migration und Verbraucherschutz einverstanden ist,
- e) die Erklärung, ob die Bewerberin / der Bewerber bereits in einem anderen Bundesland ihre/seine Ernennung zur Notarin / zum Notar beantragt hat,
- f) die Bezeichnung der ausgeschriebenen Stelle und, soweit sich die Bewerbung auf mehrere Stellen bezieht, die Reihenfolge der Stellen,
- g) die Angabe, auf welche Weise die Voraussetzung für die Bestellung zur Notarin / zum Notar erlangt wurde.

Der Bewerbung sind in **zweifacher** Ausführung beizufügen:

- a) Lichtbilder in Passbildformat, die nicht älter als drei Monate sein sollen,
- b) Zeugnisse der Ersten und Zweiten Juristischen Staatsprüfung sowie – soweit vorhanden – eine Bescheinigung über die erreichte Platzziffer oder die in Artikel 13 Abs. 7 des Dritten Gesetzes zur Änderung der Bundesnotarordnung und anderer Gesetze vom 31.08.1998 (BGBl. I S. 2585, 2599) genannten Nachweise,
- c) tabellarischer und eigenhändig unterschriebener Lebenslauf.

Die Stellenausschreibung und die in ihr genannten Status- und Funktionsbezeichnungen schließen ausdrücklich Personen ein, die mit der Angabe „divers“ oder ohne eine Angabe des Geschlechts in das Geburtenregister eingetragen sind.

Herausgegeben vom Thüringer Ministerium für Justiz, Migration und Verbraucherschutz, Werner-Seelenbinder-Straße 5, 99096 Erfurt.

Seit 01.01.2024 wird das Justiz-Ministerialblatt für Thüringen auf der Internetseite <https://justiz.thueringen.de> veröffentlicht. Von der Herausgabe einer gedruckten Ausgabe wird seitdem abgesehen.