

Chancengleichheitsplan

der Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall

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 Chancengleichheitsplanes
- III. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur
- IV. Zielvorgabe
- V. Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen
- VI. Schlussbemerkungen

I. Einführung

Der Chancengleichheitsplan für die Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall, Hauptanstalt und Außenstellen, wurde auf Grundlage des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg vom 23. Februar 2016 (ChancenG) erstellt. Dieser hat eine Laufzeit von 6 Jahren und gilt vom 01.07.2023 bis 30.06.2029.

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 abgebaut werden soll. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung muss jedoch berücksichtigt werden. Berücksichtigung muss auch die Tatsache finden, dass die Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall ausschließlich für männliche Gefangene zuständig ist. Daher bestehen für weibliche Bedienstete Verwendungsbeschränkungen. Eine Erhöhung der Frauenquote muss mit einer zweckmäßigen Diensterteilung/Planung einhergehen.

Stichtag für die gemäß § 6 Abs. 1 S. 3 ChancenG erhobenen Daten ist entsprechend den Vorgaben des § 6 Abs. 1 S. 4 ChancenG der 30.06.2023

II. Ziel des Chancengleichheitsplans

Das Ziel der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, die Gleichstellung von Frauen, Männern und diversen Personen können mit den im Chancengleichheitsplan dargelegten Instrumenten verbessert werden. Alle Beschäftigten sollten gewonnen werden, alte Rollenbilder zu überdenken und an strukturellen Veränderungen für die Gleichstellung, aber 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

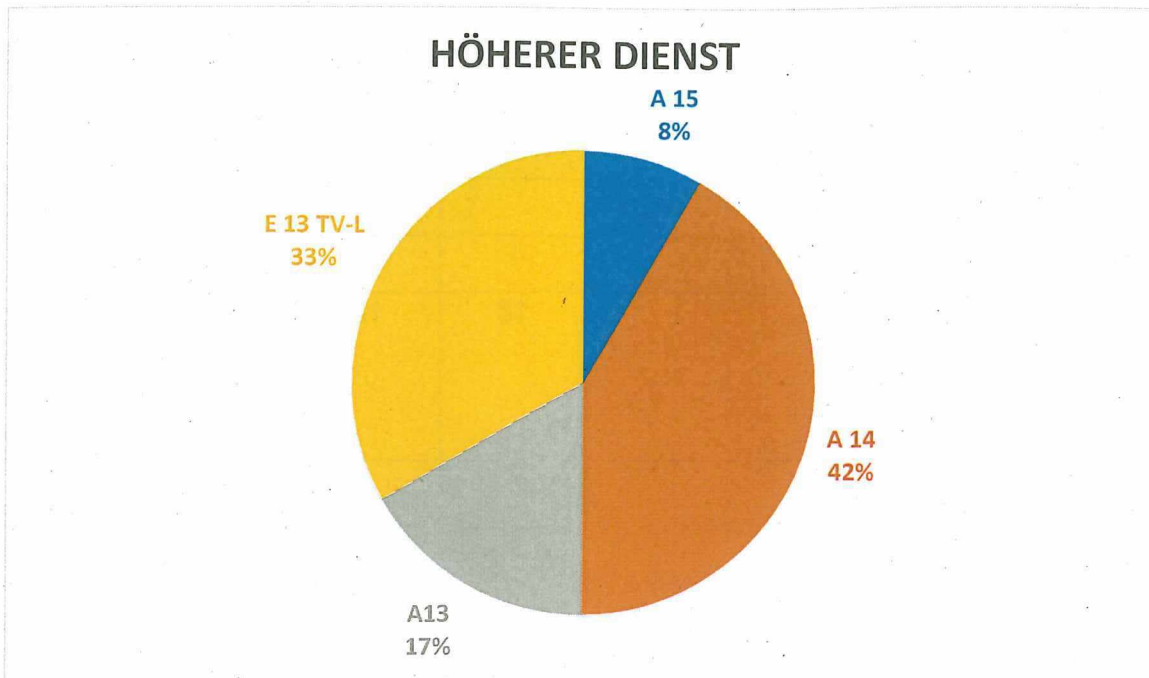
1. Gesamtanstalt

Am Tag der Erhebung, am 30.6.2023, sind in der Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall insgesamt 246 Personen beschäftigt. Erfasst wurden hierbei aktive Beschäftigte im Beamten- und Arbeitnehmerverhältnis, sowie die Auszubildenden. Davon sind 65 Beschäftigte Frauen und 181 Beschäftigte sind Männer. Somit ergibt sich ein Frauenanteil von 26,42 %.

2. Höherer Dienst

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

Höherer Dienst	Dienstverhältnis	Besol- dungs-/ Entgelt- gruppe	Gesamt	Davon Frauen	Divers	Anteil der Frauen in %
	Beamtinnen/Beamten	A15	1			0 %
		A 14	5	4		80 %
		A13	2	1		50 %
	Insgesamt		8	5		62,50 %
	Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	E13 TV- L	4	3		75 %
	Insgesamt		4	3		75 %
	Insgesamt höherer Dienst		12	8		



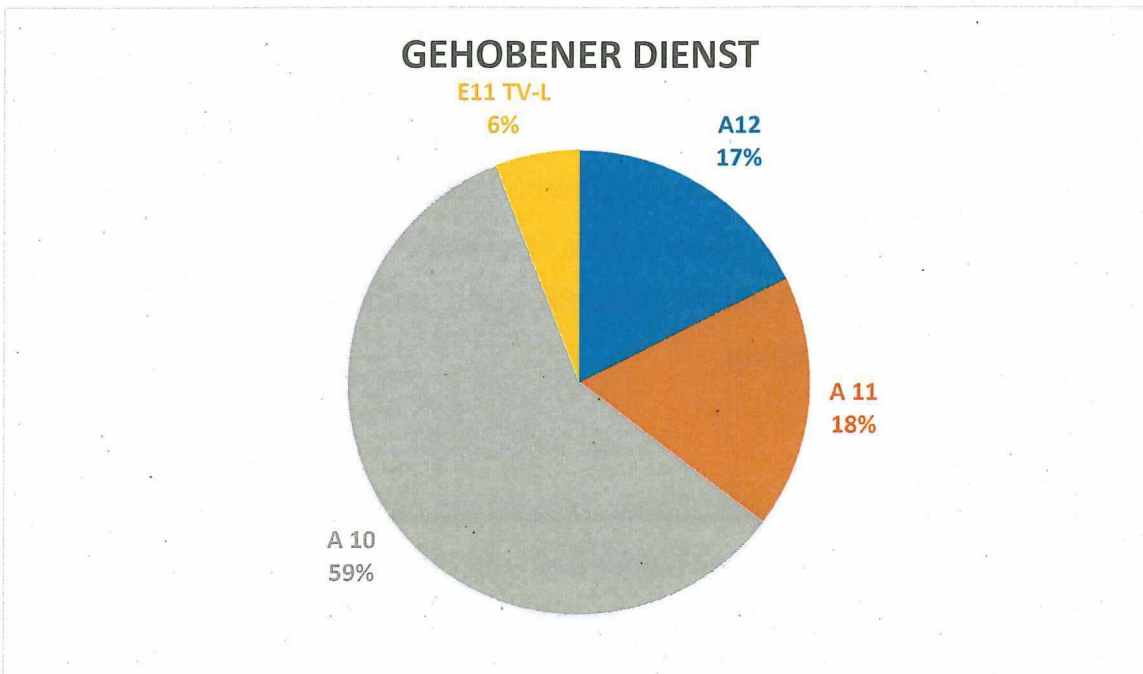
Hier gilt zu beachten, dass die Personalverwaltung der Angehörigen des höheren Dienstes dem Justizministerium Baden-Württemberg obliegt. Die Aufstellung dient nur der Vervollständigung der Personalstruktur des Chancengleichheitsplanes. Deutlich wird hier, dass Frauen nicht unterrepräsentiert sind. Im höheren Dienst befindet sich 1 Frau in Teilzeitbeschäftigung.

3. Gehobener Dienst

Auch die Personalhoheit für den gehobenen Dienst liegt beim Justizministerium Baden-Württemberg. Der Vollständigkeit halber fließt die Erhebung mit in den Plan ein. Deutlich wird hier, dass Frauen nicht unterrepräsentiert sind. Im gehobenen Dienst befinden sich 4 Frauen in Teilzeitbeschäftigung.

Gehobener Dienst	Dienstverhältnis	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Gesamt	Davon Frauen	Divers	Anteil der Frauen in %
	Beamtinnen/Beamten	A 12	3	1		33,33 %
		A 11	3	2		66,67%
		A10	11	9		81,82%
	insgesamt		17	12		70,59 %

	Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	E 11 TV-L	1			0 %
	insgesamt		1			0 %
	Insgesamt gehobener Dienst		18	12		66,67%

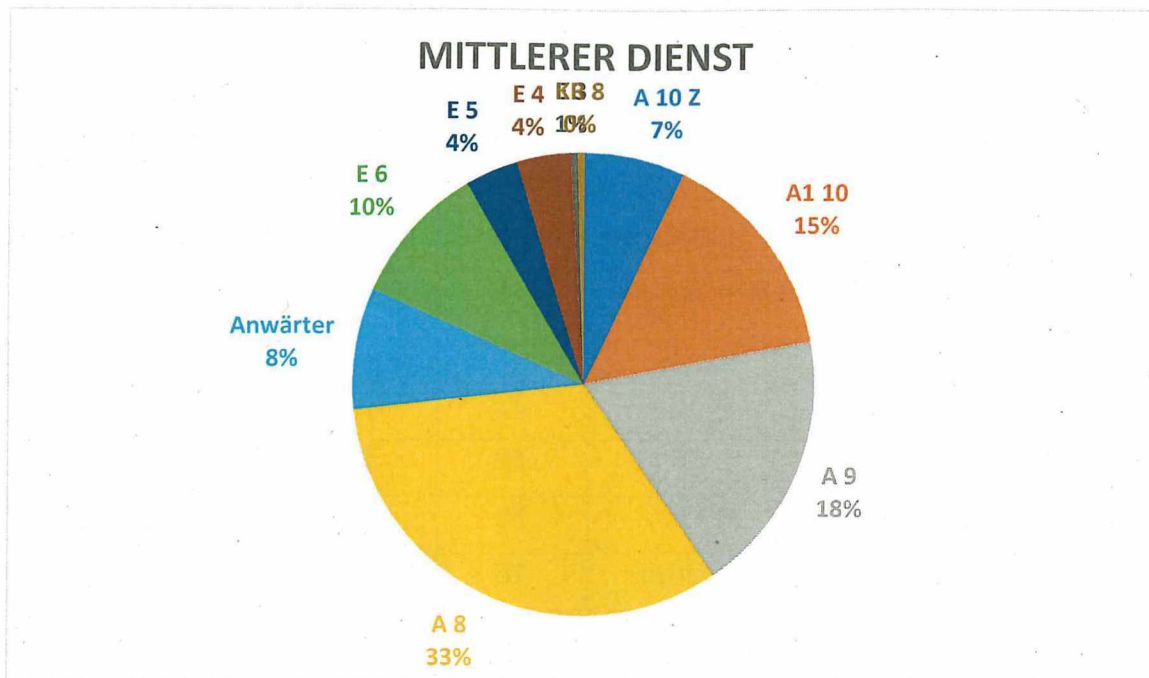


4. Mittlerer Dienst und Auszubildende (Anwärter)

Die Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall ist die personalverwaltende Stelle für Beamtinnen und Beamte der mittleren Dienste und vergleichbare Tarifbeschäftigte. Verwaltungsdienst/allgemeiner Vollzugsdienst/Werkdienst

Der Frauenanteil liegt hier nur leicht unter dem Anstaltsniveau. Allerdings ist der hohe Frauenanteil hauptsächlich dem Verwaltungsdienst zu verdanken, da hier weibliche Mitarbeiterinnen deutlich stärker vertreten sind als Männer.

Mittlerer Dienst	Dienstverhältnis	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Gesamt	Davon Frauen	Divers	Anteil der Frauen in %
	Beamtinnen/Beamten	A10 + Zulage	15	0		0 %
		A 10	32	3		9,38 %
		A9	39	7		17,95 %
		A8	70	12		17,14%
		Anwärter	18	1		5,56 %
	insgesamt		174	23		13,22 %
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E7	1	0		0 %
		E6	21	10		47,62 %
		E 5	8	6		75 %
		E 4	8	2		25 %
		E 3	1	1		100 %
		KR 8	1	1		100 %
	insgesamt		40	20		50 %
	insgesamt mittlerer Dienst		214	43		20,09 %



5. Ziel und Maßnahmen

Besonders im Bereich des Werkdienstes (soweit dies möglich ist) sollen Frauen eingestellt werden. Sie sollten in der Bewerbung, unter Berufung der Gleichstellung, ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Auf die Möglichkeit der grundsätzlichen Teilbarkeit von Stellen sollte explizit hingewiesen werden. Für die deutlich höher dotierten Besoldungsgruppen sollte darauf geachtet werden, dass Frauen, unter Berücksichtigung ihrer Eignung, Befähigung und der fachlichen Leistung (Leistungsprinzip) in die höher dotierten Besoldungsgruppen A10 und A10Z kommen.

6. Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte im mittleren Dienst

Zum Stichtag waren 2 Frauen beurlaubt. 19 Frauen und 10 Männer befanden sich in Teilzeit. Bei den Teilzeitbeschäftigten lag der Frauenanteil bei 65,52 %. Dies legt die Annahme nahe, dass sich Frauen aufgrund familiärer Aufgaben beruflich häufiger zurücknehmen.

IV. Zielvorgaben

Der Chancengleichheitsplan ist eine wichtige Grundlage für längerfristige gezielte Förderung von Frauen. Die Unterrepräsentanz in den oberen Besoldungsgruppen im mittleren Dienst und im technischen Dienst soll verbessert werden.

V. Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen

1. Personalauswahl

1.1 Stellenausschreibungen

Intern besetzbare Beförderungsstellen, Funktionen und Funktionsstellen werden, soweit die Entscheidungskompetenz vollständig bei der Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall liegt, grundsätzlich ausgeschrieben. Dies stellt sicher, dass alle Beschäftigten der Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall über freiwerdende Stellen informiert werden.

Der Ausschreibungstext wird, so formuliert, dass Frauen, Männer und diverse Personen in gleicher Weise angesprochen werden. Frauen werden, soweit die Besetzung mit einer Bewerberin nicht aufgrund der Umstände des Einzelfalls ausgeschlossen erscheint, ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Bei der Ausschreibung von Vollzeitstellen wird darauf hingewiesen, dass diese grundsätzlich teilbar sind, soweit der Dienstplan nicht entgegensteht. Die tatsächliche Teilung einer Vollzeitstelle ist zudem von dem Vorhandensein mindestens zweier gleichwertiger Bewerber/-innen abhängig.

Frauen sind entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung so zu berücksichtigen, dass die Unterrepräsentanz abgebaut wird. Dies gilt auch für die Besetzung höherwertiger Stellen. Insgesamt soll ein Frauenanteil von 30 % als Ziel festgehalten.

Frauen sind für die Übernahme von höher qualifizierten Tätigkeiten und Führungspositionen zu ermutigen.

1.2 Personalauswahlgespräche

An allen Entscheidungen über Einstellungen und Beförderungen beteiligt die Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig. Sofern nicht ausschließlich Bewerbungen von Frauen / Männern oder diversen Personen vorliegen, werden der Beauftragten für Chancengleichheit die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber/innen, die die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle erfüllen, zur Einsicht vorgelegt.

2. Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung

Durch das umfangreiche 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 Beauftragte für Chancengleichheit wird frühzeitig an der Fortbildungsplanung fachlich beratend mit einbezogen. Sie wird bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen beteiligt, sofern es sich um solche Maßnahmen handelt, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen vorbereiten.

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.

Mitarbeiter/-innen, die beurlaubt sind, können an externen Fortbildungen teilnehmen und innerbetriebliche Schulungen wahrnehmen. Die Verwaltung informiert frühzeitig über geplante Schulungsmaßnahmen.

Die Angebote umfassen die unterschiedlichen Qualifizierungsstufen für die Berufskarriere. Fort- und Weiterbildung sind somit wichtige Qualifizierungsmaßnahmen. Sie sind in die Personalentwicklungsplanung und insbesondere in die Förderung von Frauen mit einzubeziehen.

Bei beabsichtigten Beförderungen wird die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig beteiligt.

3. Teilzeitbeschäftigung/ Home-Office

Die Justizvollzugsanstalt strebt an, Teilzeitarbeit auch in leitenden Positionen anzubieten. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen. Soll einem Antrag einer Beamteten auf Teilzeitbeschäftigung nicht entsprochen werden, wird die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt.

Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen ist zu entsprechen, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Eine Teilzeitbeschäftigung darf zu keiner Benachteiligung führen, sich insbesondere nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen und Beförderungen auswirken.

Home-Office Arbeitsplätze (Arbeit außerhalb der Dienststelle) wurden geschaffen und werden im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten und des Dienstplanes besetzt. Aufgrund der besonderen Anforderungen im Justizvollzug ist Home-Office nur eingeschränkt umsetzbar. Mit Stand zum 30.06.2023 sind im Rahmen der individuellen Vereinbarung auf der Basis der Dienstvereinbarung des Ministeriums der Justiz und für Migration Baden-Württemberg 11 Home-Office-Arbeitsplätze genehmigt. Davon sind 7 Beschäftigte Frauen und 4 Beschäftigte sind Männer.

4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Es liegt im Interesse der Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall 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 der Zuständigkeit für Beruf und Familie häufig einer Doppelbelastung ausgesetzt sind, strebt die Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall an, weiblichen, männlichen und diversen Beschäftigten gleichermaßen

ßen unter Berücksichtigung dienstlicher Belange flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen. Der reibungslose Dienstbetrieb und die Erfüllung des Dienstplanes müssen hierbei jederzeit gewährleistet bleiben.

Auf Antrag kann eine familiengerechte Gestaltung der täglichen- und wöchentlichen Arbeitszeit eingeräumt werden, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren und/oder eines pflegebedürftigen Angehörigen erforderlich ist und betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Ist beabsichtigt, dem Antrag einer/eines Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrages erfolgt auf Antrag / Wunsch des Bediensteten schriftlich.

4.1 Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

Die Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall erleichtert insbesondere den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf, dem beruflichen Wiedereinstieg und zur Weiterqualifizierung. 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 Krankheitsvertretung wahrzunehmen.

Sie werden über Fortbildungsmaßnahmen unterrichtet. Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Plätze und der allgemeinen Grundsätze über die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird Beurlaubten die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen eingeräumt.

Bevor eine Beurlaubung angetreten wird und vor Beendigung einer Beurlaubung werden die Beschäftigten von der Personalabteilung angeschrieben. Dabei wird auf die hier dargelegten Möglichkeiten hingewiesen.

5. Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung ist ein Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht. Die gemeinsame Arbeit in der Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall sollte von Respekt, Rücksichtnahme und Toleranz geprägt sein. Sexuelle Belästigung steht dem entgegen und wird in der Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall nicht geduldet. Alle Mitarbeiter/innen sind aufgerufen, sexuelle Belästigung zu verhindern und ihr entgegenzuwirken. Die Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall wird jeden Einzelfall schnellstmöglich überprüfen, Betroffene schützen und ggf. geeignete Maßnahmen gemäß dem Beschäftigtenschutzgesetz einleiten.

VI. **Schlussbemerkungen**

Die Gesamtbetrachtung zeigt, dass in der Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. In einer dem Männervollzug dienender Justizvollzugsanstalt ist zwischenzeitlich eine Frauenquote erreicht, welche der Zielsetzung des Chancengleichheitsplans nahekommt. Eine weitere Erhöhung des Anteils im mittleren Vollzugsdienst ist nicht vorgesehen, da die vorschriftengetreue Besetzung der Dienstposten in allen Schichten sonst nicht mehr möglich wäre. Die Erhöhung der Frauenquote im technischen Bereich, wie auch in den höheren Lohngruppierungen im mittleren Dienst sind ehrgeizige Ziele, welche es gilt umzusetzen.


Schwäbisch Hall, den 17.07.2023

Die Anstaltsleitung




Rössle

Der Personalrat



Vetter

Beauftragte für Chancengleichheit



Schumacher