



Baden-Württemberg

BEWÄHRUNGS- UND GERICHTSHILFE

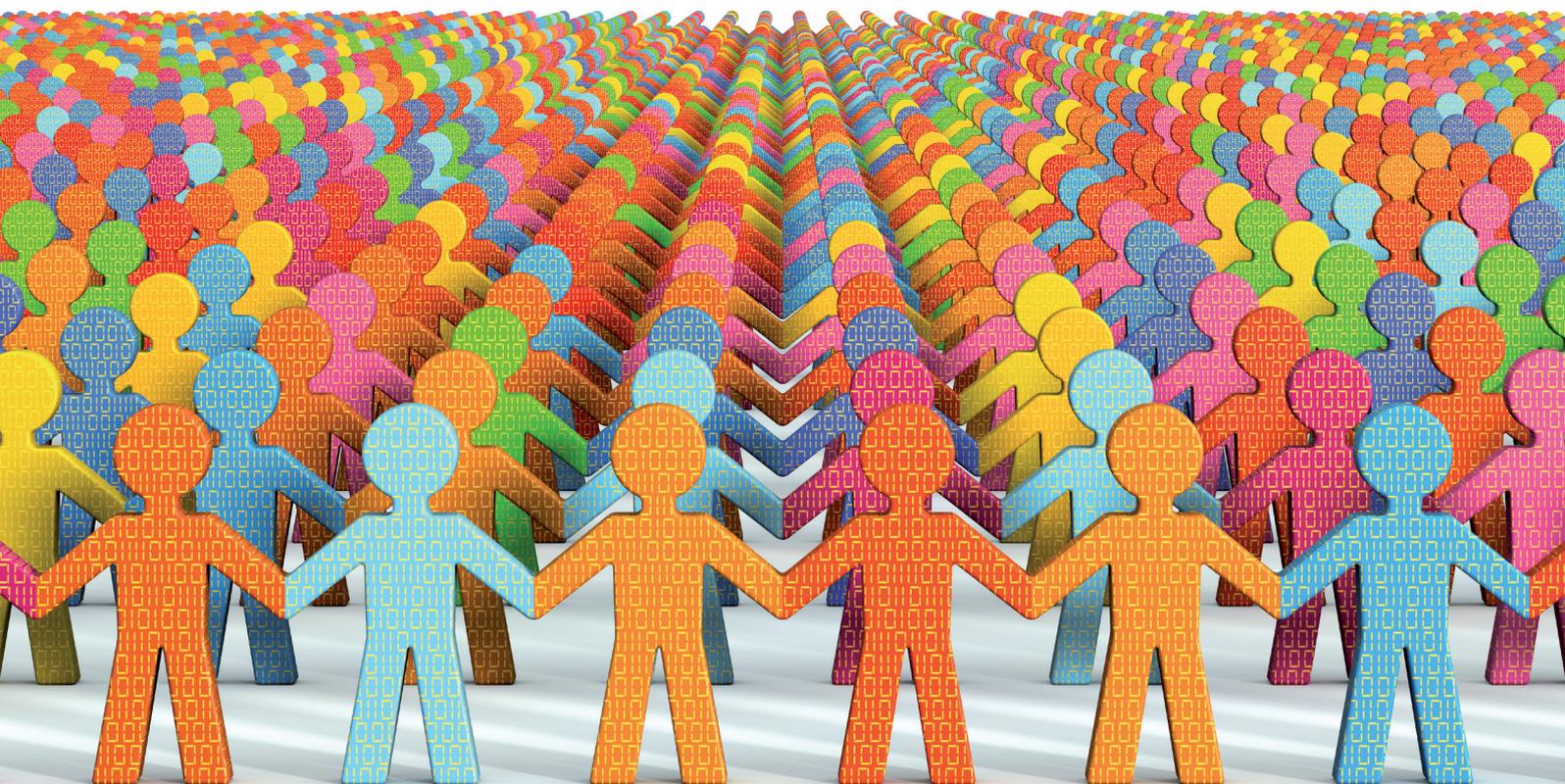
Chancengleichheitsplan

für die

Bewährungs- und Gerichtshilfe

Baden-Württemberg

für 2017 bis 2023



1. Inhalt

1. Vorwort

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

- 2.1 Personalbestand
- 2.2 Beamte und Tarifbeschäftigte
- 2.3 Voll- und Teilzeit
- 2.4 Besoldungs- und Entgeltgruppen
- 2.5 Führungspositionen
- 2.6 Auszubildende und Studenten
- 2.7 Befristet Beschäftigte
- 2.8 Einstellungen
- 2.9 Teilnahme an Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

3. Zusammenfassende Analyse

4. Zielvorgaben

- 4.1 Einstellungen bei der BGBW
- 4.1 Beruflicher Aufstieg
- 4.3 Vereinbarkeit Familie und Beruf
- 4.4 Geschlechtsausgewogene Beschäftigungsstruktur

5. Maßnahmen

A) Berufliche Chancengleichheit

- 5.1 Personalauswahl
- 5.2 Beruflicher Aufstieg
- 5.3 Fort- und Weiterbildung

B) Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

- 5.4 Arbeitszeit, Teilzeit und Telearbeit
- 5.5 Beurlaubung, Beruflicher Wiedereinstieg

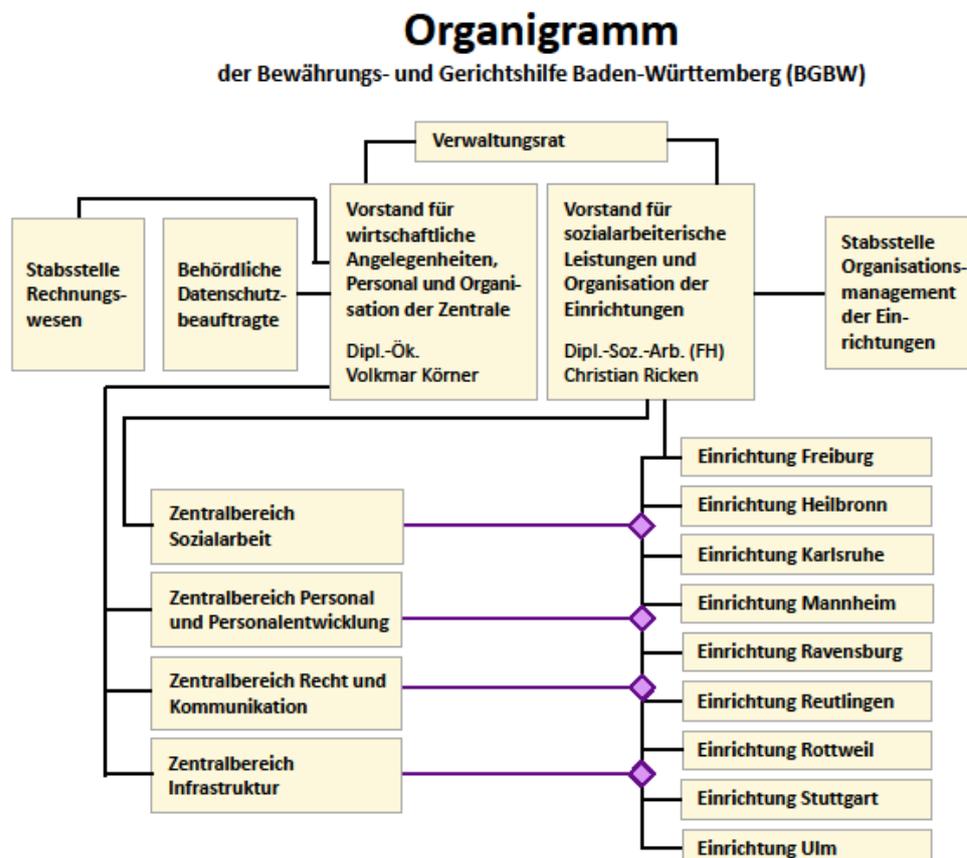
6. Geltungsdauer und Bekanntmachung

1. Vorwort

Die Landesanstalt Bewährungs- und Gerichtshilfe Baden-Württemberg (BGBW) wurde mit in Kraft treten des Gesetzes über die Sozialarbeit der Justiz (GSJ) am 8. November 2016 errichtet. Die das Gesetz konkretisierende Satzung der BGBW wurde gemäß § 13 Absatz 1 GSJ vom Verwaltungsrat am 14. November 2016 beschlossen. Die Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums zur Bewährungshilfe, Gerichtshilfe und Sozialarbeit im Justizvollzug vom 23. Dezember 2016 enthält weitere Bestimmungen zur Durchführung. Die Dienstleistungen der Bewährungs- und Gerichtshilfe sind damit seit 1. Januar 2017 wieder in staatlicher Trägerschaft. Von 1. Januar 2007 bis 31. Dezember 2016 waren diese Aufgaben dem freien Träger Neustart gGmbH übertragen.

Die BGBW nimmt die Aufgaben der Bewährungshilfe, Gerichtshilfe und des Täter-Opfer-Ausgleichs wahr. Sie hat ihren Sitz in Stuttgart. Es bestehen landesweit 9 örtliche Einrichtungen sowie weitere Außenstellen und Sprechstellen, so dass eine wohnortnahe Klientenbetreuung gewährleistet ist.

Derzeit sind knapp 480 haupt- und 600 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die BGBW tätig. Diese beraten jährlich ca. 17.600 Klienten, erstellen etwa 3.750 Gerichtshilfeberichte und vermitteln als Mediatoren in ca. 1.770 Fällen des Täter-Opfer-Ausgleichs. Mit ihrer täglichen Arbeit leisten sie einen wertvollen Beitrag zur Wiedereingliederung straffällig gewordener Menschen in die Gesellschaft. Damit ist die BGBW eine wichtige Säule in der Kriminalprävention und betreibt aktiven Opferschutz.



Der Vorstand und die Beauftragte für Chancengleichheit hatten sich in den vergangenen Monaten die Aufgabe gestellt, auf Basis des am 27. Juni 2016 in Kraft getretenen novellierten Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Der Plan erstreckt sich auf den Zeitraum von 6 Jahren und soll bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst werden. Die regelmäßige Amtszeit der Beauftragten für Chancengleichheit beträgt 5 Jahre. Die besondere Verantwortung der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, der Dienststellenleitung und der Personalvertretung im Hinblick auf Personalwirtschafts- und Personalentwicklungsmaßnahmen soll herausgestellt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit kann an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen.

Besonderes Augenmerk legt die BGBW auf die Organisationskultur. An oberster Stelle steht hier die Kollegialität, die sich durch Toleranz, Anerkennung der erbrachten Leistung und vor allem durch gegenseitige Wertschätzung auszeichnet. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird in der BGBW nicht geduldet. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten, sexueller Belästigung jeglicher Art entgegenzuwirken und ggf. zu handeln. Nur so ist es der BGBW möglich den Sachverhalt zu prüfen und erforderliche Maßnahmen einzuleiten.

Nachfolgend wird die Bestandsaufnahme und die beschreibende Auswertung der Beschäftigungsstruktur gem. § 4 ChancenG der aktiven Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der aktiven Beamtinnen und Beamten sowie der Auszubildenden und der beurlaubten Beschäftigten zum Stichtag 30. Juni 2017 gem. § 6 ChancenG dargestellt. Für beamtenstandesrechtliche Belange ist nach wie vor, trotz der Übertragung der Aufgaben der Bewährungs- und Gerichtshilfe sowie des Täter-Opfer-Ausgleichs auf die BGBW und der damit verbundenen Zuweisung der Beamtinnen und Beamten, das Ministerium der Justiz und für Europa als oberster Dienstherr sowie als Personalvertretungsorgan der Hauptpersonalrat zuständig. Da keine Verbeamtungen mehr stattfinden, kann zumindest durch Neueinstellungen keine Einflussnahme im Bereich der verbeamteten Kolleginnen und Kollegen erfolgen.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Der Stichtag für die Datenerhebung war der 30. Juni 2017.

Die Aufgaben wurden am 1. Januar 2017 auf die BGBW übertragen. Unter der freien Trägerschaft war ein Chancengleichheitsplan nicht notwendig, daher liegt bislang kein Plan vor, mit dem die zum Stichtag erhobenen Zahlen verglichen werden konnten.

2.1 Personalbestand insgesamt

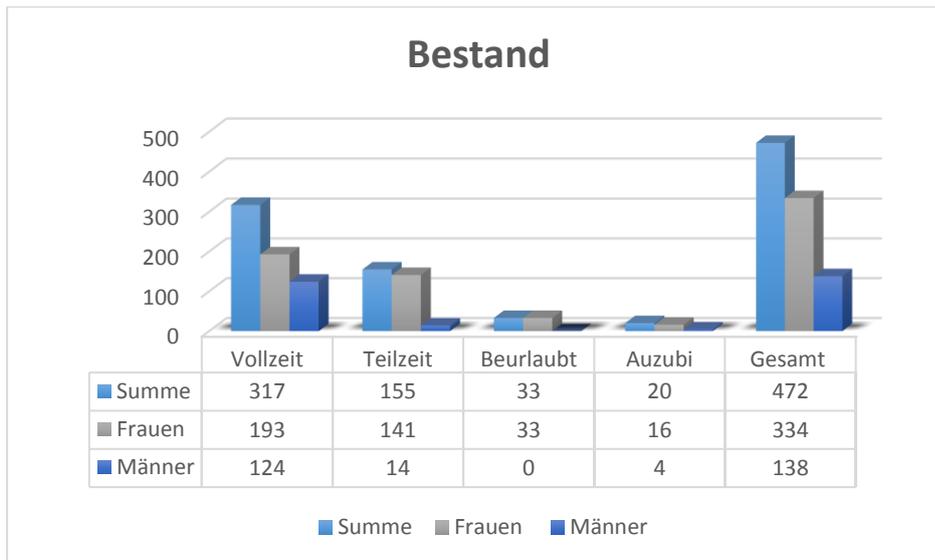


Schaubild 1: Beschäftigungsstruktur

Bei der BGBW waren zum Stichtag insgesamt 472 Personen beschäftigt, davon 334 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 70 %.

Hiervon waren 155 Personen teilzeitbeschäftigt, davon 141 Frauen, was einem Anteil von 91 % entspricht. Beurlaubt waren zum Stichtag 33 Personen (ausnahmslos Frauen). Insgesamt beschäftigt die BGBW 20 Auszubildende, davon 16 Frauen. Auch hier ergibt sich ein hoher Frauenanteil von 80 %.

Insgesamt betrachtet zeigt sich ein deutlicher Überhang an weiblichen Beschäftigten. Zukünftig wird daher das Augenmerk darauf zu legen sein, insgesamt mehr männliche Bewerber für die Tätigkeiten bei der BGBW zu begeistern.

Im Weiteren soll untersucht werden, ob sich die Zahlen so auch in den einzelnen Laufbahn- und Berufsgruppen sowie den Hierarchieebenen abbilden.

2.2 Beamte und Tarifbeschäftigte

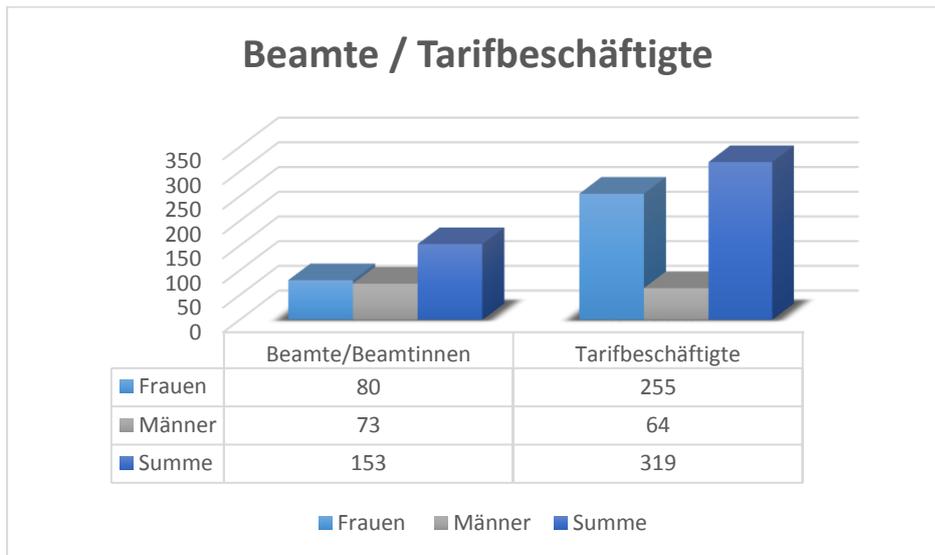


Schaubild 2: Frauen- und Männeranteil in der Gruppe der Beamten/Tarifbeschäftigten

Im Beamtenbereich ist eine geringe Überrepräsentation der Frauen von 2 % festzustellen; das Verhältnis ist damit nahezu ausgeglichen. Aktuell finden keine Verbeamtung mehr statt, daher kann eine Regulierung im Beamtenbereich durch Neueinstellungen nicht gesteigert werden.

Bei der Gruppe der Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil wesentlich höher mit 80 %. Insgesamt besteht eine deutliche Unterrepräsentation der Männer.

2.3 Voll- und Teilzeit

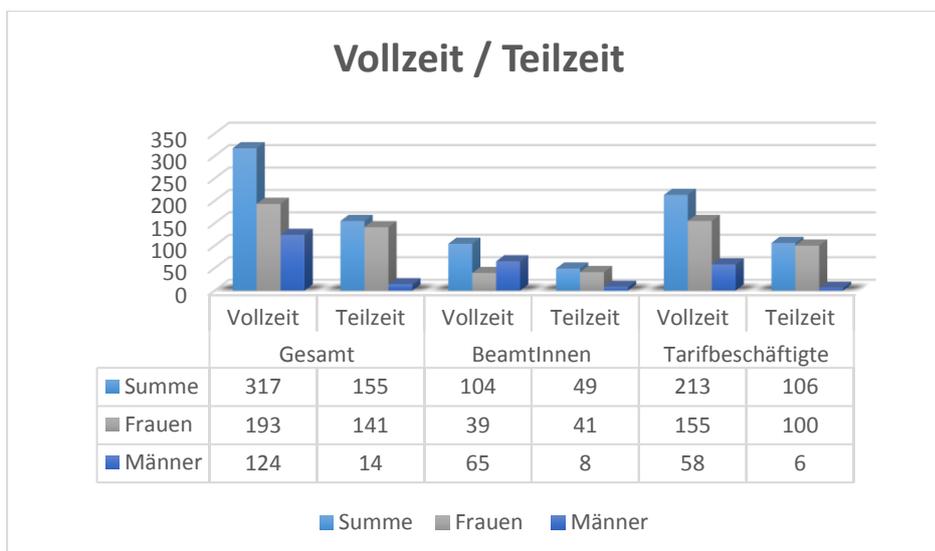


Schaubild 3: Frauen- und Männeranteil bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag waren im gesamten Bereich 317 Personen in Vollzeit (davon 193 Frauen) und 155 Personen in Teilzeit (davon 141 Frauen) beschäftigt. Der Teilzeitanteil beträgt insgesamt rund 33 %. Der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung liegt bei 91 %.

Von den 319 Tarifbeschäftigten arbeiten 33 % (106 Personen) in Teilzeit. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen beträgt 94 %.

Im Beamtenbereich zeigt sich dies ebenfalls. Bei 153 Beamtinnen und Beamten sind 32 % (49 Personen) teilzeitbeschäftigt. Der Frauenanteil liegt hier bei 84 %.

Ein Grund für den hohen Anteil an Frauen in Teilzeit könnte sein, dass nach wie vor Frauen den zeitintensiven Verpflichtungen wie Familien- und Pflegearbeit nachkommen. Der sehr geringe Anteil von Männern im Teilzeitbereich zeigt, dass Teilzeitmodelle von Männern bisher kaum wahrgenommen werden. Wesentliche Unterschiede zwischen den tarifbeschäftigten und verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind nicht ersichtlich.

Weiter differenziert fällt auf, dass unter den Beamtinnen und Beamten in der Besoldungsgruppe A 13 keiner ein Teilbeschäftigungsverhältnis in Anspruch genommen hat. In A 12 ergibt sich ein Teilzeitanteil von 23 % mit einem Frauenanteil von 57 %, in A 11 liegt der Teilzeitanteil bei 39 % mit einem Frauenanteil von 86 % und in A 10 sind es 19 % mit einem Frauenanteil von 100 %. Auch hier bildet sich voraussichtlich die traditionelle Rollenverteilung ab. Die Zahlen zeigen auch, dass bei sinkendem Einkommen der Anteil von Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind, stetig zunimmt.

Bei den Tarifbeschäftigten ergibt sich ein ähnliches Bild. In der Gruppe der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern beträgt der Teilzeitanteil 24 % mit einem Frauenanteil von 76 %. Die Gruppe der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern sowie der Assistentinnen und Assistenten weist einen Teilzeitanteil von 50 % mit einem Frauenanteil von 75 % auf. In den Abteilungsleitungen ergibt sich lediglich ein Teilzeitanteil von 4 %, jedoch davon 100% Frauen.

2.4 Besoldungs- und Entgeltgruppen

Zum Stichtag der Erstellung des Chancengleichheitsplans wurden bereits seit 10 Jahren keine Beamten mehr eingestellt. Seit der Übertragung der Bewährungs- und Gerichtshilfe an den freien Träger Neustart gGmbH zum 1. Januar 2007 war eine Verbeamtung ausgeschlossen. Neueinstellungen erfolgten auf Basis privatrechtlicher Arbeitsverträge und eines Haustarifvertrags, der in Anlehnung an den TV-L gemeinsam mit der Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di entwickelt wurde. Insofern sind Maßnahmen zur Veränderung der Struktur innerhalb der Beamtinnen und Beamten zumindest durch entsprechende Neueinstellungen nicht möglich. Wie bereits ausgeführt werden standesrechtliche Belange wie Beförderungen vom Ministerium der Justiz und für Europa unter Beteiligung des Hauptpersonalrats entschieden.

Nachfolgend ergibt sich getrennt nach den Besoldungs- und Entgeltgruppen folgende Übersicht:

Beamtenbereich:

	A 10	A 11	A 12	A 13
Frauen	13	59	8	1
Männer	8	35	22	7
Summe	21	94	30	8

Insgesamt sind 153 Beamtinnen und Beamte zum Stichtag zugewiesen. Sie übernehmen Aufgaben im Bereich der Bewährungs- und Gerichtshilfe, im Täter-Opfer-Ausgleich, der Abteilungsleitung sowie der Einrichtungs- oder Zentralbereichsleitung. Die Zahlen zeigen auch hier, dass in den oberen Besoldungsgruppen mehr Männer als Frauen bislang berücksichtigt wurden.

Tarfbereich:

	Verwaltung	Sozialarbeit	Sachbearbeitung	Assistenz	Abteilungsleitung
Frauen	59	175	5	2	15
Männer	1	56	1	0	11
Summe	60	231	6	2	26

In den Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten richtet sich die Eingruppierung nach der übertragenen Tätigkeit.

Sonstige:

	Einrichtungs-/Zentralbereichsleitung	Vorstand
Frauen	5	0
Männer	4	2
Summe	9	2

2.5 Führungspositionen

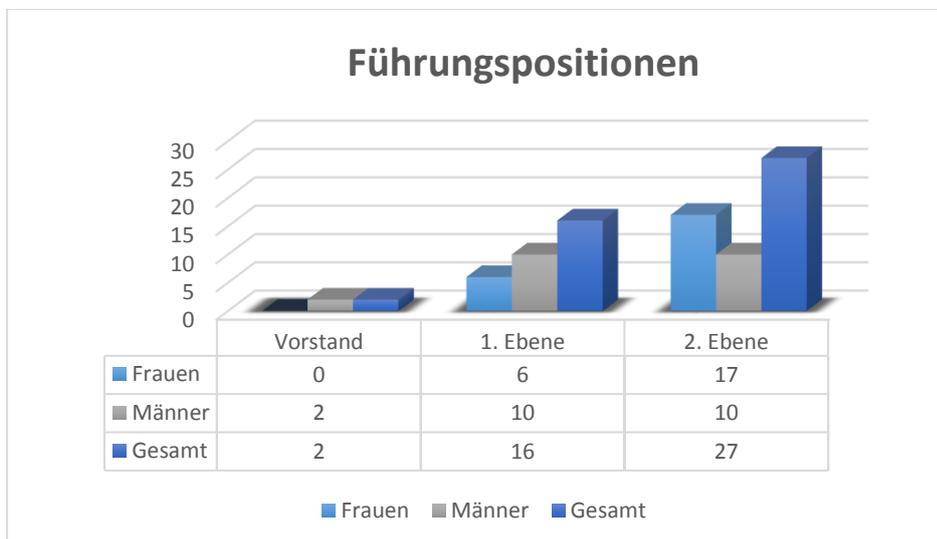


Schaubild 4: Frauen- und Männeranteil in den Führungsebenen

2.5.1 Vorstand

Gemäß § 7 des GSJ führt der Vorstand die Geschäfte der Bewährungs- und Gerichtshilfe Baden-Württemberg zur Erreichung der fachlichen Ziele nach wirtschaftlichen Grundsätzen, er vertritt die Bewährungs- und Gerichtshilfe Baden Württemberg nach innen und außen. Demnach gibt es zwei Vorstandsstellen, die Stand 30. Juni 2017 beide von Männern besetzt sind. In der Vergangenheit unter der Regie der freien Trägerschaft war eine der beiden Stellen für 2 Jahre von einer Frau besetzt.

Bei einer anstehenden Neubesetzung ist die Besetzung zumindest einer Stelle mit einer Frau wünschenswert und anzustreben.

2.5.2 Erste Delegationsebene (Zentralbereichs- und Einrichtungsleitung)

Zum Stichtag sind in dieser Eben folgende Stellen vorhanden:

Zentralbereichsleitung:

Von den 7 vorhandenen Stellen waren zum Stichtag 4 Stellen von Frauen besetzt.

Einrichtungsleitung:

Von den 9 vorhandenen Stellen waren zum Stichtag 2 Stellen von Frauen besetzt. Von den insgesamt 16 vorhandenen Stellen in der ersten Delegationsebene sind damit 6 Stellen von Frauen besetzt, was einen Anteil von 38 % entspricht. Damit zeigt sich eine Unterrepräsentation von Frauen auf dieser Hierarchieebene.

Bei anstehenden Neubesetzungen ist die Besetzung der Stellen vorzugsweise mit einer Frau wünschenswert und anzustreben.

2.5.3 Zweite Delegationsebene (Abteilungsleitung)

Die BGBW hat die 9 Einrichtungen in weitere 27 Abteilungen untergliedert. Zum Stichtag waren diese Stellen mit 10 Männern und 17 Frauen besetzt. Der Frauenanteil in dieser Hierarchieebene betrug damit 63 %. Es ergibt sich auf dieser Ebene eine Unterrepräsentation von Männern.

Bei anstehenden Neubesetzungen ist die Besetzung der Stellen vorzugsweise mit einem Mann wünschenswert und anzustreben.

2.6 Auszubildende und Studenten

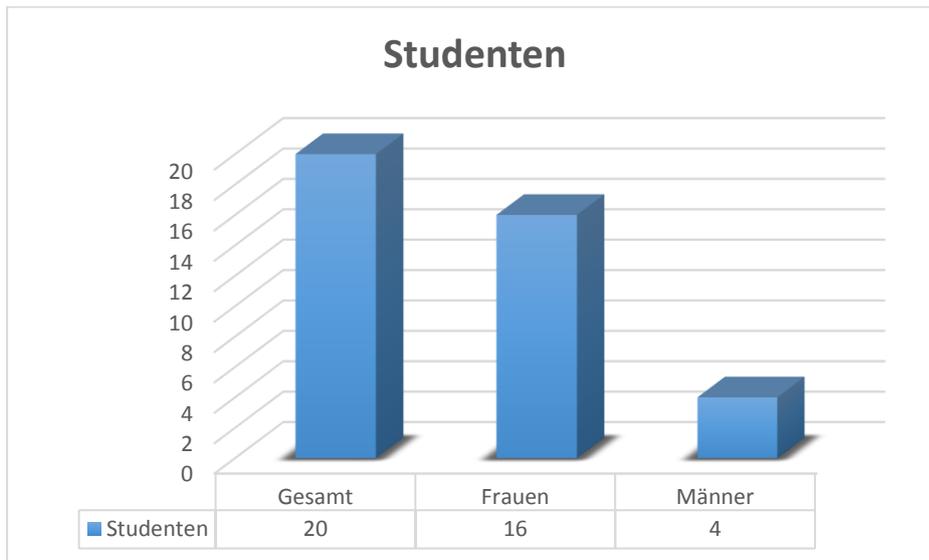


Schaubild 5: Frauen- und Männeranteil in Ausbildung

Die BGBW bietet im Rahmen des Studiums der Sozialen Arbeit (B. A.) - Studiengang: Soziale Dienste in der Justiz Studienplätze als Praxispartner an. Zum Stichtag waren insgesamt 20 Studierende beschäftigt, davon 16 Frauen. Die Verteilung liegt somit bei 20% Männer und 80% Frauen. Was sich in der Gesamtbeschäftigtenstruktur ebenso abbildet.

2.7 Befristungen im Tarifverhältnis

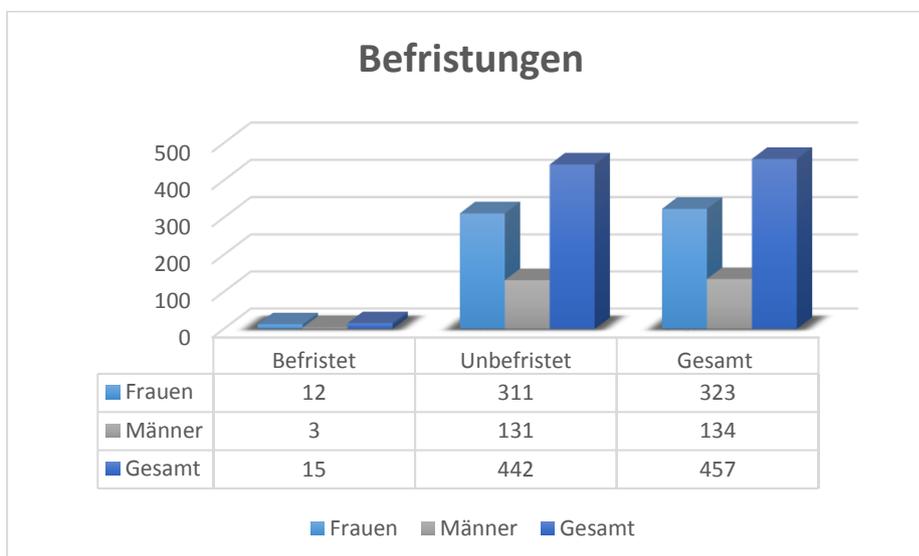


Schaubild 6: Frauen- und Männeranteile bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Die Anzahl der befristet Beschäftigten beträgt mit insgesamt 15 Personen zum Stichtag lediglich 3 %. Der Frauenanteil ist mit 80 % sehr hoch, spiegelt jedoch ebenfalls die Gesamtstruktur der Beschäftigten wieder. In der BGBW werden bislang Stellen nur dann befristet ausgeschrieben und besetzt, wenn eine zeitlich begrenzte Vertretung (bspw. Elternzeit, Beurlaubung, etc.) auszugleichen ist. Aufgrund Ausscheidens von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frei werdende

Stellen werden unbefristet nachbesetzt. Diese Erhebung bezieht sich ausschließlich auf die nicht verbeamteten Beschäftigten.

2.8 Einstellungen im Tarifverhältnis

Insgesamt wurden seit 1. Januar 2017 40 Einstellungen bis zum Stichtag vorgenommen. Diese verteilen sich wie folgt:

- 5 weibliche Verwaltungskräfte,
- 29 Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, davon 24 weiblich,
- 2 weibliche Sachbearbeiterinnen,
- 1 weibliche Assistentin,
- 2 weibliche Abteilungsleiterinnen und
- 1 männlichen Einrichtungsleiter.

Es zeigt sich deutlich, dass insgesamt ein großer Frauenüberhang vorhanden ist, dies aber in den obersten Hierarchieebenen nicht abgebildet wird.

2.9 Teilnahme an Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Insgesamt haben im Berichtszeitraum 78 Personen an insgesamt 7 allgemeinen fachübergreifenden Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. Hier werden allgemeine Kenntnisse vermittelt ohne fachlichen Bezug, wie z.B. Rhetorik und Kommunikation sowie Belastungsmanagement. Der Anteil der Frauen liegt mit 80 % deutlich über dem der Männer. Was sich in der Gesamtbeschäftigtenstruktur ebenso abbildet.

3. Zusammenfassende Analyse

Insgesamt zeigt die Beschäftigungsstruktur eine sehr starke Überrepräsentation der Frauen, jedoch nicht im Bereich der Vorgesetzten.

Um die Erreichung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Ziele (vgl. Ziff. 4) bewerten zu können, dient eine tabellarische Zusammenfassung. Die Bereiche in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind farblich gekennzeichnet. Gemäß Chancengleichheitsgesetz gilt eine Geschlechtergruppe dann als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil kleiner 50 % ist.

	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	%
Beschäftigte (Gesamt)	472	138	334	71 %
davon Teilzeit	155	14	141	91 %
Beamtinnen/Beamte	153	73	80	52 %
davon Teilzeit	48	8	41	85 %
Tarifbeschäftigte	319	64	255	80 %
davon Teilzeit	125	6	100	80 %
Führungspositionen				
Vorstand	2	2	0	0 %
davon Teilzeit	0	0	0	0 %
EL und ZBL	16	10	6	38 %
davon Teilzeit	3	0	3	100 %
AL	28	10	17	61 %
davon Teilzeit	3	0	3	100 %
Beamtinnen/Beamte				
A 10	21	8	13	62 %
davon Teilzeit	4	0	4	100 %
A 11	94	35	59	63 %
davon Teilzeit	37	5	32	86 %
A 12	30	22	8	27 %
davon Teilzeit	7	3	4	57 %
A 13	8	7	1	13 %
davon Teilzeit	0	0	0	0 %
Angestellte				
HTV_SA	226	53	173	77 %
davon Teilzeit	57	6	51	89 %
HTV_SB	6	0	6	100 %
davon Teilzeit	4	0	4	100 %
HTV_Assi	2	0	2	100 %
davon Teilzeit	0	0	0	0 %
HTV_AL	16	4	12	75 %
davon Teilzeit	3	0	3	100 %
HTV_Verw.	59	1	58	98 %
davon Teilzeit	41	0	41	100 %
Ausbildung				
Studenten	20	4	16	80 %
Befristung				
Befristete	15	3	12	80 %
Beurlaubt				
Beurlaubte	33	0	33	100 %

*)auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben

4. Zielvorgaben

Für den vorliegenden Chancengleichheitsplan werden folgende Zielvorgaben festgelegt:

4.1 Einstellungen bei der BGBW

Bei Einstellungen ist für die Bereiche in denen ein Geschlecht deutlich unterrepräsentiert ist, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen durch Besetzung durch das unterrepräsentierte Geschlecht vorzusehen (§ 6 Abs. 2 ChancenG). Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu berücksichtigen. Sind in Bereichen der Unterrepräsentanz voraussichtlich nicht genügend Bewerber mit den notwendigen Qualifikationen zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung durch Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts vorgesehen werden.

4.2 Beruflicher Aufstieg

Bei der Beförderung und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, deutlich zu erhöhen (§ 6 Abs. 2 ChancenG). Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu berücksichtigen.

4.3 Vereinbarkeit Familie und Beruf

Die BGBW optimiert die Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie unterstützt daher die Beschäftigten durch die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit, Teilzeit, Telearbeit und Pflegezeit oder Beurlaubung. Eine Benachteiligung darf hieraus nicht entstehen (§ 29-31 ChancenG).

4.4 Geschlechtsausgewogene Beschäftigungsstruktur

Die BGBW setzt sich langfristig eine Beschäftigungsstruktur zum Ziel, in der es keinerlei Hinweise gibt, dass das Geschlecht der Beschäftigten zu Vor- oder Nachteilen führt.

Die BGBW wird zum Erreichen der Zielvorgaben alle rechtlich zulässigen Mittel einsetzen:

- Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber,
- Bevorzugung des im Bereich unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach erfolgter Einzelfallprüfung,
- Förderung des Wiedereinstiegs beurlaubter Beschäftigter,
- familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen,
- Personalentwicklungsmaßnahmen gemäß dem Personalentwicklungsplan der BGBW

Das Chancengleichheitsgesetz sieht die zeitlich begrenzte Gültigkeit dieser Regelungen vor. Sobald die Unterrepräsentation überwunden ist, finden die Regelungen keine Anwendung mehr.

5. Maßnahmen

A) Berufliche Chancengleichheit

5.1 Personalauswahl

Alle in der BGBW zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Dies erfolgt im Intranet, auf der Internetseite der BGBW sowie im Falle unterrepräsentierter Bereiche in öffentlichen Print- oder Onlinemedien.

Ausschreibungen werden geschlechtsneutral abgefasst. Im Falle unterrepräsentierter Bereiche sind diese so formuliert, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Ebenso enthalten Ausschreibungen von Vollzeitstellen immer den Hinweis, dass diese grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, soweit es die Aufgaben zulassen.

Die Auswahl der Bewerber erfolgt in Abstimmung mit der betroffenen Einrichtung und dem jeweiligen Leitungsteam. Die Beauftragte für Chancengleichheit und der Personalrat werden zu allen Personalauswahlgesprächen eingeladen und erhalten mit der Einladung den Ausschreibungstext. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird auch zu Bewerbungsverfahren eingeladen, für die sich allein Frauen oder Männer beworben haben.

Auch künftig wird beabsichtigt, dass die in der Familienarbeit oder ehrenamtlichen Tätigkeit erworbenen Erfahrungen und Qualifikationen eingebracht werden können, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind. Außerberuflich erworbene Kernkompetenzen müssen von den Bewerberinnen und Bewerbern aktiv in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden. Dies soll zur Überbrückung der Problematik führen, dass Frauen aufgrund der Bewältigung familiärer Aufgaben oftmals weniger in ihrem Fachgebiet tätig sind als Männer.

Die Auswahlgespräche werden entsprechend den Vorgaben des § 10 ChancenG geführt. Fragen nach dem Familienstand, weiteren familiären Planungen etc. sowie auch Fragen zur Kinderbetreuung sind unzulässig. Das flexible Arbeitszeitmodell in der BGBW wird im Vorstellungsgespräch angesprochen.

Zusätzlich zu den gesetzlichen Vorgaben tragen folgende Maßnahmen zu einer qualifizierten Personalauswahl bei:

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentralbereichs für Personal und Personalentwicklung nehmen regelmäßig Weiterbildungsangebot zum Thema Personalauswahl wahr.
- Die Teilnahme der BGBW bei den Personalmessen der Dualen Hochschule Stuttgart hat sich als hervorragende Möglichkeit erwiesen, für die attraktiven Studien-/Ausbildungsplätze der BGBW zu werben und soll beibehalten werden.
- Beteiligung der BGBW am „Girl's Day“ um Mädchen Einblicke in die Bewährungshilfe zu geben, insbesondere in die dort möglichen Aufstiegsmöglichkeiten.

5.2 Beruflicher Aufstieg

In den mit dem jeweiligen Vorgesetzten zu führenden Jahresgesprächen sollen die Vorgesetzten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern- soweit nach Eignung und Leistung gerechtfertigt - Aufstiegsmöglichkeiten gezielt aufzeigen. Frauen sollen bei entsprechender Eignung für die Übernahme von Führungsämtern motiviert werden.

Bei beförderbaren Stellen im Bereich der Mindestbewertung werden weiterhin vom Personalreferat des Ministeriums für Justiz und für Europa, Abteilung IV, Beförderungsverfahren durchgeführt, in die alle einbezogen werden, die die formalen und persönlichen Voraussetzungen für eine Beförderung erfüllen. Für Beförderungen über der Mindestbewertung ist es erforderlich, auf einen entsprechend bewerteten Dienstposten geführt zu werden. Sofern diese frei und besetzbar sind, erfolgt eine hausinterne Ausschreibung. Die Auswahlentscheidung wird nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen, die sich aus der Beurteilung (Regel- bzw. Anlassbeurteilung) ergeben.

Im Tarifbereich werden die Beschäftigten in die Entgeltgruppen eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die wahrgenommenen Aufgaben erfüllen. Werden entsprechend höherwertige Tätigkeiten wahrgenommen, löst dies eine entsprechend höhere Eingruppierung aus. (Derzeit noch im Haustarifvertrag zwischen der Neustart gGmbH und der Gewerkschaft Verdi vom 23. März 2010 in seiner jeweils gültigen Fassung, der mit dem Übergang in die Anstalt öffentlichen Rechts BGBW Bestandteil des individuellen Arbeitsvertrags geworden ist, abgebildet.) Aktuell wurde ein neuer Haustarifvertrag zwischen der Gewerkschaft Verdi und der BGBW vereinbart, der am 1. Januar 2018 in Kraft tritt.

Können nach A 12 und A 13 bewertete Dienstposten besetzt werden, werden diese zunächst hausintern mit dem Hinweis ausgeschrieben, dass sich die Ausschreibung neben den Tarifbeschäftigten an Bewerberinnen und Bewerber richtet, die auf einem nach Besoldungsgruppe A 11 oder A 12 bewerteten Dienstposten beschäftigt sind. Ist eine interne Ausschreibung auf diesem Weg nicht erfolgreich wird öffentlich ausgeschrieben. Diese Regelung stützt sich auf § 11 Landesbeamtenengesetz, nachdem freie Beförderungsdienstposten, sofern sie nicht öffentlich ausgeschrieben werden, innerhalb des Behördenbereichs ausgeschrieben werden sollen. Mit dieser Praxis werden die Chancen auf höherwertige Dienstposten für Mitarbeiter der BGBW, insbesondere für Frauen erhöht.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird an der Entscheidung über jede Beförderung bzw. Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit frühzeitig beteiligt.

5.3 Fort- und Weiterbildung

Grundsätzlich haben Männer und Frauen den gleichen Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen bei der BGBW. Die BGBW wird die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter gem. § 12 ChancenG fördern.

An fachübergreifenden Fortbildungen wurden 2017 sieben Veranstaltungen angeboten. Insgesamt nahmen daran 78 Personen teil, davon 63 Frauen (80%) und 15 Männer (24%). Das Angebot im Bereich der fachübergreifenden Fortbildungen wird unter Beteiligung der

Beauftragten für Chancengleichheit regelmäßig ergänzt durch Angebote, die sich speziell an Frauen richten.

Bei der Entwicklung eines Konzepts zur Führungskräfteentwicklung ist deren besondere Verantwortung für die Umsetzung Gleichstellungsgedankens zu beachten. Daher müssen Führungskräfte regelmäßig gleichstellungsrechtlich geschult werden. Dies wird bei der Planung der Fortbildungen ab 2019 einfließen.

Beurlaubte und Langzeitabwesende werden über Fortbildungen informiert und haben im Bedarfsfall die Möglichkeit an Veranstaltungen zu den fachübergreifenden Themen teilzunehmen.

Falls Teilzeitkräfte nicht an Ganztagesveranstaltungen teilnehmen können, können sie sich direkt mit dem Zentralbereich Personal und Personalentwicklung in Verbindung setzen, um individuelle Lösungen zu finden. Bei entsprechendem Bedarf sind auch Fortbildungen in Teilzeit anzubieten. Die BGBW schafft weiter die Möglichkeit durch Kostenübernahme und Freistellung an sog. Webinaren von externen Anbietern teilzunehmen, wenn ein entsprechender Bedarf vorliegt.

In den mit dem jeweiligen Vorgesetzten zu führenden Jahresgesprächen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Fortbildungsbedarfe ansprechen.

B) Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Zur Erreichung des langfristigen Ziels einer geschlechtsausgewogenen Beschäftigungsstruktur ist die Anwendung der zur Verfügung stehenden Maßnahmen zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen unabdingbar.

Die BGBW versucht flexibel auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen einzugehen. Dazu zählt die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung ebenso wie die mitarbeiterorientierte Handhabung bei Elternzeit, Beurlaubung oder das unbürokratische Reagieren auf unvorhergesehene, familiäre Situationen. Nachfolgend dargestellte Maßnahmen sollen zur Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.

5.4 Arbeitszeit, Teilzeit und Telearbeit

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist eine zentrale Rahmenbedingung, um neben dem beruflichen Engagement familiäre Aufgaben wahrnehmen zu können.

Die in der für die Tarifbeschäftigten noch geltenden Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“ vom 14. Januar 2016 geregelte Rahmenarbeitszeit von 37,5 Wochenarbeitsstunden im Regelfall zwischen 7:00 Uhr und 20:00 Uhr von Montag bis Freitag lässt einen großen Spielraum bei einer bedarfsorientierten Gestaltung der Arbeitszeit.

Angesammelte Überstunden können unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange abgefeiert werden. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten dieselben Regelungen.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer beträgt insgesamt 9 % und lässt erkennen, dass Teilzeitbeschäftigung nach wie vor „Frauensache“ ist. Der häufigste Grund für Teilzeitbeschäftigung liegt voraussichtlich weiterhin in der Betreuung von Kindern bzw. der Pflege von Angehörigen.

Sowohl die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung als auch der Telearbeit sind für viele Beschäftigte eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und steigern die Attraktivität des Arbeitgebers. Die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit sind als ausreichend anzusehen, die der Telearbeit sollen entsprechend etwaigem Bedarf und unter Berücksichtigung personeller und organisatorischer Rahmenbedingungen für Angehörige aller Beschäftigungsgruppen etabliert werden.

Es wird daher zwischen der BGBW und dem Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung über die Durchführung alternierende Telearbeit vereinbart werden mit dem Ziel, den Beschäftigten in allen Bereichen ein ausreichendes Angebot an Teilzeit und Telearbeitsplätzen zur Verfügung zu stellen. Dabei sind insbesondere datenschutzrechtliche Belange zu beachten.

Teilzeit und Telearbeit dürfen sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Entsprechendes gilt für Beschäftigte mit Telearbeitsplätzen. Teilzeit und Telearbeit darf nicht zur Übertragung geringwertigerer Aufgaben führen.

Bei Anträgen auf Telearbeit oder Teilzeit ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen.

Für die Teilzeitbeschäftigung zur Pflege naher Familienangehöriger sind gesetzliche Grundlagen durch das Familienpflegegesetz für Tarifbeschäftigte und das Landesbeamtengesetz für Beamte gegeben.

Zur Pflege und Betreuung kranker Kinder unter 12 Jahren können Beamtinnen im Kalenderjahr längstens an 10 Arbeitstagen für jedes Kind, jedoch nicht mehr als 25 Arbeitstage beanspruchen, bei mehreren Kindern höchstens 18 Arbeitstage pro Jahr. Alleinerziehende haben Anspruch auf jeweils doppelt so viele Tage. Für 9/10 der Arbeitstage wird der Sonderurlaub unter Fortbezahlung der Bezüge bewilligt. (vgl. § 29 Abs. 2 AzUVO). Sollten alle 10 Arbeitstage im Kalenderjahr aufgebraucht sein, kann ggf. ein weiterer Anspruch nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO in Verbindung mit Ziff. 46.4 der BeamtvwV im Einzelfall möglich sein.

Bei den Tarifbeschäftigten, die gesetzlich versichert sind und deren Kinder ebenfalls gesetzlich versichert sind, regelt § 45 SGB V einen Anspruch auf Krankengeld wegen Erkrankung eines Kind unter 12 Jahren von 10 Tagen pro Kind, insgesamt höchstens 25 Tage. Diese haben daher einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung und Krankengeldzahlungen der Krankenkasse.

5.5 Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

Auch die zeitliche Flexibilität derjenigen, die sich für die Pflege Angehöriger entscheiden, wurde durch die Möglichkeit einer 6-monatigen Freistellung und des Wechsels zwischen ganzer und teilweiser Freistellung erheblich verbessert. Sowohl der Zentralbereich Personal und

Personalentwicklung (Tarifbeschäftigte) als auch das Personalreferat der Abteilung IV des Ministeriums der Justiz und für Europa (Beamte) begleiten und unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Planung und Inanspruchnahme einer Beurlaubung sowie während der Freistellung. Bei Beginn einer längeren Freistellung werden an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das beigefügte Kontaktdatenblatt ausgehändigt und die entsprechenden Informationen und Beteiligungen umgesetzt.

Vor dem Ende der Beurlaubung wird rechtzeitig durch den Zentralbereich Personal und Personalentwicklung Kontakt mit dem/der Beschäftigten aufgenommen, um ein Wiedereingliederungsgespräch anzubieten.

Die Beschäftigten werden während dem Wiedereinstieg von Ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen in der Einarbeitungszeit unterstützt.

Vor Inanspruchnahme einer Beurlaubung sind die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über die allgemeinen beamten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen ihrer Entscheidung zu informieren und zu beraten.

Beabsichtigt die BGBW einem Antrag auf Beurlaubung (wegen Familienpflichten) nicht zu entsprechen, wird die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt.

Eine weitere Flexibilisierung bei der Arbeitszeit bietet das Sabbatjahr mit Ansparphase. Dabei wird zu Beginn der Umfang der Teilzeitbeschäftigung festgelegt und das Gehalt entsprechend reduziert. Die verringerte Arbeitszeit kann dann in einem zusammenhängenden Zeitraum von bis zu einem Jahr bei Fortzahlung des Gehalts (Teilzeit) als Sabbatjahr genommen werden.

Dies ist bei der BGBW für die Beamten bereits eingeführt. Für Tarifbeschäftigte wird diese im nächsten Jahr erfolgen. Es wird daher zwischen der BGBW und dem Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung über die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Sabbatjahrs vereinbart werden.

Kontaktdatenblatt für beurlaubte Kolleginnen und Kollegen

Bewährungs- und Gerichtshilfe Baden-Württemberg
Zentralbereich Personal und Personalentwicklung
Rosenbergstraße 122
70193 Stuttgart

Beurlaubung: von: _____ bis: _____
Vorname, Name: _____
Einrichtung: _____

Privatanschrift:
Straße: _____
PLZ /Ort _____
Telefon: _____
Email _____

Für die Dauer der Beurlaubung bitte ich um Übersendung folgender Unterlagen und Informationen:

- Allgemeine, fachübergreifende Fortbildungsveranstaltungen
- Fachfortbildungsveranstaltungen
- EDV-Schulungen
- Betriebsausflug / Weihnachtsfeier
- Personalversammlung
- Frauenversammlung

Die Unterlagen werden sofern sie elektronisch vorliegen, per Email versandt.

_____, den _____

Unterschrift

6. Geltungsdauer und Bekanntmachung

Die BGBW erstellt in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit nach 3 Jahren einen Zwischenbericht und schreibt den Chancengleichheitsplan gem. § 5 Abs. 4 ChancenG nach 6 Jahren fort.

Der Chancengleichheitsplan wird in gedruckter Form bei dem Vorstand und im Zentralbereich Personal und Personalentwicklung ausgelegt. Er kann weiterhin bei der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin eingesehen werden. Elektronisch wird der Chancengleichheitsplan im SharePoint sowie der Internetseite der BGBW veröffentlicht.

Zeitnah nach Erstellung des Chancengleichheitsplans wird per Email auf die Auslage aufmerksam gemacht und es erfolgt ein Hinweis im Mitarbeitermagazin sowie unter „Aktuelles“ auf den Chancengleichheitsplan.

Impressum:

Herausgeber: Bewährungs- und Gerichtshilfe Baden-Württemberg
Rosenbergstraße 122
70193 Stuttgart

Erstellt durch: Beauftragte für Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit
dem Personalreferat

Druck: Bewährungs- und Gerichtshilfe Baden Württemberg
Internet: www.bgbw.landbw.de

Auflage: 7

Stuttgart im Dezember 2017