



Baden-Württemberg
JUSTIZVOLLZUGSANSTALT RAVENSBURG

Chancengleichheitsplan

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

2023 - 2029

Inhaltsverzeichnis:

- I. Einführung
- II. Ziel des Chancengleichheitsplans
- III. Bestandsaufnahme
- IV. Zielvorgaben

I. Einführung

Der Chancengleichheitsplan für die Justizvollzugsanstalt Ravensburg (einschließlich Freigängerhaus und Außenstelle Bettenreute) wurde auf Grundlage des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) vom 23. Februar 2016 erstellt.

Dieser Chancengleichheitsplan gilt für die Jahre 2023 - 2029.

Die Bestandsaufnahme und die Auswertung der Beschäftigungsstruktur zeigt auf, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Im Plan sind daher Instrumente aufgeführt, mit welchen die vorliegende Unterrepräsentanz von Frauen soweit möglich abgebaut werden soll.

Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kann und muss dabei berücksichtigt werden.

Berücksichtigung muss ebenso die Tatsache finden, dass die JVA Ravensburg ausschließlich für männliche Gefangene zuständig ist; hieraus folgen für weibliche Bedienstete Verwendungsbeschränkungen, die im Licht der notwendigen Sicherstellung des Dienstbetriebs die Spielräume für die Förderung von Frauen begrenzen.

II. Ziel des Chancengleichheitsplans

Das Ziel der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, die Gleichstellung von Frauen, Männern und diversen Personen können und sollen mit den im Chancengleichheitsplan dargelegten Instrumenten verbessert werden.

Alle Beschäftigten sind aufgerufen, alte Rollenbilder zu überdenken und an strukturellen Veränderungen für die Gleichstellung und auch für die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie mitzuarbeiten.

Die Gleichstellung von Frauen ist kein Verlust für Männer, sondern ein Gewinn. Die Aufmerksamkeit gilt allen Geschlechtern.

III. Bestandsaufnahme

1. Gesamtanstalt

Am Tag der Erhebung, dem 30.6.2023, sind in der Justizvollzugsanstalt Ravensburg insgesamt 278 Personen beschäftigt. Erfasst wurden hierbei aktive Beschäftigte im Beamten- und Arbeitnehmersverhältnis sowie die Auszubildenden.

Davon sind 77 Beschäftigte Frauen und 201 Beschäftigte sind Männer.

Somit ergibt sich ein Frauenanteil von 28 %; die Frauen sind demnach unterrepräsentiert.

2. Höherer Dienst

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

Von insgesamt 10 Beschäftigten sind 5 Frauen und 5 Männer. Die Frauen sind demnach nicht unterrepräsentiert.

3. Gehobener Dienst

Der Personal-Ist-Bestand im gehobenen Dienst stellt sich zum Stichtag wie folgt dar:

Von insgesamt 21 Beschäftigten sind 10 Frauen und 11 Männer. Eine relevante Unterrepräsentanz besteht somit nicht.

4. Mittlerer Dienst

Im zahlenmäßig bei Weitem größten Bereich des mittleren Diensts stellt sich die Situation – wiederum zum Stichtag 30.06.2023 – wie folgt dar:

Von 217 Beschäftigten sind 51 Frauen und 166 Männer. Der Frauenanteil liegt demnach bei 24 %.

Die Frauenquote liegt damit deutlich unter dem Gesamtniveau in der Anstalt, wobei innerhalb der drei relevanten Laufbahnen erhebliche Unterschiede bestehen:

Im mittleren Verwaltungsdienst sind Frauen deutlich überrepräsentiert.

Demgegenüber sind sie im mittleren Vollzugsdienst und im Werkdienst deutlich unterrepräsentiert. Die Unterrepräsentanz zeigt sich vor allem beim Blick auf die höher bewerteten Dienstposten; insoweit spiegelt sich wider, dass im mittleren Vollzugsdienst und Werkdienst einer – weitestgehend – am Männervollzug ausgerichteten Anstalt traditionell kaum weibliches Personal gewonnen wurde.

Im Kreis der Auszubildenden sind speziell in der großen Laufbahn des mittleren Vollzugsdiensts Frauen stärker als in der entsprechenden Laufbahn repräsentiert, worin perspektivisch die Erhöhung des Frauenanteils angelegt ist. Im Werkdienst fehlt bei allerdings sehr geringen Einstellungszahlen eine entsprechend greifbare Entwicklung.

5. Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte

Zum Stichtag waren 7 Beschäftigte beurlaubt, davon 2 Frauen und 5 Männer.

30 Beschäftigte waren in Teilzeit, davon 50 % Frauen und 50 % Männer.

Dieser Stand zeigt, dass diese Möglichkeiten zwischenzeitlich in einem erheblichen Maß auch von Männern genutzt werden.

6. Reflexion der bisherigen Entwicklung

Im höheren und gehobenen Dienst ist mit Blick auf die gesetzlichen Zielvorstellungen des ChancenG im Wesentlichen eine vollständig zufriedenstellende Entwicklung gegeben.

Im mittleren Dienst ist ausweislich der Verhältnisse bei den Auszubildenden für die Vergangenheit und Zukunft eine Entwicklung sichtbar, die zumindest für die große Laufbahn des mittleren Vollzugsdiensts eine Zurückführung der Unterrepräsentanz von Frauen beinhaltet. Für den mittleren Vollzugsdienst wie für den mittleren Werkdienst kann insoweit festgehalten werden, dass im Rahmen der Personalgewinnung in den letzten Jahren ohne jeden Vorbehalt sondern mit positiver Grundhaltung weibliche Bewerber behandelt und berücksichtigt werden.

7. Einzelheiten

Für die Einzelheiten wird auf die anliegende Übersicht Bezug genommen.

IV. Zielvorgaben

Der Chancengleichheitsplan ist eine wichtige Grundlage für längerfristige gezielte Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Ausgehend hiervon gilt ergänzend zu den Vorgaben des ChancenG:

1. Personalgewinnung Vollzugsdienst und Werkdienst

Speziell im Vollzugsdienst und Werkdienst kann und soll weiterhin bei der Personalgewinnung ohne Vorbehalte und mit positiver Grundhaltung auch weibliches Personal geworben und gewonnen werden.

Dies gilt insbesondere für den Werkdienst, wo die Unterrepräsentanz der Frauen nach wie vor so groß ist, dass eine weitere Erhöhung des Frauentils noch keinen Zielkonflikt mit der notwendigen Sicherstellung des Dienstbetriebs befürchten lässt.

Im Vollzugsdienst ist demgegenüber angesichts des zwischenzeitlich erreichten Anteils weiblicher Bediensteter im Blick zu behalten, dass eine weitere erhebliche Erhöhung des Frauenanteils die notwendige durchgängige Sicherstellung des Dienstbetriebs gefährden könnte.

Mit dieser Entwicklung und dem bisher Erreichten ist gleichzeitig die personelle Grundlage gelegt, damit Frauen entsprechend ihrem Anteil auch in höherbewertete Funktionen ihrer Laufbahn aufrücken können.

2. Personalauswahl nach Einstellung

Intern besetzbare Beförderungsstellen, Funktionsstellen und Funktionen werden grundsätzlich ausgeschrieben bzw. über Interessenbekundungen allgemein zugänglich gemacht. Der Ausschreibungstext spricht wie bisher in seiner Formulierung Frauen, Männer und diverse Personen in gleicher Weise an. Frauen werden, soweit die Besetzung mit einer Bewerberin nicht aufgrund der Umstände des Einzelfalls ausgeschlossen erscheint, ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

Frauen sind entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung so zu berücksichtigen, dass sie auch und gerade in hervorgehobenen Funktionen entsprechend ihrem Anteil repräsentiert sind. Darin liegt ein wesentliches Ziel der Förderung von Frauen.

3. Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung

Durch das Schulungsangebot der Justiz soll im Rahmen von internen und externen Fortbildungsmaßnahmen sowie betrieblichen Qualifizierungs- und Entwicklungsprozessen Mitarbeiter/innen die Möglichkeit gegeben werden, ihre berufliche Qualifikation zu erweitern.

Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen entsprechend ihres Anteils berücksichtigt werden.

Die Justizvollzugsanstalt macht es sich zur Aufgabe, Frauen für die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen zu motivieren, Frauen entsprechend zu fördern und sie beim Wiedereinstieg nach Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung zu unterstützen.

Die Angebote umfassen die unterschiedlichen Qualifizierungsstufen für die Berufskarriere.

Fort- und Weiterbildungen sind somit wichtige Qualifizierungsmaßnahmen.

Sie sind in die Personalentwicklungsplanung und in die Förderung von Frauen mit einzubeziehen.

4. Teilzeitbeschäftigung / Beurlaubung / Home Office

Die Justizvollzugsanstalt strebt an, im Rahmen der – teilweise noch offenen – übergeordnet gesetzten Rahmenbedingungen Teilzeitarbeit auch in leitenden Positionen anzubieten. Insofern steht die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben der Reduzierung der Arbeitszeit nicht grundsätzlich entgegen, bedarf aber der Klärung im Einzelfall.

Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen ist zu entsprechen, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Eine Teilzeitbeschäftigung darf für sich genommen nicht zu einer Benachteiligung führen.

Was Home-Office-Arbeit betrifft, sind die beiden Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nämlich der Vollzugsdienst und Werkdienst einer allgemeinen Gewährung von Home Office nicht zugänglich. Insoweit und insgesamt wird im Einzelfall Home Office ermöglicht, wenn die Einhaltung der Familienpflichten dies erfordert und dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Es liegt im Interesse der Justizvollzugsanstalt, die Arbeitsplätze so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen, Männer und diverse Menschen verbessert wird. Die berufliche Entwicklung des Einzelnen darf durch familiäre Verpflichtungen keinen Schaden nehmen.

Vor dem Hintergrund, dass Frauen auf Grund ihrer faktischen Zuständigkeit für Beruf und Familie häufig einer Doppelbelastung ausgesetzt sind, strebt die Justizvollzugsanstalt an, weiblichen, männlichen und diversen Beschäftigten gleichermaßen unter Berücksichtigung dienstlicher Belange flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen.

Soweit dies nicht möglich ist, kommt es entscheidend auf eine langfristige und verlässliche Dienstplanung an, so dass Termine koordiniert werden können.

Der reibungslose Dienstbetrieb und die Erfüllung des Dienstplanes müssen hierbei jederzeit gewährleistet bleiben.

Die Justizvollzugsanstalt erleichtert zudem insbesondere den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf, dem beruflichen Wiedereinstieg und zur Weiterqualifikation. Die Beschäftigten werden von der Verwaltung unverbindlich über die allgemeinen sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen sowie über die tariflichen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung informiert. Beurlaubten wird in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen. Sie werden auf Wunsch über Fortbildungsmaßnahmen unterrichtet. Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Plätze und der allgemeinen Grundsätze über die Auswahl der Teilnehmer/innen wird Beurlaubten die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen eingeräumt.

Das jährlich zentral durch das Justizministerium aufgelegte Fortbildungsprogramm für den Justizvollzug wird jeweils für alle Bediensteten zugänglich gespeichert und auf Wunsch Beurlaubten elektronisch zur Verfügung gestellt.

6. Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung ist ein Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht. Die gemeinsame Arbeit in der Justizvollzugsanstalt sollte von Respekt, Rücksichtnahme und Toleranz

geprägt sein. Sexuelle Belästigung steht dem entgegen und wird in der Justizvollzugsanstalt nicht geduldet.

Alle Mitarbeiter/innen sind aufgerufen, sexuelle Belästigung zu verhindern und ihr entgegenzuwirken. Die Justizvollzugsanstalt wird jeden Einzelfall schnellstmöglich überprüfen, Betroffene schützen und ggf. Maßnahmen einleiten.

Diese Zielsetzung versteht sich (auch) als wesentlicher Beitrag zur Herstellung der praktischen Chancengleichheit für Frauen.

Ravensburg, den 13.07.2023

Der Anstaltsleiter

gez.

Mönig
Ltd. Regierungsdirektor

Beauftragte für Chancengleichheit

gez.

Rankel-Polzin
Hauptsekretärin im Justizvollzugsdienst