

Chancengleichheitsplan der Justizvollzugsanstalt Mannheim 2022- 2028

I. Allgemeines

In Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz(GG) wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Landesbehörden nach Maßgabe des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz– ChancenG) vom 11. Oktober 2005 gefördert.

Ziel des Gesetzes ist die berufliche Förderung von Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Absatz 2 GG). Es soll insbesondere auf die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, sowie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen hingewirkt werden.

Weiteres Ziel des Gesetzes ist es, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

Gemäß § 5 Absatz 1 Satz 1 ChancenG erstellt jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, mindestens einen Chancengleichheitsplan.

Das ChancenG legt den Inhalt des Chancengleichheitsplanes und das Verfahren zur Kontrolle desselben fest.

Der Chancengleichheitsplan muss gemäß § 6 Absatz 1 ChancenG eine

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs enthalten. Der Chancengleichheitsplan hat u. a. die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen (§ 6 Absatz 2 Satz 1 ChancenG).

Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen (§ 6 Absatz 2 Satz 4 ChancenG).

Gleichzeitig ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen ausgeglichen werden soll (§ 6 Absatz 3 ChancenG).

Der Justizvollzugsanstalt Mannheim obliegt die Personalverwaltung für den mittleren Dienst im Allgemeinen Vollzugsdienst, im Werkdienst und im Verwaltungsdienst sowie den vergleichbaren Tarifbeschäftigten. Die in der Bestandsaufnahme aufgeführten Daten umfasst daher auch nur diese Personengruppen.

Der unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erstellte Chancengleichheitsplan gilt für die Dauer von sechs Jahren.

Er soll bei erheblichen strukturellen Veränderungen angepasst werden.

Stichtag für die gemäß § 6 Absatz 1 Satz 3 ChancenG erhobenen Daten ist entsprechend der Vorgabe in § 6 Absatz 1 Satz 4 ChancenG jeweils der 30. Juni des entsprechenden Jahres.



Hr. Schmitt
Ltd. Regierungsdirektor



Fr. Zang
Regierungsamtfrau



Fr. Hitschke
Regierungsamtfrau

II. Bestandsaufnahme

Stichtag 30.06.2021 (Mittlerer Dienst)

Dienstgruppe	Beamte insgesamt	Davon Frauen	Frauenanteil in %
AVD	211	36	17,06
Inkl. Tarifbesch.	227	42	18,50
Werkdienst	42	2	4,76
Inkl. Tarifbesch.	44	0	0,00
Verwaltung	14	8	57,14
Inkl. Tarifbesch.	28	22	78,57

AVD:

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil in %
A 7	51	11	21,57
A 8	74	14	18,92
A 9	43	8	18,90
A 9Z	14	0	0,00
Anwärter	29	4	13,79
Tarifbesch. E 3	1	0	25,00
Tarifbesch. E 4	11	2	18,18
Tarifbesch. E 6	3	3	100,00
Tarifbesch. E 7	1	0	0,00

Werkdienst:

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil in %
A 7	9	1	11,11
A 8	19	0	0,00
A 9	10	1	10,00
A 9Z	1	0	0,00
Anwärter	3	0	0,00
Tarifbesch. E 3	1	0	0,00
Tarifbesch. E 5	1	0	0,00

Verwaltung:

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil in %
A 7	3	3	100,00
A 8	7	4	57,14
A 9	2	1	50,00
A 9Z	2	0	0,00
Tarifbesch. E 5	9	9	100,00
Tarifbesch. E 4	4	4	100,00
Tarifbesch. E 6	1	1	100,00

Vollzeitbeschäftigung:

AVD	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil in %
A 7	51	11	21,57
A 8	74	9	12,16
A 9	43	6	13,95
A 9Z	14	0	0,00
Anwärter	29	4	13,79
Tarifbesch. E 3	1	0	0,00
Tarifbesch. E 4	11	2	16,66
Tarifbesch. E 6	3	3	100,00
Tarifbesch. E 7	1	0	0,00
<u>Summe gesamt</u>	227	35	15,36

Werkdienst	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil in %
A 7	9	1	11,11
A 8	19	0	0,00
A 9	10	1	10,00
A 9Z	1	0	0,00
Anwärter	2	0	0,00
Tarifbesch. E 3	1	0	0,00
Tarifbesch. E 5	1	0	0,00
<u>Summe gesamt</u>	43	2	4,65

Verwaltung	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil in %
A 7	3	3	100,00
A 8	7	4	57,14
A 9	2	1	50,00
A 9Z	2	0	0,00
Tarifbesch. E 4	1	1	100,00
Tarifbesch. E 5	9	6	66,66
Tarifbesch. E 6	1	1	100,00
<u>Summe gesamt</u>	25	16	64,00

Teilzeitbeschäftigung:

AVD	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil in %
A 7	1	1	100,00
A 8	5	5	100,00
A 9	3	2	66,66
A 9Z	0	0	0,00
Anwärter	0	0	0,00
Tarifbesch. E 3	0	0	0,00
Tarifbesch. E 4	0	0	0,00
Tarifbesch. E 6	1	1	100,00
Tarifbesch. E 7	0	0	0,00
<u>Summe gesamt</u>	10	9	90,00

Werkdienst	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil in %
A 7	0	0	0,00
A 8	1	0	0,00
A 9	1	0	0,00
A 9Z	0	0	0,00
Anwärter	0	0	0,00
Tarifbesch. E 3	0	0	0,00
Tarifbesch. E 5	0	0	0,00
<u>Summe gesamt</u>	2	0	0,00

Verwaltung	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil in %
A 7	0	0	0,00
A 8	4	4	100,00
A 9	0	0	0,00
A 9Z	1	0	0,00
Tarifbesch. E 4	2	2	100,00
Tarifbesch. E 5	3	3	100,00
Tarifbesch. E 6	0	0	0,00
<u>Summe gesamt</u>	10	9	90,00

Beurlaubungen / Elternzeit:

Dienstgruppe	Beamte insgesamt	Davon Frauen	Frauenanteil in %
AVD	3	1	33,33
WD	0	0	0,00
Verwaltung	0	0	0,00

III. Zielvorgaben

siehe Anlage 1

Anmerkung: Das ChancenG beschäftigt sich inhaltlich nicht mit den Besonderheiten des Justizvollzugs, insbesondere hier des Männervollzugs.

Hier sind Sicherheitsaspekte zu beachten (z.B. Nachtdienst) sowie die Tatsache, dass nicht alle Tätigkeiten von weiblichen Bediensteten durchgeführt werden dürfen (körperliche Kontrollen, Urinkontrollen etc.).

Aus diesem Grund besteht unter den weiblichen Bediensteten der JVA Mannheim, insbesondere des mVD, die vorherrschende Meinung, dass der derzeitige Anteil weiblicher Bediensteter nicht weiter aufgestockt werden sollte.

Ist	Soll	Maßnahme	unterstützende Maßnahmen	Aktion durch
Anteil weibl. mVD	30/178 = 16,85 %	15-20% (Sicherheit beachten!)	Quote sollte nicht überschritten werden (Sicherheit etc.)	I
Anteil weibl. WD	2/39 = 5,13 %	max 10 % (Sicherheit beachten!)	Einstellung von Frauen	Werbemaßnahmen I
Anteil weibl. Verw.	8/15 = 53 %	50%		
Beschäftigung der weibl. mVD	inzwischen in vielen Teams vertreten	VDL, Kammer Freizeit?	entsprechende Angebote	VDL, I
Beförderungen und Übertragung höherwertiger Ämter / Funktionsstellen der Frauen im mVD / WD / Verw.	A7: 9 = 20 % / 1 = 12,5 % / 3 = 42,8 % A8: 14 = 18,67 % / 0 / 3 = 42,8 % A9: 8 = 18,18 % / 1 = 10 % / 1 = 14,2 % A9Z: 0 / 0 / 0		Möglichkeiten nach A8 (wD) und A9Z (mVD) in der nächsten Bef.runde prüfen	I
Aus-/Fortbildung speziell für Frauen	Selbstverteidigungskurs	regelmäßig	Angebot sollte erhöht werden	AZT-Trainer, VDL, DPI
Arbeitszeiten für Teilzeitbeschäftigte	tageweise/blockweise derzeit 9 TZ im mVD	Einzelfallregelung	TZ-Stellen in diversen Teams	Arbeitsgruppe; Vorschläge sammeln VDL, I, A
Informationswege der BfC	Info über Einstellungstests Sichtung Bewerberunterlagen Gespräch i. R. v. Einstellungstests ggf. Teilnahme an Bew.gespr.		Beibehaltung des derzeitigen Ablaufs: direkter Austausch zwischen BfC und I bzw. IB	I B, HGSt
Informationswege allgemein	eigene Emailadresse Termine auf Wunsch individuell		Info, v.a. bei Neueinstellungen Jahresgespräch BfC	BfC, Abl
Sachstandsaustausch	nach Absprache			
räumliche Situation	eigenes Büro im alten Tor			