



# CHANCENGLEICHHEITSPPLAN

FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN  
DER  
JUSTIZVOLLZUGSANSTALT STUTT GART

2018 - 2024

## **Vorwort**

- I. Einführung**
- II. Ziel des Chancengleichheitsplans**
- III. Bestandsaufnahme**
- IV. Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen**
  - a. Personalauswahl**
    - (1) Stellenausschreibung**
    - (2) Personalauswahlgespräche**
  - b. Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung**
  - c. Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit**
  - d. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**
    - (1) Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg**
  - e. Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**
  - f. Sprachliche Gleichstellung**
- V. Gesamtbetrachtung**
- VI. Zielsetzung**
- VII. Anlagen**

## **Vorwort**

Der vorliegende Chancengleichheitsplan für die JVA Stuttgart beruht auf den §§ 5, 6, 7 und 8 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG).

Dieser dritte Chancengleichheitsplan mit einer Laufzeit von 6 Jahren gilt vom 01.07.2018 bis 30.06.2024.

Ziel ist es, den Anteil von weiblichen Mitarbeitern in bestimmten Bereichen der JVA Stuttgart, vor allem in Führungspositionen, durch die Anwendung der nachfolgend beschriebenen Instrumente anzuheben und damit zur Verwirklichung von Chancengleichheit für Frauen und Männern beizutragen.

Trotz des von seiner Natur heraus eher männlich geprägtem Justizvollzug und der Tatsache, dass die JVA Stuttgart grundsätzlich eine Männerhafteranstalt ist, konnte im Wirkungszeitraum des letzten Chancengleichheitsplanes bereits eine Erhöhung des Frauenanteils verzeichnet werden.

Jedoch kann auch weiterhin eine Erhöhung des Frauenanteils nur in Teilbereichen als zweckmäßig und als mit den Grundsätzen des Justizvollzugsgesetzes vereinbar angesehen werden.

Zudem ergeben sich Einschränkungen durch die Erfordernisse des Dienstplanes, wie nachfolgend dargestellt.

Wir sind jedoch – wie auch die Ergebnisse der vergangenen Jahre zeigen – weiterhin überzeugt, dass auch dieser dritte Chancengleichheitsplan dazu beitragen wird, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Stichtag für die gemäß §6 Abs.1 S.3 ChancenG erhobenen Daten ist entsprechend der Vorgaben nach §6 Abs. 1 S.4 ChancenG der 30.06.2018.

## **I. Einführung**

Am 23.02.2016 trat das neue Chancengleichheitsgesetz in Kraft und löste das bis dahin geltende Chancengleichheitsgesetz vom 22.10.2005 ab.

Mit diesem Gesetz wird in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in dem in § 3 genannten Geltungsbereich gefördert.

Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erfolgt mit dem Ziel ihrer Gleichstellung und der Beseitigung bestehender sowie der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Dadurch sollen auch bestehende Nachteile für Frauen abgebaut oder ausgeglichen werden, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Abs. 2 GG. Zu diesem Zweck werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes gezielt gefördert, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen.

Ziel des Gesetzes ist darüber hinaus die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder bestimmen kann.

Weiterhin ist es Ziel des Gesetzes, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

## **II. Ziel des Chancengleichheitsplanes**

Auch wenn der Chancengleichheitsplan Maßnahmen für Männer nicht vorsieht und sich explizit an Frauen richtet, ist es auch nötig Männer zu berücksichtigen.

Im letzten Chancengleichheitsplan erfolgte die Zielsetzung dahingehend, dass für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen daran gearbeitet werden muss bestehende Strukturen zu verändern und Männer wie Frauen dazu ermutigt werden, sich von traditionellen Rollenbildern zu trennen, um so ein Umdenken, ganz im Sinne einer modernen Perspektive der Chancengleichheit zu bewirken.

Dies ist auch weiterhin Ziel des neuen Chancengleichheitsplanes.

## **III. Bestandsaufnahme**

Die Justizvollzugsanstalt Stuttgart beschäftigt zum Stichtag 366 Personen in der Justizvollzugsanstalt Stuttgart. Hierbei sind alle Dienste beachtet.

Von den 366 Personen sind 130 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 35,52 %. Im Jahr 2013 lag dieser Anteil bei 32,48 %. Es lässt sich somit ein Anstieg von 3,04 % feststellen.

Im mittleren Dienst im Justizvollzug beschäftigt die Justizvollzugsanstalt Stuttgart zum Stichtag 327 Personen. Davon sind 104 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 31,8 %. Im Jahr 2013 lag dieser Anteil bei 30,6 %. Es lässt sich somit ein Anstieg von 1,2 % feststellen.

Der Frauenanteil im mittleren Vollzugsdienst im Justizvollzug beträgt zum Stichtag 29,77 %, in der Verwaltung liegt er bei 80,65 % und im Bereich des VAW bei 2,94 %. 2013 betrug der Frauenanteil im mittleren Vollzugsdienst im Justizvollzug 27,41 %, in der Verwaltung 66,67 % und im Werkdienst 3,85%.

Folglich lässt sich feststellen, dass im Vergleich zum Jahr 2013 im mittleren Vollzugsdienst ein leichter Anstieg zu verzeichnen ist, im Werkdienst aber ein leichter Rückgang. Der Frauenanteil in der Verwaltung ist mit 13,98 % sehr gestiegen.

Führungspositionen waren zu 17,0 % mit Frauen besetzt. Dieser Schnitt ist um 0,5 Prozentpunkte auf 17,5 % gestiegen.

Von der Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, machten 2013 fast ausschließlich Frauen Gebrauch – 94,44 % der Teilzeitkräfte waren weiblich. Derzeit liegt der Anteil bei 86,96 %.

Zum Stichtag befanden sich 66 (davon 6 im Werkdienst) Beschäftigte in der Ausbildung, hiervon sind 41 Männer. Dies entspricht einer Quote von 62,12 % männlichen Auszubildenden.

Des Weiteren befanden sich zum Stichtag 11 Beschäftigte im mittleren Vollzugsdienst im Justizvollzug mit befristetem Arbeitsvertrag in der JVA Stuttgart. Hiervon sind 5 Männer. Dies entspricht einer Quote von 45,45 %.

Eine detaillierte Verteilung, unter anderem auch der Besoldungs- und Entgeltgruppen, kann den im Anhang befindlichen Tabellen und Diagrammen entnommen werden.

## **IV. Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen**

### **a. Personalauswahl**

#### **(1) Stellenausschreibungen**

Freie Beförderungsdienstposten/-stellen werden, soweit die Entscheidungskompetenz bei der Justizvollzugsanstalt Stuttgart liegt, grundsätzlich ausgeschrieben. Dies stellt sicher, dass alle Beschäftigten der Justizvollzugsanstalt über freiwerdende Posten informiert werden.

Ausschreibungen müssen geschlechtsneutral erfolgen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Die Ausschreibung ist so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden.

Bei der Ausschreibung von Vollzeitstellen wird darauf hingewiesen, dass diese grundsätzlich teilbar sind, soweit der Dienstplan nicht entgegensteht. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die tatsächliche Teilung einer Vollzeitstelle ist zudem von dem Vorhandensein mindestens zweier gleichwertiger Bewerber/-innen abhängig.

Frauen sind entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so zu berücksichtigen, dass insbesondere die Unterrepräsentanz in Führungspositionen abgebaut wird. Dies gilt vor allem für die Besetzung von höherwertigen Stellen.

Der Anteil von Frauen im mittleren Vollzugsdienst im Justizvollzug beträgt momentan 29,77 %.

Dies ist gegenüber dem letzten Stichtag eine Steigerung von 2,36 %.

Auch weiterhin wird sich in der JVA Stuttgart am § 6 Abs.2 ChancenG orientieren, darin heißt es: „Der Chancengleichheitsplan hat die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen“ und weiter: „Bei Beförderung und bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Abs. 2 GG ist zu beachten.“

In diesem Sinne sind Frauen für die Übernahme von höher qualifizierten Tätigkeiten und Führungspositionen auch weiterhin zu ermutigen. Gegebenenfalls ist im Rahmen von Mitarbeitergesprächen zu klären, warum sich eine Frau einen beruflichen Aufstieg nicht vorstellen kann, welche Hinderungsgründe dem entgegenstehen, ob und wenn ja welche Lösungen zur Verfügung stehen.

Die JVA Stuttgart beteiligt die Beauftragte für Chancengleichheit gem. §9 Abs. 3 ChancenG frühzeitig bei allen Ausschreibungen. Bei Ausnahmen von den Grundsätzen nach Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 wird die Beauftragte für Chancengleichheit ebenfalls frühzeitig beteiligt.

## **(2) Personalauswahlgespräche**

Gem. §10 Abs. 3 ChancenG kann die Beauftragte für Chancengleichheit an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen.

Gem. §§11 Abs. 4 ChancenG beteiligt die JVA Stuttgart die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung. Ihr

wird die Möglichkeit eingeräumt, entscheidungsrelevante Daten und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig einzusehen.

Hiervon erfasst sind auch die Bewerbungsunterlagen männlicher Mitbewerber, die die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

## **b. Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung**

Durch das jährliche Fortbildungsangebot des Bildungszentrums Justizvollzug Baden-Württemberg, des internen Fortbildungsprogrammes der JVA Stuttgart sowie den dienstlichen Qualifizierungs- und Entwicklungsprozessen soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben werden, sich weiterzuentwickeln und ihre berufliche Qualifikation zu erweitern.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird frühzeitig an der Fortbildungsplanung fachlich beratend mit einbezogen.

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

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an sämtlichen Fortbildungsmaßnahmen beteiligt, sofern es sich um Maßnahmen handelt, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen vorbereiten.

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

Mitarbeiter/-innen, die beurlaubt sind, mit zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen können an externen Fortbildungen teilnehmen und innerbetriebliche Schulungen wahrnehmen. Auf Verlangen informiert die Verwaltung sie über Fortbildungsmaßnahmen.

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

### **c. Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit**

Da die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einer Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegensteht, bietet die Justizvollzugsanstalt auch Teilzeitarbeit in leitenden Positionen an.

Soll einem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung nicht entsprochen werden, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen.

Soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, sind Anträge von Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen zu entsprechen. Eine Teilzeitbeschäftigung darf zu keiner Benachteiligung der Beschäftigten führen, sich insbesondere nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen und Beförderungen auswirken.

Auf Grund der besonderen Anforderungen im Justizvollzug ist die Erschaffung von Telearbeitsplätzen nur in Bereichen, die nicht mit der Gefangenenbetreuung oder deren Bewachung direkt zu tun haben, denkbar. Telearbeitsplätze sollen bevorzugt durch Beschäftigte mit Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten und des Dienstplanes besetzt werden.

### **d. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**

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

Vor dem Hintergrund, dass Frauen auf Grund der Zuständigkeit für Familie und Beruf häufiger einer Doppelbelastung ausgesetzt sind, ist es ein Anliegen der Justizvollzugsanstalt Stuttgart, den weiblichen und männlichen Beschäftigten gleichermaßen, jedoch immer unter Berücksichtigung dienstlicher Belange, flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen. Ein reibungsloser Dienstbetrieb und die Erfüllung des Dienstplanes müssen jedoch 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 oder einer/eines pflegebedürftigen Angehörigen erforderlich ist. Dienstliche Belange dürfen dem nicht entgegenstehen. Eine Ablehnung des Antrages ist schriftlich zu begründen.

Ist beabsichtigt, dem Antrag einer/eines Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen.

Bedienstete, die Elternzeit nahmen bzw. danach mit dem Wunsch der Arbeitsreduzierung zurückkehren, darf keine Benachteiligung entstehen, weder in der Karrierelaufbahn noch bei Beförderungen.

Im letzten Chancengleichheitsplan wurde zu Grunde gelegt, dass speziell Männer dazu ermutigt werden sollen, von ihrem Recht auf Elternzeit Gebrauch zu machen.

Als Ergebnis ist zu vermerken, dass in den letzten Jahren ein Anstieg der Männer zu verzeichnen ist, welche die Elternzeit und auch Teilzeit in Anspruch nahmen. So haben im Jahr 2013 5,55 % Männer in Teilzeit gearbeitet. Zum Stichtag 2018 sind 13,04 % der Teilzeitbeschäftigten Männer. Dies ist ein Anstieg von 7,49 Prozentpunkten.

Die Justizvollzugsanstalt Stuttgart wird den eingeschlagenen Weg weiterverfolgen.

## **(1) Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg**

Wie auch bereits im letzten Chancengleichheitsplan zu Grunde gelegt, erleichtert die Justizvollzugsanstalt insbesondere den aus familien- oder pflegebedingten Gründen Beurlaubten, durch geeignete Maßnahmen, die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg.

Die Beschäftigten werden von der Verwaltung über die allgemeinen sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen sowie über die tariflichen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung informiert. Gleiches gilt für die Beamten bezüglich der beamtenrechtlichen Vorschriften.

Beurlaubten wird in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.

Des Weiteren werden sie auf Verlangen über Fortbildungsmaßnahmen unterrichtet. Ihnen wird die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen eingeräumt, im Rahmen der zur Verfügung stehenden Plätze und der allgemeinen Grundsätze über die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Vor Antritt einer Beurlaubung und vor Beendigung dieser werden die Beschäftigten von der Personalabteilung angeschrieben. Dabei wird auf die hier dargelegten Möglichkeiten hingewiesen.

### **e. Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Sexuelle Belästigung ist ein Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht.

Die gemeinsame Arbeit in der Justizvollzugsanstalt Stuttgart sollte von Respekt, gegenseitiger Rücksichtnahme und Toleranz geprägt sein.

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

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgerufen, sexuelle Belästigung zu verhindern und ihr entgegen zu wirken. Die Justizvollzugsanstalt wird jeden Einzelfall umgehend überprüfen, Betroffene schützen und geeignete Maßnahmen gemäß dem Beschäftigtenschutzgesetz einleiten.

## **f. Sprachliche Gleichstellung**

Im allgemeinen Schriftverkehr ist darauf zu achten, dass alle Texte geschlechtsneutral abgefasst werden. Bei Frauen wird die Berufsbezeichnung in der weiblichen Sprachform verwendet.

## **V. Gesamtbetrachtung**

Die Gesamtbetrachtung der Daten, aktueller Stand 30.06.2018, zeigt, dass in der Justizvollzugsanstalt Stuttgart insgesamt mehr Männer als Frauen tätig sind.

Die Verteilung der Frauen und Männer über die verschiedenen Gehalts- und Entgeltgruppen zeigt, dass auch weiterhin ein anteilmäßiges relatives Gleichgewicht herrscht. Die gegenwärtige Situation zeigt, dass Steigerungen im Vergleich zum Jahr 2013 eingetreten sind, es jedoch für die wirkliche Gleichstellung der Geschlechter immer noch an einigen Stellen Regulierungsbedarf gibt.

In der Verwaltung und im VAW sind allerdings weiterhin noch deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellbar. So sind in der Verwaltung überwiegend Frauen beschäftigt (75,76 %), im Werkdienst lediglich eine und 34 Männer.

## **VI. Zielsetzung**

Die Justizvollzugsanstalt ist weiterhin daran interessiert, den Anteil von Frauen in den Bereichen oder auch Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen sowie die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter auszubauen und umzusetzen.

Die Details hierzu sind insbesondere in Punkt IV. festgehalten.

## **VII. Anlagen**

- a. IST- Personalbestand aller Beschäftigten – Diagramm
- b. IST-Personalbestand im mittleren Dienst - Diagramm
- c. Verteilung der Beschäftigten im mittleren Dienst – Tabelle
- d. Teilzeitbeschäftigung im mittleren Dienst – Diagramm

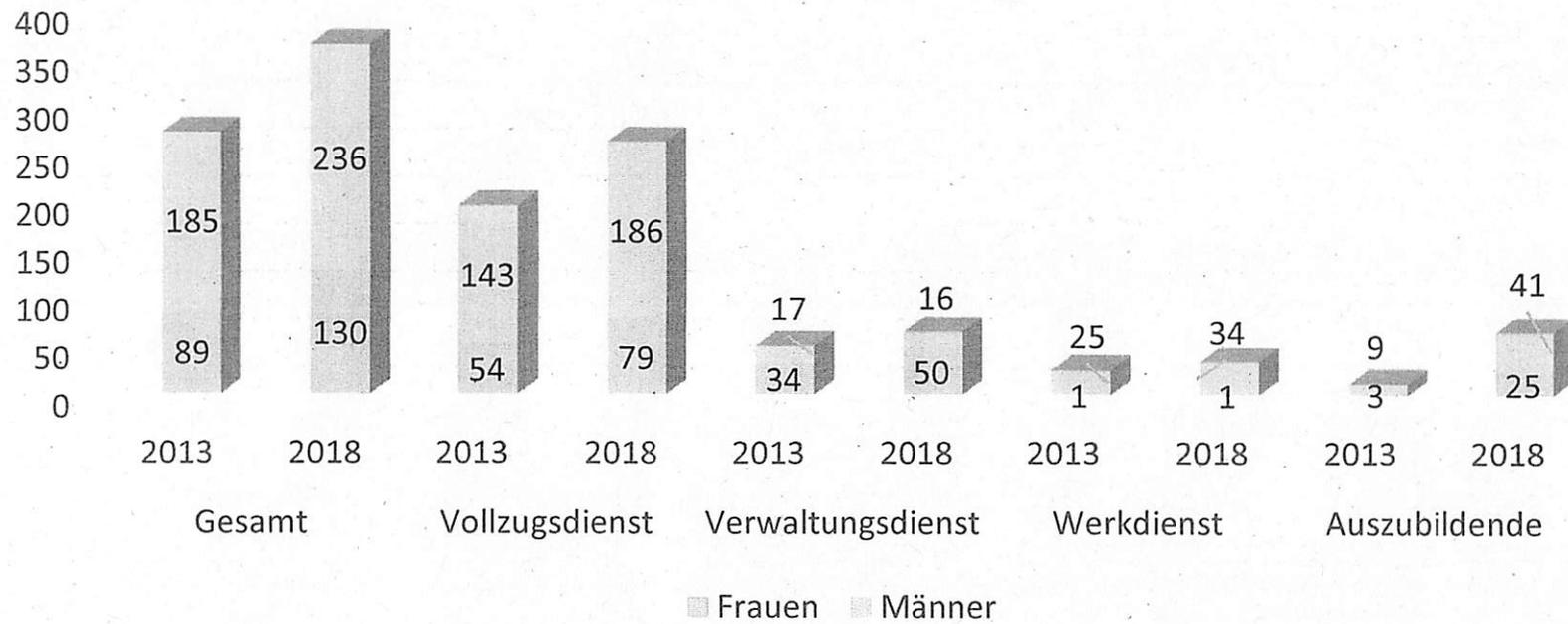
- e. Führungspositionen im mittleren Dienst – Diagramm
- f. Beurlaubungen im mittleren Dienst

Ehrsmann - Vors. -  
Personalrat

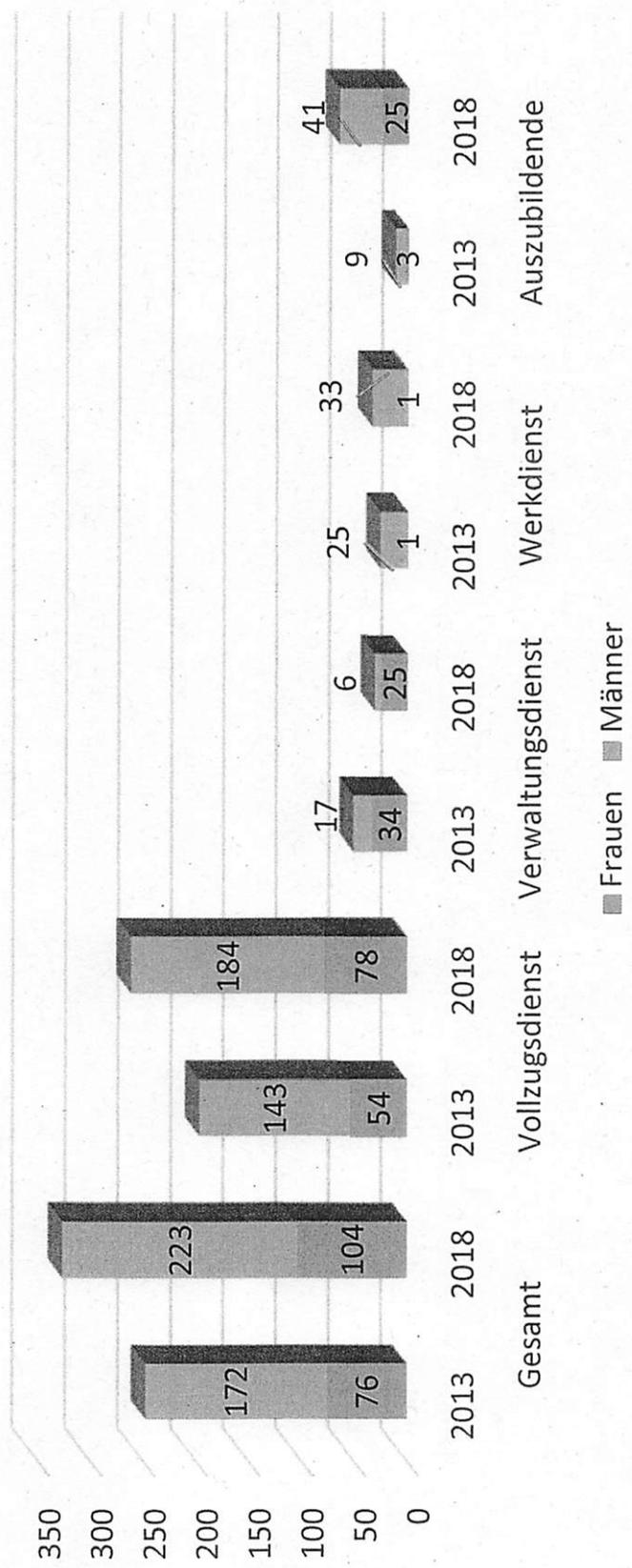
Beck  
Beauftragte für Chancengleichheit

M  
Anstaltsleitung

## IST-Personalbestand aller Beschäftigten

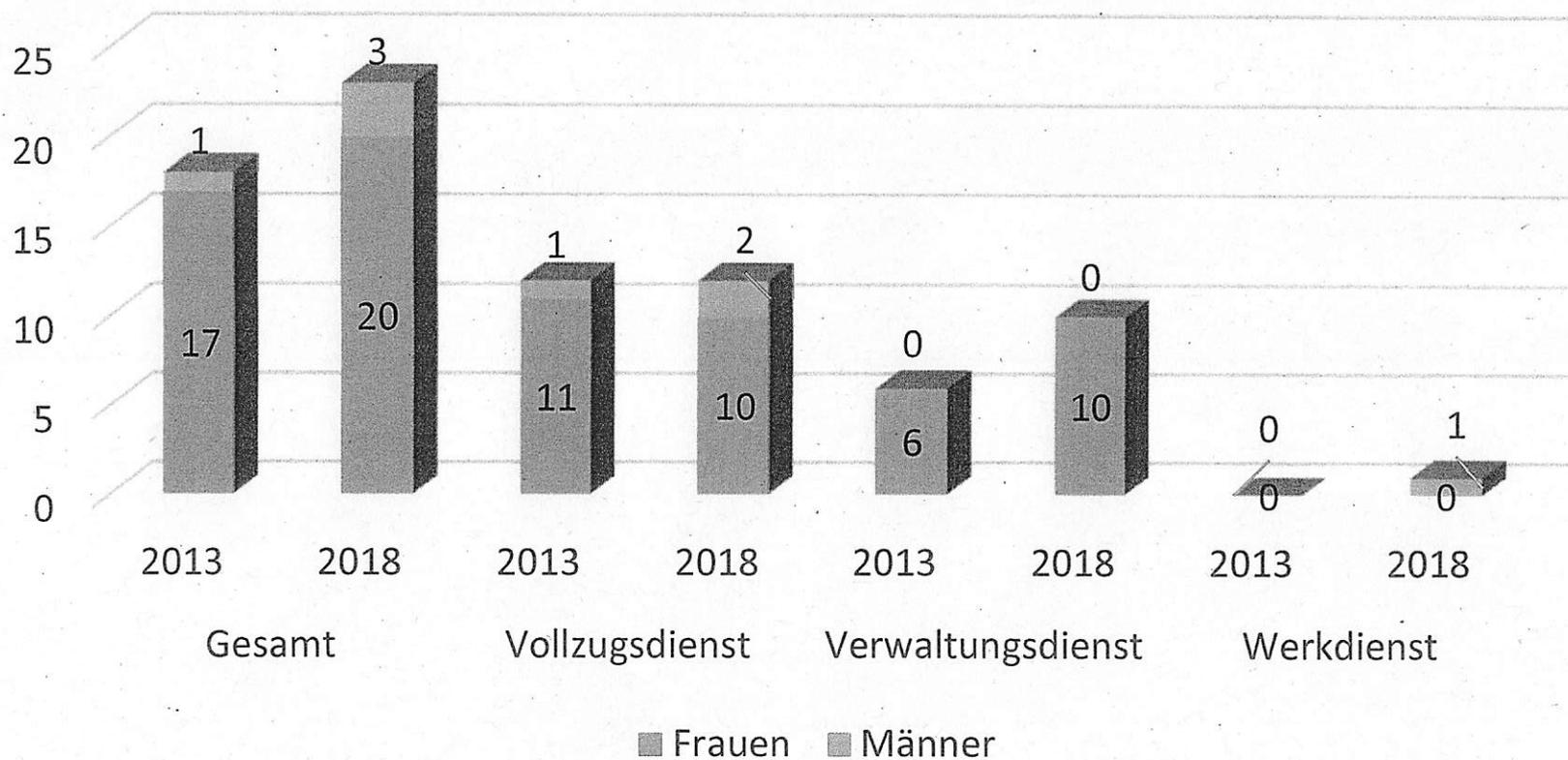


### IST-Personalbestand im mittleren Dienst

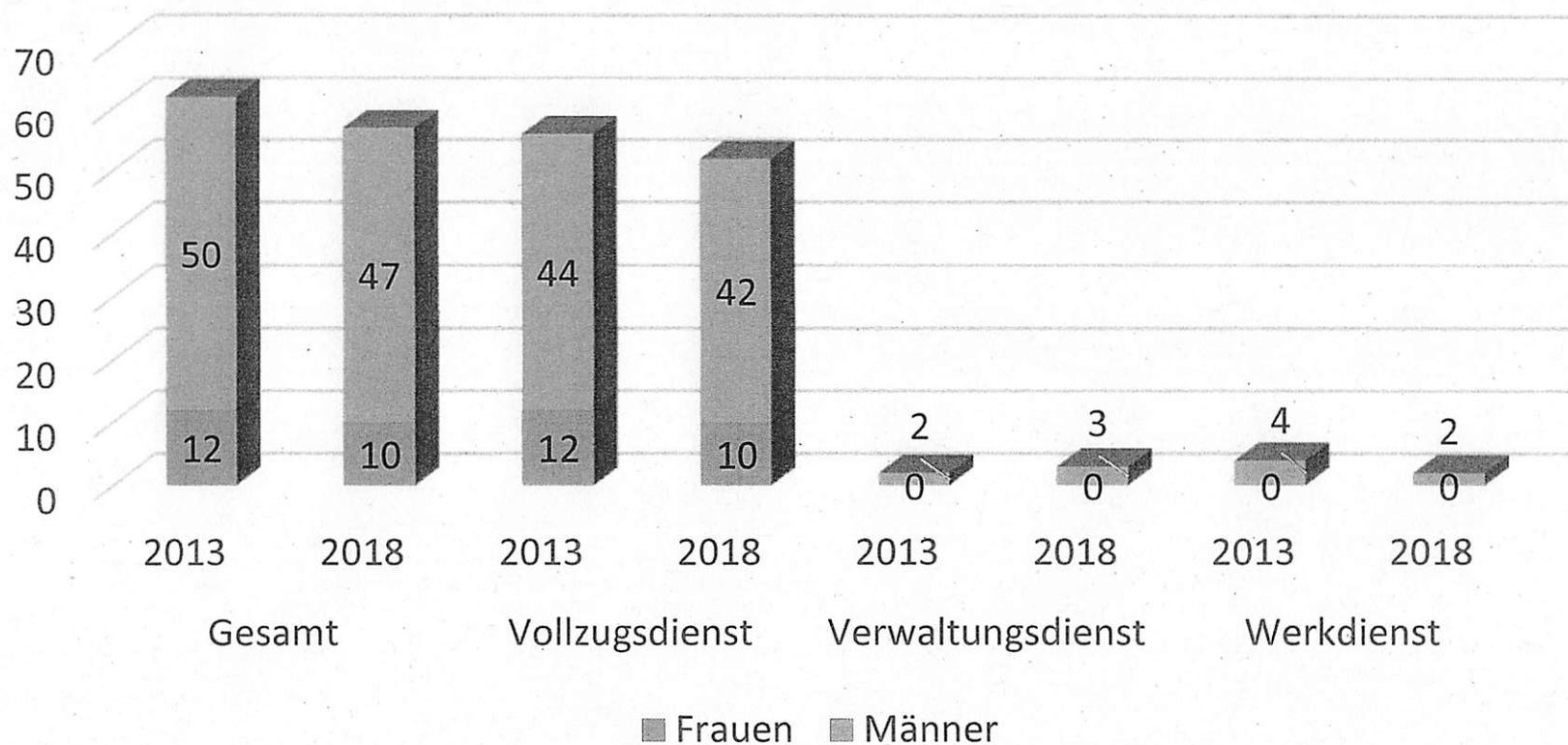


VERTEILUNG		in Zahlen	%	AV	%	Verwaltung/ Werkdienst	%	davon Teilzeit	%	Führungs- positionen	%	Beurlaubungen	%
Absolut		♀	104	31,8%	78	29,8%	26	40,0%	20	87,0%	0	#DIV/0!	
		♂	223	68,2%	184	70,2%	39	60,0%	3	13,0%	0	#DIV/0!	
Beamtinnen & Beamte	A9+Z	♀	2	11,1%	2	15,4%						#DIV/0!	
		♂	16	88,9%	11	84,6%	5	100,0%				#DIV/0!	
	A9	♀	4	12,1%	3	11,1%	1	16,7%				#DIV/0!	
		♂	29	87,9%	24	88,9%	5	83,3%	1	100,0%		#DIV/0!	
	A8	♀	22	22,9%	18	21,7%	4	30,8%	6	100,0%		#DIV/0!	
		♂	74	77,1%	65	78,3%	9	69,2%				#DIV/0!	
	A7	♀	24	29,6%	22	33,8%	2	12,5%	3	60,0%			
		♂	57	70,4%	43	66,2%	14	87,5%	2	40,0%			
A6	♀												
Gesamt	♀	52	22,8%	45	23,9%	7	17,5%	9	75,0%	0	#DIV/0!		
	♂	176	77,2%	143	76,1%	33	82,5%	3	25,0%	0	#DIV/0!		
Beschäftigte	E9 TV-L	♀	1	100,0%	1	100,0%							
		♂											
	E8 TV-L	♀											
		♂											
	E7aKr TV-L	♀	1	100,0%	1	100,0%			1	100,0%			
		♂											
	E7 TV-L	♀											
		♂											
	E6 TV-L	♀	10	90,9%		0,0%	10	100,0%	3	100,0%			
		♂	1	9,1%	1	100,0%		0,0%		0,0%			
	E5 TV-L	♀	8	100,0%			8	100,0%	6	100,0%			
♂													
E4 TV-L	♀	6	54,5%	5	50,0%	1	100,0%						
	♂	5	45,5%	5	50,0%								
E3 TV-L	♀												
	♂												
E2 TV-L	♀	1	100,0%	1	100,0%			1	100,0%				
	♂												
E1 TV-L	♀												
	♂												
Gesamt	♀	27	81,8%	8	57,1%	19	100,0%	11	100,0%				
	♂	6	18,2%	6	42,9%								
Auszubildende	♀	25	37,9%	25	41,7%								
	♂	41	62,1%	35	58,3%	6	100,0%						

## Teilzeitbeschäftigung im mittleren Dienst



## Führungspositionen im mittleren Dienst



## Beurlaubungen im mittleren Dienst

