

Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes

Anlage:
aktueller Chancengleichheitsplan (2022 – 2028)

V e r f ü g u n g

1. Allgemeines

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) hat das Landesgleichberechtigungsgesetz abgelöst. Ziel des Gesetzes ist es nach wie vor, die berufliche Förderung von Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, insbesondere die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen eine deutliche Erhöhung des Anteils für Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, sowie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen. Weiteres Ziel ist es, auf eine besondere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

2. Umsetzung

Zentraler Punkt für die Umsetzung ist die Erstellung eines Chancengleichheitsplanes. Dieser Plan ist alle **sechs Jahre** zu erstellen. In ihm sollen Übersichten über die Beschäftigungsstruktur enthalten sein, Repräsentanz von Frauen dargestellt werden und Förderungsmaßnahmen enthalten sein.

3. Chancengleichheitsplan

Der Chancengleichheitsplan ist von der Hauptgeschäftsstelle zu erstellen und fortzuschreiben. Die Beauftragte für Chancengleichheit und die Personalvertretung ist zu beteiligen. Der Chancengleichheitsplan ist als Anlage zu dieser Verfügung jeweils in aktueller Form zu veröffentlichen.

4. Beauftragt. für Chancengleichheit / Informationen

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird gewählt. Gleiches gilt für die Stellvertreterin. Über die jeweiligen Wahlen sowie die Ergebnisse der Wahl wird über Aushänge im Haus sowie im Intranet informiert.

5. Die Verfügung gilt ab sofort.

gez.
Müller
Ltd. Regierungsdirektor

(Stand 12/22)

Verteiler:

1. alle/ Intranet
2. E 200

Chancengleichheitsplan

**gemäß §§ 5, 6 des Gesetzes zur Verwirklichung der
Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst
des Landes Baden-Württemberg**

**für die Beschäftigten der
Justizvollzugsanstalt Karlsruhe**

2022 - 2028

INHALTSVERZEICHNIS:

Vorwort des Anstaltsleiters

I. Einführung

II. Ziel des Chancengleichheitsplans

III. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

1. Gesamtanstalt
2. Höherer Dienst
3. Gehobener Dienst
4. Mittlerer Dienst
5. Beurlaubte und Teilzeitkräfte im mittleren Dienst
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im mittleren Dienst
7. Auszubildende im mittleren Dienst
8. Reflexion der bisherigen Zielerreichung seit 2013

IV. Zielvorgaben

V. Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen

1. Personalauswahl
 - 1.1. Stellenausschreibungen
 - 1.2. Vorstellungsgespräche/Personalauswahlgespräche
 - 1.3. Auswahlentscheidungen
 - 1.4. Auszubildende
2. Fortbildung/Qualifizierung
3. Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie
 - 3.1. Arbeitszeiten
 - 3.2. Teilzeitbeschäftigung
 - 3.3. Beurlaubte
 - 3.4. Diversität von Bediensteten
4. Maßnahmen zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz

VI. Schlussbemerkungen

Vorwort

Der vorliegende Chancengleichheitsplan gilt für die Justizvollzugsanstalt Karlsruhe nebst den Außenstellen Bühl und JAA Rastatt und wurde auf der Grundlage des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) erstellt.

Dieser Chancengleichheitsplan mit einer Laufzeit von sechs Jahren gilt vom 01.12.2022 bis zum 30.11.2028.

Ziel des vorliegenden Chancengleichheitsplans ist eine frauen- und familienbewusste Personalpolitik. Dies gelingt, wenn alle Beschäftigten die Personalpolitik der Justizvollzugsanstalt Karlsruhe weiterhin unterstützen und sich der besonderen Verantwortung für die Förderung der Gleichberechtigung bewusst sind.

Auf den nachfolgenden Seiten wird gemäß den Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes dargestellt, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Das ChancenG gibt vor, in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung mit Frauen vorzusehen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung muss jedoch berücksichtigt werden. Der Chancengleichheitsplan verweist außerdem darauf, mit welchen personellen, organisatorischen und qualifizierenden Maßnahmen die teilweise vorliegende Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden soll. Dies kann nur gelingen, wenn alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, die Beauftragte für Chancengleichheit und die Mitglieder des Personalrats dieser Zielrichtung offen gegenüberstehen und gemeinsam an ihrer praktischen Umsetzung arbeiten.

Müller
Ltd. Regierungsdirektor

I. Einführung

Ziele des Chancengleichheitsgesetzes sind unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung:

- die gezielte berufliche Förderung von Frauen
- einer Benachteiligung von Frauen entgegenzutreten
- die Verbesserung der Zugangs- Aufstiegschancen für Frauen
- eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und für Männer

Nach 3 Jahren wird in Form eines Zwischenberichtes über den Stand der Erfüllung der genannten Zielvorgaben berichtet (§ 8 Abs. 1 Chancengleichheitsgesetz).

Die Geltungsdauer des Chancengleichheitsplans beträgt gemäß § 5 Abs. 4 des ChancenG sechs Jahre und wurde unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erstellt. Er soll bei erheblichen strukturellen Veränderungen angepasst werden.

Stichtag für die gemäß § 6 Abs. 1 Satz 3 ChancenG erhobenen Daten ist entsprechend der Vorgaben in § 6 Abs. 1 Satz 4 ChancenG der 30.06.2022.

II. Ziel des Chancengleichheitsplans

Ziel des Chancengleichheitsplanes ist es unter anderem, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern voranzutreiben und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu verhindern. Um auch insbesondere eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen wird es Ziel sein, die Rahmenbedingungen dafür weiter auszubauen. Dabei werden die Gewährung von Teilzeitbeschäftigungen sowie eine entsprechende Ausgestaltung der Dienst- und Arbeitszeiten berücksichtigt, sofern unter Beachtung der dienstlichen Belange möglich. Auch eine paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern, insbesondere auf den Führungs- und Leitungsebenen, soll erreicht werden. Dabei sind stets die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ausschlaggebend, nicht das Geschlecht.

III. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

1. Der Gesamtanstalt

Am Tag der Erhebung, dem 01.10.2022, sind in der Justizvollzugsanstalt Karlsruhe nebst Außenstellen Bühl und JAA Rastatt insgesamt 128 Personen beschäftigt, davon 47 Frauen und 81 Männer. Somit ergibt sich ein **Frauenanteil** von 36,72 %.

2. Höherer Dienst

Der Personal-Ist-Bestand im höheren Dienst der Justizvollzugsanstalt Karlsruhe zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

Höherer Dienst und vergleichbare Tarifbeschäftigte	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Bedienstete der JVA Karlsruhe		
		Gesamt	davon Frauen	Anteile der Frauen in %
	E 14	1	0	0 %
	A 14	1	0	0 %
	A 16 + Z	1	0	0 %
Summe		3	0	0 %

Beim höheren Dienst ist zu beachten, dass Neueinstellungen sowie Beförderungen durch das Ministerium der Justiz und für Migration Baden-Württemberg erfolgen.

Lediglich im Wege einer vollständigen Transparenz der Frauenquote wird der höhere Dienst daher in dem vorliegenden Chancengleichheitsplan aufgeführt.

Wenn man die vorliegende Tabelle in ihrer Gesamtheit betrachtet, sind die Frauen in der Justizvollzugsanstalt Karlsruhe im höheren Dienst mit einem Anteil von 0 % unterrepräsentiert.

3. Gehobener Dienst

Der Personal-Ist-Bestand im gehobenen Dienst der Justizvollzugsanstalt Karlsruhe weist am Stichtag folgendes Gesamtbild vor:

Gehobener Dienst und vergleichbare Tarifbeschäftigte	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Bedienstete der JVA Karlsruhe		
		Gesamt	davon Frauen	Anteile der Frauen in %
	S 12	2	2	100 %
	E 11	1	0	0 %
	A 10	1	1	100 %
	A 12	1	0	0 %
	A 13	1	0	0 %
Summe		6	3	50 %

Auch die Personalhoheit für den gehobenen Dienst obliegt dem Ministerium der Justiz und für Migration Baden-Württemberg.

Der Frauenanteil im gehobenen Dienst (**3 von 6 Bediensteten**) liegt mit 50 % im Mittelfeld der JVA Karlsruhe und resultiert nur aus der Berufsgruppe des Sozialdienstes.

Prozentual stellen Frauen im gehobenen Dienst folgende Anteile in den verschiedenen Fachdiensten:

1. Sozialdienst: 3 von 6 Beschäftigten sind Frauen 50 %
2. pädagogischer Dienst: 0 von 1 Beschäftigten sind Frauen 0 %
3. Verwaltungsdienst: 0 von 1 Beschäftigten sind Frauen 0 %

4. Mittlerer Dienst

Verwaltungsdienst:

Mittlerer Dienst und vergleichbare Tarifbeschäftigte	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Bedienstete der JVA Karlsruhe		
		Gesamt	davon Frauen	Anteile der Frauen in %
	A 9 + Z	1	1	100 %
	A 8	1	0	0 %
	A 7	1	1	100 %
	E 5	3	3	100 %
	E 6	2	2	100 %
Summe		8	7	87,5 %

Mittlerer Vollzugsdienst im Justizvollzug:

Mittlerer Dienst und vergleichbare Tarifbeschäftigte	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Bedienstete der JVA Karlsruhe		
		Gesamt	davon Frauen	Anteile der Frauen in %
	E 52	9	3	33,33 %
	E 4	1	1	100 %
	E 5	2	2	100 %
	E 6	6	5	83,33 %
	E 7	1	1	100 %
	KR 7	1	1	100 %
	A 7	22	9	40,90 %
	A 8	42	11	26,19 %
	A 9	18	4	22,22 %
	A 9 + Z	10	0	0 %
Summe		110	37	33,63 %

Der mittlere Dienst in der Justizvollzugsanstalt Karlsruhe setzt sich aus dem Verwaltungsdienst und dem mittleren Vollzugsdienst im Justizvollzug zusammen. Insgesamt sind hier 118 Bedienstete beschäftigt und es ergibt sich bei 44 Frauen eine Quote von 37,28 %. Diese Zahl ergibt sich im Wesentlichen aus der erhöhten Frauenquote im mittleren Verwaltungsdienst.

Frauen sind in der Verwaltung deutlich stärker vertreten als Männer. Im Bereich des mittleren Vollzugsdienstes im Justizvollzug sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Zudem wird deutlich, dass Frauen insbesondere in den höheren Besoldungsgruppen unterrepräsentiert sind.

Ziel und Maßnahmen:

Bis 2028 soll bei der Einstellung zum Vorbereitungsdienst im Bereich des mittleren Vollzugsdienstes stärker darauf geachtet werden, Frauen zu berücksichtigen. Zudem soll bei den Beförderungen darauf geachtet werden, dass Frauen unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips in die höher dotierten Besoldungsgruppen A 9 und A 9 + Z kommen.

5. Beurlaubte und Teilzeitkräfte im mittleren Dienst

a) Beurlaubte

Am Stichtag waren zwei weibliche Bedienstete beurlaubt (Elternzeit)

b) Teilzeitbeschäftigte

Höherer Dienst und vergleichbare Tarifbeschäftigte	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Bedienstete der JVA Karlsruhe		
		Gesamt	davon Frauen	Anteile der Frauen in %
	E 14	1	0	0 %
Summe				

Im höheren Dienst ist ein männlicher Bediensteter teilzeitbeschäftigt.

Gehobener Dienst und vergleichbare Tarifbeschäftigte	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Bedienstete der JVA Karlsruhe		
		Gesamt	davon Frauen	Anteile der Frauen in %
Summe				

Mittlerer Dienst und vergleichbare Tarifbeschäftigte	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Bedienstete der JVA Karlsruhe		
		Gesamt	davon Frauen	Anteile der Frauen in %
	A 9 + Z	1	1	100 %
	A 9	1	1	100 %
	A 7	1	1	100 %
	A 8	6	6	100 %
	E 6	2	2	100 %
	E 5	2	2	100 %
	KR 7	1	1	100 %
Summe		14	14	100 %

Frauen sind in Teilzeitbeschäftigungen mit 100,00 % stark überrepräsentiert. Diese Verteilung gibt einen Hinweis dafür, dass Frauen Familienaufgaben im Schwerpunkt übernehmen und beruflich zurücktreten.

Von den insgesamt 14 Teilzeitbeschäftigten hat keine Beschäftigte einen befristeten Vertrag.

6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im mittleren Dienst

Gemäß der amtlichen Begründung zu § 4 Abs. 5 ChancenG umfasst der Begriff "Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben" Behördenleitungen und deren Stellvertretungen. Dies betrifft im mittleren Dienst der Justizvollzugsanstalt Karlsruhe:

im mittleren Vollzugsdienst:

VDL, BDL, Leiter/in UH 1, Leiter UH 2, Leiterin Kammer, Leiter Verpflegung, Leiter Freizeit, Dienstplangestalter, Ausbildungsleiter, Leiter Wäscherei, Leiter Fahrdienst, Leiter Sport, Leiter Besuch, Dienstleiter der ASt. Bühl und JAA Rastatt sowie deren Stellvertreter/innen.

in der Verwaltung:

Leiterin VVM

Festzuhalten ist, dass Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im mittleren Dienst stark unterrepräsentiert sind.

Beim mittleren Vollzugsdienst im Justizvollzug finden sich vier weibliche Bedienstete mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Frauenquote in der Verwaltung bei den Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben beträgt mit einer Bediensteten 100 %.

Fazit: Teilzeitbeschäftigungen sollen auch bei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben möglich sein. Dies trägt zu einer gerechten Verteilung von Familienarbeit und bezahlter Berufstätigkeit bei.

7. Auszubildende im mittleren Dienst

Zum Stichtag 1.10.2022 sind weder männliche noch weibliche Anwärter (Auszubildende) im Verwaltungsdienst vorhanden.

Im mittleren Vollzugsdienst sind von 9 Anwärtern 3 weiblich, was einer Quote von 33,33 % entspricht. Die Vorgabe des § 6 Abs. 2 ChancenG, dass mindestens die Hälfte der Anwärterstellen mit Frauen zu besetzen sind, wurde nicht ganz erfüllt.

Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass sich in der hiesigen Justizvollzugsanstalt – Hauptanstalt - ausschließlich männliche Strafgefangene befinden. Im Hinblick auf die Sicherheitsbelange einer Vollzugsanstalt ist eine weitere Erhöhung des Frauenanteils im mittleren Vollzugsdienst im Justizvollzug kaum zu verantworten.

8. Reflexion der bisherigen Zielerreichung

Im höheren Dienst wurde die Vorgabe aus dem Chancengleichheitsgesetz, nämlich mindestens die Hälfte der Beschäftigten mit Frauen zu besetzen, nicht erfüllt.

Hier sei darauf hingewiesen, dass Einstellungen im höheren Dienst zentral durch das Ministerium der Justiz und für Migration erfolgen.

Im gehobenen Dienst konnte eine Steigerung auf 50 % erreicht werden, wodurch § 6 Abs. 2 ChancenG gerade so eingehalten werden konnte.

Auch im mittleren Dienst ist ein Anstieg auf 37,28 % zu verzeichnen.

Und im Bereich der Teilzeitbeschäftigten sind insgesamt 14 Personen, alles Frauen, Teilzeit beschäftigt.

IV. Zielvorgaben

Zielvorgaben gelten generell nur für die Bereiche, in denen mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. Um einer ungleichen Verteilung entgegenzuwirken und die Gleichbehandlung beider Geschlechter zu wahren, sind zudem auch Bereiche zu berücksichtigen, in denen Frauen stark überrepräsentiert sind. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zudem zu beachten.

Die Zielvorgabe ergibt sich konkret aus § 6 Abs. 2 Chancengleichheitsgesetz: „Mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten soll der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind, deutlich erhöht werden.“

Ausnahmen: Ist ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit oder sind nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, sind Abweichungen von der Zielvorgabe zulässig.

Durch die Belange der Justizvollzugsanstalt Karlsruhe, in welcher sich ausschließlich männliche Strafgefangene befinden, und die Zuständigkeitsregelung im Vollstreckungsplan sind einer Erhöhung des Frauenanteils im Hinblick auf die Sicherheitsbelange einer Vollzugsanstalt Grenzen gesetzt und es muss bei der Zahl der beschäftigten Frauen im Bereich des mittleren Vollzugsdienstes eine kritische Betrachtung erfolgen.

In den Bereichen der Verwaltung (höherer, gehobener und mittlerer Dienst) ist die Zielvorgabe aus § 6 Abs. 2 Chancengleichheitsgesetz weiter zu verfolgen.

V. Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen

1. Personalauswahl

1.1. Stellenausschreibungen

Die in § 8 Chancengleichheitsgesetz geregelte Ausschreibungspflicht wird in der Justizvollzugsanstalt Karlsruhe folgendermaßen umgesetzt:

Die zu besetzenden Personalstellen werden grundsätzlich intern (Veröffentlichung im Intranet) und extern ausgeschrieben. Sie sind grundsätzlich geschlechtsneutral gestaltet.

Es erfolgt die Angabe: "Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert".

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird in der Ausschreibung darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind, bzw. Bewerbungen mit Interesse an einer Teilzeitstelle erwünscht sind. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten-/Leitungsaufgaben.

Von dem Ausschreibungstext bezüglich der Teilbarkeit von Vollzeitstellen kann im Einzelfall jedoch abgewichen werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn eine Teilung von Stellen gemäß der Dienstplangestaltung/ Dienstpostenregelung nachweisbar nicht umsetzbar ist.

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen.

Hiervon kann abgesehen werden bei:

- Stellenersatz von nicht länger als sechs Monate Beurlaubten bzw. von nicht längerfristig krankheitsbedingt abwesenden Beschäftigten
- Vorrangigen Gründen der Personalplanung/-entwicklung (z.B. interne Umsetzungen zum Zwecke der Qualifizierung, Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit, Übernahme von Ausgebildeten). Erfolgt hier keine externe Ausschreibung, ist dies vorab mit der Beauftragten für Chancengleichheit abzustimmen.

1.2. Vorstellungsgespräche / Personalauswahlgespräche

- Entsprechend der gesetzlichen Vorgabe werden in den Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch geladen, soweit sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.
- Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft, der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig.
- Die Beauftragte für Chancengleichheit kann an allen Vorstellungsgesprächen/ Personalauswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Männer oder Frauen die Voraussetzungen für die Stelle oder das Amt erfüllen. Sie erhält Einsicht in relevante Bereiche von Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen.
- Es erfolgt eine Abstimmung über Vorstellungstermine und Auswahlverfahren. Idealerweise setzt sich der Personenkreis aus beiden Geschlechtern zusammen.
- Bei der Beurteilung der Eignung sind überfachliche Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgebrachte Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.
- Nach Abschluss der Vorstellungsgespräche informiert die Hauptgeschäftsstelle die Beauftragte für Chancengleichheit über ihre Auswahlentscheidung.

1.3. Auswahlentscheidungen

Bei der Auswahlentscheidung sind Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur zu berücksichtigen, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung von Bedeutung sind. Bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen bei der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, nicht berücksichtigt werden. Nach Abschluss der Vorstellungsgespräche informiert die Hauptgeschäftsstelle die Beauftragte für Chancengleichheit über ihre Auswahlentscheidung.

Wenn eine Personalauswahl mit den Vorgaben des ChancenG nicht vereinbar ist, kann die Beauftragte für Chancengleichheit dies beanstanden. Dann entscheidet die Anstaltsleitung. Einzelheiten zur Beanstandung finden sich in § 22 ChancenG.

1.4. Auszubildende

Die Ausbildung von Frauen im mittleren Vollzugsdienst im Justizvollzug wird weiter gefördert unter der Berücksichtigung der Sicherheitsbelange der Justizvollzugsanstalt.

Es wird darauf geachtet, dass bei Neueinstellungen in den definierten, unterrepräsentierten Bereichen eine ausgeglichene Besetzung durch Frauen und Männer erfolgt.

2. Fortbildung/Qualifizierung

Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gem. § 11 Chancengleichheitsgesetz gefördert. Insbesondere sollen Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen.

Bei der Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt. Frauen sollen in gleichem Maße an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen können wie Männer.

Beschäftigte, die beurlaubt sind, bekommen bei Bedarf und entsprechender Antragstellung die Gelegenheit zur arbeitsplatzbezogenen Fortbildung.

Die Wiedereingliederung nach Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus sonstigen Gründen soll mit speziellen Fortbildungsveranstaltungen erleichtert werden.

3. Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie

3.1. Arbeitszeiten

Die Dienstzeiten können auf Antrag so angepasst werden, dass Frauen und Männer familiäre Verpflichtungen erfüllen können. Dies kann jedoch nur erfolgen, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Wird von der Anstalts- oder Verwaltungsleitung beabsichtigt, einem Antrag eines oder einer Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Näheres regelt § 13 ChancenG.

3.2. Teilzeitbeschäftigung

Die Umsetzung der Teilbarkeit einer Vollzeitstelle ist von dem Vorhandensein mindestens zweier gleichwertiger Bewerber/innen abhängig.

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, hat die Dienststelle unter Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit für die Beschäftigten in allen Bereichen ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen.

Teilzeitbeschäftigung 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.

3.3. Beurlaubte

Der Vorgabe zu § 15 ChancenG soll Sorge getragen werden. Beurlaubte können das laufende Fort- und Weiterbildungsangebot, sonstige Veranstaltungen und Einrichtungen nutzen.

3.4. Diversität von Bediensteten

Zum Stichtag sind in der Justizvollzugsanstalt Karlsruhe keine bekannt diversen Bediensteten beschäftigt.

4. Maßnahmen zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz

Zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz, insbesondere auch zum Schutz der sexuellen Selbstbestimmung, wurde zwischen der Anstaltsleitung und dem Gesamtpersonalrat unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit eine Dienstvereinbarung getroffen, welche im Intranet („Hausrecht“) veröffentlicht ist.

VI. Schlussbemerkungen

Der Chancengleichheitsplan wurde in Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Personalrat erstellt. Er wird im Intranet bekannt gemacht und kann bei der Hauptgeschäftsstelle eingesehen werden.