

CHANCENGLEICHHEITSPLAN

des Justizvollzugskrankenhauses Hohenasperg

12/2019 - 11/2025

I. Vorbemerkung

II. Bestandaufnahme

1. Beschreibende Auswertung

III. Fördermaßnahmen

1. Personalauswahl
2. Stellenausschreibungen
3. Personalauswahlgespräche
4. Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung
5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - 5.1. Beurlaubung und beruflicher Wiedereinstieg
6. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung
7. Telearbeitsplätze
8. Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
9. Sprachliche Gleichstellung
10. Zielsetzung
11. Erfüllung des Chancengleichheitsplans

I. Vorbemerkung

Der vorliegende Chancengleichheitsplan für das Justizvollzugskrankenhaus Hohenasperg beruht auf den §§ 5, 6 und 7 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg.

Ziel ist es, den Anteil von Mitarbeiterinnen in bestimmten Bereichen des Justizvollzugskrankenhauses Hohenasperg durch Anwendung der nachfolgend beschriebenen Instrumente anzuheben und damit zur Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern beizutragen.

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

Dennoch sind wir überzeugt, dass der vorliegende Chancengleichheitsplan dazu beitragen wird, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

II. Bestandsaufnahme

Insgesamt sind im Justizvollzugskrankenhaus Hohenasperg im mittleren Dienst **169** Personen beschäftigt. Davon sind **64** Frauen. Das sind **37,87%**.

Diese Zahlen gliedern sich wie folgt auf:

Besoldungs- /Entgeltgruppen	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %	Teilzeitbesch. insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
insg. mVollzD	132	37	28,03%	9	7	77,78%
A 9 m.Z.	8	1	12,50%	1	0	0,00%
A 9	28	7	25,00%	3	3	100,00%
A 8	29	10	34,48%	3	3	100,00%
A 7	35	12	34,29%	1	0	0,00%
E 7	1	0	0,00%	0	0	0,00%
E 6	3	1	33,33%	0	0	0,00%
E 4	3	2	66,67%	0	0	0,00%
E 2	1	1	100,00%	1	1	100,00%
Anwärter	24	3	12,50%	0	0	0,00%
insg. Werkd.	1	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%
E 6	1	0	0,00%	0	0	0,00%
insg. Krankenpf.	16	9	56,25%	0	0	0,00%
K9a	2	0	0,00%	0	0	0,00%
K7a	13	8	61,54%	0	0	0,00%
K4a	1	1	100,00%	0	0	0,00%
insg. Verw.	17	15	88,24%	9	9	100,00%
A 9	1	1	100,00%	1	1	100,00%
A 8	4	2	50,00%	2	2	100,00%
A 7	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 6	1	1	100,00%	0	0	0,00%
E 6	3	3	100,00%	0	0	0,00%
E 5 Verw.	0	0	0,00%	0	0	0,00%
E 5 Schreibd.	8	8	100,00%	6	6	100,00%
insg. Röntg.	3	3	100,00%	1	1	100,00%
E 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%
E 6	3	3	100,00%	1	1	100,00%
E 5	0	0	0,00%	0	0	0,00%
gesamt	169	64	37,87%	19	17	89,47%

Stand: 19.11.2019

Besetzung der Führungspositionen (gemäß Funktionsstellenkatalog) im JVKH mit Frauen:

Führungspositionen in der Verwaltung und im ärztlichen Dienst (A15 und höher bewertet)	davon mit Frauen besetzt	Anteil in %
4	1	25,00%
Führungspositionen A9+Z und höher	davon mit Frauen besetzt	Anteil in %
10	4	40,00%
Führungspositionen A9 (ausgenommen Bewertung aufgrund Krankenpflegeausbildung)	davon mit Frauen besetzt	Anteil in %
21	4	19,05%

1. Auswertung

Insgesamt sind im Justizvollzugskrankenhaus Hohenasperg (Stand 19.11.2019) im mittleren Dienst 169 Personen beschäftigt. Davon sind 64 Frauen.

Das entspricht 37,87 %.

Ziel muss es sein, ein ausgewogenes Verhältnis beider Geschlechter unter Beachtung der besonderen dienstlichen Aufgabenstellung zu erreichen.

So ist es nur Bediensteten des gleichen Geschlechts gestattet, bei bestimmten hoheitlichen Maßnahmen (wie der körperlichen Durchsuchung mit Entkleidung gemäß § 64 II JVollzGB III) anwesend zu sein.

Dies erfordert, dass immer ausreichend Bedienstete des entsprechenden Geschlechts anwesend sind.

Vor allem im Bereich der Krankenpflege ist es in öffentlichen Krankenhäusern üblich, dass die Mehrzahl der Pflegekräfte weiblich ist. Dem entsprechend sieht auch die Bewerberlage im JVKH aus.

Bei einer Jahresauswertung der Bewerbungen (aller Dienste) zwischen Juli 2018 und Juni 2019 ist festzustellen, dass von 203 eingegangenen Bewerbungen rund 70,44 % der Bewerbungen von Frauen kommen.

Die Frauenquote bei den Inhaftierten liegt jedoch bei ca. 5 %.

Ziel für die Verwaltung soll es sein, die Männerquote im allgemeinen Vollzugs- und Pflegedienst wieder (moderat) anzupassen, um im Hinblick auf die anstehenden Pensionierungen der Gefahr eines Männerdefizits entgegenzuwirken.

III. Fördermaßnahmen

1. Personalauswahl

Beim Justizvollzugskrankenhaus Hohenasperg ist der Anteil der beschäftigten Frauen vor allem im medizinischen und pflegerischen Bereich deutlich höher, als im Regelvollzug.

Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils könnte die Aufgabenerledigungsfähigkeit der erweiterten Kernaufgaben des Justizvollzugsgesetzes gefährden.

Wie unter II.1. beschrieben, soll in den nächsten 6 Jahren in einem den dienstlichen Erfordernissen gerecht werdenden Verhältnis, bei der Einstellung für den allgemeinen Vollzugsdienst Männern, zumindest bei gleicher Eignung, der Vorzug gegeben werden.

2. Stellenausschreibungen

Freie Beförderungsstellen und Funktionsstellen werden, soweit die Entscheidungskompetenz vollständig beim Justizvollzugskrankenhaus Hohenasperg liegt, grundsätzlich ausgeschrieben. Dies stellt sicher, dass alle Beschäftigten der Vollzugseinrichtung über freiwerdende Posten informiert werden.

Der Ausschreibungstext ist so zu formulieren, dass Frauen und Männer in gleicher Weise angesprochen werden.

Bei der Ausschreibung von Vollzeitstellen wird darauf hingewiesen, dass diese grundsätzlich teilbar sind, soweit der Dienstbetrieb dem nicht entgegensteht. Die tatsächliche Teilung einer Vollzeitstelle ist zudem von dem Vorhandensein mindestens zweier gleichwertiger Bewerber/-innen abhängig.

Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen soll weiter, insbesondere im uniformierten Bereich, gefördert werden. Hierzu sind Frauen entsprechend ihrer Eignung,

Befähigung und fachlichen Leistung insbesondere bei der Besetzung von höherwertigen Stellen zu berücksichtigen.

Frauen sind für die Übernahme von höher qualifizierten Tätigkeiten und Führungspositionen zu ermutigen. Es ist im Rahmen des institutionalisierten Mitarbeitergespräches ggf. zu klären, warum sich eine Frau einen beruflichen Aufstieg nicht vorstellen kann, welche Hinderungsgründe dem entgegenstehen und wie man diese überwinden kann.

3. Personalauswahlgespräche

Gem. § 10 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit beteiligt das Justizvollzugskrankenhaus Hohenasperg die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderungen frühzeitig.

Der BfC werden entscheidungsrelevante Daten mitgeteilt und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen zur Einsicht bereitgestellt.

4. Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung

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

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird an der Fortbildungsplanung beteiligt.

Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden.

Die Beauftragte für Chancengleichheit 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 geringerer Repräsentanz von Frauen vorbereiten.

Das Justizvollzugskrankenhaus Hohenasperg 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 grundsätzlich 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 Weiterbildungen sind somit wichtige Qualifizierungsmaßnahmen. Bei beabsichtigten Beförderungen wird die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt.

Zur gezielten Personalentwicklung wird im Justizvollzugskrankenhaus Hohenasperg mindestens einmal jährlich ein strukturiertes Mitarbeitergespräch geführt.

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Es ist im Interesse des Justizvollzugskrankenhauses Arbeitsplätze so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer gewährleistet wird. Die berufliche Entwicklung des Einzelnen darf durch familiäre Verpflichtungen keinen Schaden nehmen.

Vor dem Hintergrund einer häufigen Doppelbelastung hinsichtlich Beruf und Familie, strebt das Justizvollzugskrankenhaus an, weiblichen und männlichen Beschäftigten gleichermaßen 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 oder eines/einer pflegebedürftigen Angehörigen erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Ablehnung des Antrages ist schriftlich zu begründen.

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

Bediensteten, die Elternzeit nahmen bzw. danach mit dem Wunsch der Arbeitsreduzierung zurückkehren, darf keine Benachteiligung entstehen. Speziell Männer sollen dazu ermutigt werden, von ihrem Recht auf Elternzeit Gebrauch zu machen.

5.1 Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

Das Justizvollzugskrankenhaus 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 über die allgemeinen sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen und beamtenrechtlichen Folgen sowie über die tariflichen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung informiert.

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 VDL-PDL bzw. der Personalabteilung kontaktiert. Dabei wird auf die hier dargelegten Möglichkeiten hingewiesen.

6. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Das Justizvollzugskrankenhaus Hohenasperg 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 auf Teilzeitbeschäftigung nicht entsprochen werden, wird die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt.

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

7. Telearbeitsplätze

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

8. Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung ist ein Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht. Die gemeinsame Arbeit im Justizvollzugskrankenhaus sollte von Respekt, Rücksichtnahme und Toleranz geprägt sein. Sexuelle Belästigung steht hierzu im Widerspruch und kann nicht geduldet werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, sexuelle Belästigung zu verhindern und ihr entgegen zu wirken. Die Anstaltsleitung wird jeden Einzelfall schnellstmöglich überprüfen, Betroffene schützen und ggf. geeignete Maßnahmen einleiten.

9. 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.

10. Zielsetzung

Das Justizvollzugskrankenhaus ist daran interessiert, den Anteil von Frauen in Bereichen oder auch Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen sowie die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszubauen.

11. Erfüllung des Chancengleichheitsplans

Entsprechend § 8 Abs. 1 wird nach drei Jahren der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festgestellt. Werden die Zielvorgaben des Chancengleichheitsplanes nicht erreicht, so werden die Gründe dafür dargelegt.


Dr. Priwitzer
Ärztlicher Direktor


Dickemann
Vollzugsleiter