

Chancengleichheitsplan

Gemäß §§ 5, 6 des Gesetzes zur Verwirklichung der
Chancengleichheit von Frauen und Männern
für die Beschäftigten der
Justizvollzugsanstalt Ulm

2022 - 2028

Inhaltsverzeichnis:

- I. Einführung
- II. Ziel des Chancengleichheitsplans
- III. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur
- IV. Zielvorgaben
- V. Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen
- VI. Schlussbemerkungen

I. Einführung

Der Chancengleichheitsplan für die Justizvollzugsanstalt Ulm, 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 erstellt.

Dieser dritte Chancengleichheitsplan gilt für die Jahre 2022 - 2028.

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 JVA Ulm ausschließlich für männliche Gefangene zuständig ist. Daher bestehen für weibliche Bedienstete Verwendungsbeschränkungen. Eine Erhöhung der Frauenquote muss mit einer zweckmäßigen Diensteinteilung/Planung einhergehen.

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 30.6.2022, sind in der Justizvollzugsanstalt Ulm insgesamt 142 (2015: 115) Personen beschäftigt. Erfasst wurden hierbei aktive Beschäftigte im Beamten- und Arbeitnehmerverhältnis, sowie die Auszubildenden.

Davon sind 40 Beschäftigte Frauen und 102 Beschäftigte sind Männer.

Somit ergibt sich ein Frauenanteil von 33 % (2015: 25 %).

Damit ist die Beschäftigungsanzahl der Frauen seit der Erstellung des letzten Chancengleichheitsplanes gestiegen.

Nimmt man die Zahl seit der ersten Erhebung lässt sich eine Steigerung von 15,25 % im Jahr 2008 auf nunmehr 33 % im Jahr 2022 feststellen.

2. Höherer Dienst

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

Höherer Dienst	Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Gesamt	Davon Frauen	Divers	Anteil der Frauen in %
	Beamtinnen/Beamte	A15	1	1	0	100
		A13	2	2	0	100
	insgesamt		3	3	0	100
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	2	2	0	100
	insgesamt		2	2	0	100
	Insgesamt höherer Dienst		5	5	0	100

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.

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.

Gehobener Dienst	Dienstverhältnis	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Gesamt	Davon Frauen	Divers	Anteil der Frauen in %
	Beamte/Beamtinnen	A13	1	1	0	100
		A11	5	2	0	40
		A10	3	2	0	67
		A9	5	4	0	80
	insgesamt		14	9	0	64
	Arbeitnehmer/innen	S12	1	1	0	100
	insgesamt		15	10	0	67

Der Frauenanteil im gehobenen Dienst (10 von insgesamt 15 Bediensteten) entspricht einer Quote von 67 % und liegt damit über dem Durchschnitt der JVA Ulm.

Das hohe Niveau resultiert insbesondere aus der Berufsgruppe des Sozialdienstes und des pädagogischen Dienstes, dem nichttechnischen Dienst.

4. Mittlerer Dienst

Die Justizvollzugsanstalt Ulm ist die Personalverwaltende Stelle für Beamtinnen und Beamte der mittleren Dienste und vergleichbare Tarifbeschäftigte.

Verwaltungsdienst/allgemeiner Vollzugsdienst/Werkdienst

Mittlerer Dienst	Dienstverhältnis	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Gesamt	Davon Frauen	Divers	Anteile der Frauen in %
	Beamtinnen/Beamte	A9 Z	11	2	0	18
		A9	20	0	0	0
		A8	37	5	0	14
		A7	34	7	0	21
	insgesamt		102	14	0	14
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E6	5	4	0	80
		E5	9	8	0	89
	insgesamt		14	12	0	89
	Summe		116	26	0	22

Die Frauenquote liegt damit nur leicht unter dem Anstaltsniveau. Allerdings ist sie hauptsächlich dem Verwaltungsdienst zu verdanken, hier sind weibliche Mitarbeiterinnen deutlich stärker vertreten als Männer.

Auffallend hier ist die Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Besoldungsgruppen.

Auffallend ist ebenfalls, dass im technischen Dienst von insgesamt 15 Stellen keine weiblichen Beschäftigten im mittleren Dienst zu finden sind. Der technische Dienst ist bis heute von Frauen kaum besetzt.

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. Bei Ausbildungsbetrieben wird eine Teilbarkeit der Stelle nicht gesehen. Praktika könnten einen Einblick in die Arbeitswelt verschaffen.

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 A9 und A9Z kommen.

6. Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte im mittleren Dienst / Home Office / Auszubildende

Zum Stichtag war eine Frau beurlaubt.

13 Frauen befanden sich in Teilzeit.

Bei den Teilzeitbeschäftigten lag der Frauenanteil bei 100 %.

Dies legt die Annahme nahe, dass sich Frauen aufgrund familiärer Aufgaben beruflich häufiger zurücknehmen.

7. Reflexion der bisherigen Zielerreichung seit 2008

Im Höheren Dienst wurde die Vorgabe aus dem Chancengleichheitsgesetz, nämlich die Hälfte der Stellen mit Frauen zu besetzen durchgeführt. Mit 100 % sind weibliche Beschäftigte sehr gut repräsentiert.

Im gehobenen Dienst waren 71 % Frauen beschäftigt. Auch hier wurde der § 6 Abs. 2 ChancenG eingehalten.

Im mittleren Dienst mit einem Anteil von 22 % konnten die gesetzlichen Vorgaben nicht eingehalten werden. Auffallend zudem ist die Unterrepräsentanz in den oberen Besoldungsgruppen.

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 grundsätzlich ausgeschrieben. Der Ausschreibungstext wird wie bisher in seiner Formulierung Frauen, Männer und diverse Personen in gleicher Weise ansprechen. 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 die Unterrepräsentanz abgebaut wird. Dies gilt auch für die Besetzung höherwertiger Stellen. Der Erhalt des Frauenanteils von 33 % wird als Ziel festgehalten.

1.2 Personalauswahlgespräche

An allen Entscheidungen über Einstellungen und Beförderungen beteiligt die JVA Ulm 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 oder des zu vergebenden Amtes erfüllen, zur Einsicht vorgelegt. Personalakten von

vorhandenen Bediensteten können ihr hingegen nur mit deren Einwilligung überlassen werden.

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 bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen beteiligt, insbesondere sofern es sich um solche Maßnahmen handelt, die eine Weiterqualifikation ermöglichen.

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 auf Wunsch frühzeitig über geplante Schulungsmaßnahmen.

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.

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 Bediensteten 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) sollen bevorzugt durch Beschäftigte mit Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten und des Dienstplanes besetzt werden.

Aufgrund der besonderen Anforderungen im Justizvollzug ist Home Office nur eingeschränkt umsetzbar.

4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Es liegt im Interesse der Justizvollzugsanstalt 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 an, weiblichen, männlichen und diversen Beschäftigten gleichermaßen unter Berücksichtigung dienstlicher Belange flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen.

Wichtig scheint hierbei ebenfalls eine langfristige Dienstplanung, so dass Termine koordiniert werden können.

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. Die Ablehnung des Antrages ist schriftlich zu begründen.

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

Bediensteten, die aus der Elternzeit in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückkehren, darf keine Benachteiligung entstehen, weder in der Karrierelaufbahn noch bei Beförderungen. Speziell Männer sollen dazu ermutigt werden, von ihrem Recht auf Elternteilzeit Gebrauch zu machen.

4.1 Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

Die Justizvollzugsanstalt erleichtert insbesondere den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen 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. Beurlaubte 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.

5. 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.

6. 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.

VI. Schlussbemerkungen

Die Gesamtbetrachtung zeigt, dass in der Justizvollzugsanstalt Ulm deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

In einer dem Männervollzug dienender Justizvollzugsanstalt mit über 85 Stellen im Justizvollzugsdienst 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 mit den aufgezeigten Maßnahmen umzusetzen.

Ulm, den 30.12.2022

Die Anstaltsleiterin
i.V.

gez.
Wallimann
Staatsanwältin

Beauftragte für Chancengleichheit

gez.
Wiedmann
Sozialamtfrau