

Chancengleichheitsplan

für die

JVA Rottenburg

2024 – 2029

Stichtag: 30.06.2023

INHALT

I. Allgemeine Bestimmungen

II. Verwaltung

1. Bestandsaufnahme
2. Bewertung
3. Zielvorgaben

III. Allgemeiner Vollzugsdienst

1. Bestandsaufnahme
2. Bewertung
3. Zielvorgaben

IV. Werkdienst

1. Bestandsaufnahme
2. Bewertung
3. Zielvorgaben

V. Besetzung von Gremien

VI. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG

1. Personelle Maßnahmen
2. Organisatorische Maßnahmen
3. Fortbildende und qualifizierende Maßnahmen

I. Allgemeine Bestimmungen

Am 17. Februar 2016 hat der baden-württembergische Landtag das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg und zur Änderung des Landeshochschulgesetzes (Chancengleichheitsgesetz) beschlossen.

Das Chancengleichheitsgesetz hat in Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes das Ziel, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern voranzubringen. Hier soll die berufliche Förderung von Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG), 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 angestrebt werden. Gelingen soll dies unter anderem durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Gem. § 5 Abs. 1 Chancengleichheitsgesetz hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, mindestens einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Dieser ist für die Dauer von 6 Jahren zu erstellen.

Der Chancengleichheitsplan muss gem. § 6 Abs. 1 ChancenG eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs enthalten. Es ist darzustellen, in welchen Bereichen die Frauen unterrepräsentiert sind. Er 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 von Frauen vorzusehen (§ 6 Abs. 2 ChancenG). Bei Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen (§ 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG). Gleichzeitig ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden (§ 6 Abs. 3 ChancenG).

II. Verwaltung

1. Bestandsaufnahme

Der Personalbestand in der Verwaltung der JVA Rottenburg zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild (s.u.).

Verwaltung

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	<u>Bedienstete</u>		Anteil Frauen in %
	insges.	davon Frauen	
	2023	2023	2023
A 16+Z	1	0	0
A 16	0	0	0
A 15	2	2	100 %
A 14	4	1	25 %
A 13	4	1	25 %
A 12	6	2	33,33 %
A 11	4	3	75 %
A 10+Z	1	0	0
A 10	11	8	72,72 %
A 9	4	4	100 %
A 8	1	0	0
E 14	1	1	100 %
E 13	2	0	0
E/S 12	2	1	50 %
E 11	1	0	0
E 10			
E 9			
E 8			
E 7			
E 6	7	6	85,71 %
E 5	6	6	100 %
E 4	1	1	100 %
E 3	1	1	100 %
Gesamt	59	37	62,71 %

Zum Stichtag 30.06.2023 liegt der Anteil der Teilzeitarbeitsplätze bei Frauen bei 18 (48,65 % aller Frauen / 30,51 % aller Beschäftigten der Verwaltung), der Anteil der

Teilzeitarbeitsplätze bei Männern bei 3 (13,63 % aller Männer / 10,53 % aller Beschäftigten der Verwaltung. Die Zahl der Beurlaubten liegt zum Stichtag 30.06.2023 bei 1 Frau und 1 Mann.

2. Bewertung

Mit einem Anteil **62,71 %** weiblicher Beschäftigten in der Verwaltung besteht in diesem Bereich ein ausgeglichenes Verhältnis in der Beschäftigtenstruktur. Diese Zahl liegt schon seit Jahren auf ähnlichem Niveau und wird sich durch den geringen Personalwechsel auch künftig nicht wesentlich ändern.

3. Zielvorgaben

Die vorhandene Beschäftigtenstruktur soll erhalten bleiben, Maßnahmen sind derzeit nicht veranlasst.

III. Allgemeiner Vollzugsdienst

1. Bestandsaufnahme

Der Personalbestand im Allgemeinen Vollzugsdienst der JVA Rottenburg zeigt zum Stichtag 30.06.2028 folgendes Gesamtbild (siehe unten).

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Bedienstete		Anteil Frauen in %
	insges.	davon Frauen	
	2023	2023	2023
A 11	3	0	0
A 10+Z	14	2	14,29 %
A 10	38	3	7,90 %
A 9	61	16	26,23 %
A 8	51	17	33,33 %
E 8	0	0	0
E/KR 7	3	2	66,67 %
E 6	1	1	100 %
E 5	0	0	0
E 4	3	1	33,33 %
Anw.Bez.	24	6	25 %
Gesamt	198	48	24,24 %

Der Anteil der Teilzeitarbeitsplätze bei Frauen liegt zum Stichtag 30.06.2023 bei 18 (37,5 % aller Frauen / 9,09 % aller Beschäftigten im AVD), der Anteil der Teilzeitarbeitsplätze bei Männern liegt bei 13 (8,67 % aller Männer / 6,53 % aller Beschäftigten im AVD). Die Zahl der Beurlaubten liegt bei 3 Frauen und 3 Männer.

2. Bewertung

Im Bereich des Allgemeinen Vollzugsdienstes liegt der Anteil der weiblichen Bediensteten bei 48 (24,24 %) zum 30.06.2023.

3. Zielvorgaben

Um dem § 1 ChancenG gerecht zu werden, wird es für sinnvoll erachtet, den gegenwärtigen Anteil von 24,24 % weiblicher Beschäftigter im mittleren Dienst derzeit weitestgehend stabil zu halten. Dies ergibt sich aufgrund der Strukturen der JVA Rottenburg und der hieraus entstehenden Problematik bei der Einstellung weiterer weiblicher Beschäftigter im Allgemeinen Vollzugsdienst.

Gemäß § 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG setzt sich die JVA Rottenburg zum Ziel, den Anteil weiblicher Beschäftigter in den Besoldungsgruppen A10 (wegen Hebung!) und höher deutlich zu erhöhen. Der Anteil von weiblichen Bediensteten auf Beförderungsdienstposten konnte in den vergangenen Jahren sehr deutlich erhöht werden. Die Entwicklung soll bestätigt werden. Dies geschieht jedoch immer unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und Leistung.

IV. Werkdienst

1. Bestandsaufnahme

Der Personalbestand im Werkdienst der JVA Rottenburg zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild (siehe unten).

Werkdienst

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Bedienstete		
	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen in %
	2023	2023	2023
A 12	1	0	0
A 11	0	0	0
A 10+Z	3	0	0
A 10	15	0	0
A 9	9	0	0
A 8	8	0	0
E 7	3	0	0
E 6	1	0	0
Anw.Bez.	2	0	0
Gesamt	42	0	0

Der Anteil der Teilzeitarbeitsplätze liegt zum Stichtag 30.06.2023 bei 3 (7,14 %). Die Zahl der Beurlaubten liegt bei 1.

2. Bewertung

Im Werkdienst gibt es keine weiblichen Bediensteten. Auf unsere auch für Frauen ausgeschriebenen Stellen gingen nur Bewerbungen von männlichen Bewerbern ein, was sicherlich damit zu tun hat, dass die Anforderungsprofile eher im metallverarbeitenden Bereich liegen.

3. Zielvorgaben

Es bleibt weiterhin das Ziel, auch in dieser Laufbahngruppe weibliche Bedienstete einzustellen.

V. Besetzung von Gremien

In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab 01. Januar 2019 mindestens 50 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein. Dies gilt nicht, wenn dem Land höchstens 2 Gremiensitze zustehen. Gremien in diesem Sinne sind nach § 13 Abs. 4 ChancenG solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien, unabhängig von ihrer Bezeichnung. Ausnahmen sind gem. § 13 Abs. 5 ChancenG nur aus besonderen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind. Steht dem Land insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen.

VI. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG

Gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

Die JVA Rottenburg ist bestrebt, die Erreichung dieser Ziele insbesondere durch folgende Maßnahmen zu fördern:

1. Personelle Maßnahmen

Unter den weiblichen Bediensteten des Vollzugsdienstes ist der Anteil von Teilzeitbeschäftigten besonders hoch. Insbesondere den Kinderbetreuungsbedarf dieser Bediensteten und die Bedürfnisse der Dienstplanung im Schicht- und Wechseldienst in Einklang zu bringen, stellt eine besondere Herausforderung dar bei der Entwicklung

individueller Arbeitszeitmodelle von Teilzeitbeschäftigten. Arbeitszeitmodelle in diesem Bereich sollen auch weiterhin unter Beteiligung der betroffenen Bediensteten, der Dienstplanung, der Vollzugsdienstleitung, des Personalrats und der Beauftragten für Chancengleichheit vereinbart werden.

2. Organisatorische Maßnahmen

Zur Verbesserung der Vereinbarung von Familie und Beruf, insbesondere im allgemeinen Vollzugsdienst wurde im Jahr 2013 eine Bedarfsanfrage in der Anstalt durchgeführt. Es war angedacht, gemeinsam mit der Stadt Rottenburg die Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu verbessern und für Kinder von Bediensteten besondere Betreuungszeiten anzubieten. Die Nachfrage war jedoch so gering, dass eine weitere Ausarbeitung dieser Planung nicht zustande kam.

3. Fortbildende und qualifizierende Maßnahmen

Bei Fortbildungsmaßnahmen und Qualifizierungsangeboten für Führungskräfte sollen weibliche Bedienstete besonders berücksichtigt werden.

Weckerle
Anstaltsleiter

K. Bodamer
Beauftragte für Chancengleichheit

R. Stötzer
Vorsitzender des örtlichen Personalrats