

Sozialtherapeutische Anstalt
Baden-Württemberg

Chancengleichheitsplan

für die

Sozialtherapeutische Anstalt Baden-Württemberg

07/2022-2028

Anlage:

Gesamtübersicht Bedienstete

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

Inhalt

I. Vormerkung

1. Allgemeines
2. Chancengleichheitspläne
3. Chancengleichheitsplan für die Sozialtherapeutische Anstalt Baden-Württemberg

II. Bestandsaufnahme

- 1.1. Bestandsaufnahme
- 1.2. Beschreibende Auswertung

III. Fördermaßnahmen

1. Personalauswahl
2. Beförderungen und Aufstiegsmöglichkeiten
3. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung
4. Fort- und Weiterbildung

IV. Erfüllung des Chancengleichheitsplans

I. Vorbemerkung

1. Allgemeines

Ziel des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer im öffentlichen Dienstes des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) vom 23.02.2016 ist die berufliche Förderung von Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG), insbesondere 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. Weiteres Ziel ist es, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

2. Chancengleichheitspläne

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 ChancenG hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, mindestens einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Gemäß § 5 Abs. 4 ist der Chancengleichheitsplan für die Dauer von 6 Jahren zu erstellen und soll bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst werden.

3. Chancengleichheitsplan für die Sozialtherapeutische Anstalt Baden-Württemberg

Der Chancengleichheitsplan enthält eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigungsstruktur des mittleren Dienstes und der Tarifbeschäftigten der Sozialtherapeutischen Anstalt Baden-Württemberg.

Im Chancengleichheitsplan ist festgelegt, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen im Vergleich zu Männern abgebaut werden soll.

II. Bestandsaufnahme*

Insgesamt sind in der Sozialtherapeutischen Anstalt Baden-Württemberg zum Stichtag 30.06.2022 51 Personen beschäftigt. Davon 20 Frauen. Das sind 39,21 %.

1.1. Bestandsaufnahme

Insgesamt sind in der Sozialtherapeutischen Anstalt Baden-Württemberg zum Stichtag 30.06.2022 36 Personen im **mittleren Dienst** beschäftigt. Davon 9 Frauen. Das sind 25,00 %.

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2022 (insgesamt):

Besoldungs-/Entgeltgruppen	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %	Teilzeitbeschäftigte insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
insg. mVollzD	28	4	13,79%	2	0	0,00%
A 9 m.Z.	2	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9	8	0	0,00%	1	0	0,00%
A 8	6	1	16,66%	1	0	0,00%
A 7	8	3	37,50%	0	0	0,00%
E 7	1	0	0,00%	0	0	0,00%
E 6	0	0	0,00%	0	0	0,00%
E 4	0	0	0,00%	0	0	0,00%
E 2	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Anwärter	3	0	0,00%	0	0	0,00%

insg. Werkd.	3	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9	1	0	0,00%	0	0	0,00%
A 8	1	0	0,00%	0	0	0,00%
A 7	1	0	0,00%	0	0	0,00%
E 6	0	0	0,00%	0	0	0,00%

insg. Krankenpfl.	0	0	0,00%	0	0	0,00%
KR9	0	0	0,00%	0	0	0,00%
KR8	0	0	0,00%	0	0	0,00%
KR6	0	0	0,00%	0	0	0,00%

insg. Verw.	4	4	100,00%	2	2	100,00%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 8	0	0	0,00%	0	0	0,00%

*Die Zahlen beziehen sich nach § 6 Abs. 1 ChacenG auf den Stichtag 30.06.2022

A 7	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 6	0	0	0,00%	0	0	0,00%
E 6	1	1	100,00%	0	0	0,00%
E 5 Verw.	1	1	100,00%	1	1	100,00%
E 5 Schreibd.	2	2	100,00%	1	1	100,00%

Krankenhausdienst						
E9a	1	1	100,00%	0	0	0,00%
S4	0	0	0,00%	0	0	0,00%

insg. Röntg.	0	0	0,00%	0	0	0,00%
E 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%
E 6	0	0	0,00%	0	0	0,00%
E 5	0	0	0,00%	0	0	0,00%

1.2. Beschreibende Auswertung

Die Bestandsaufnahme weist im Bereich des mVollzD einen Anteil der Frauen von 13,79 % auf. Bei den Entgeltgruppen in A9- A9 +Z wäre eine Erhöhung des Frauenanteils erstrebenswert.

Im Bereich des mVerwD und dem Krankenhausdienst sind ausschließlich Frauen beschäftigt. Es wird kein weiterer Handlungsbedarf gesehen.

III. Fördermaßnahmen

1. Personalauswahl

Unter der Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollen soweit eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, weiterhin verstärkt weibliche Bewerberinnen eingestellt werden. Beabsichtigt ist deshalb eine Erhöhung des Frauenanteils in den Eingangämtern bei gleicher Eignung und Sicherstellung dienstlicher Belange.

Da Frauen im mittleren Dienst, hier insbesondere im mittleren Vollzugsdienst und Werkdienst, aus Sicherheitsgründen auf Dienstposten nur eingeschränkt eingesetzt werden können, ist die Zielvorgabe des Chancengleichheitsplanes gem. § 6 Abs. 2, die vorsieht, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, durch Besetzung durch Frauen vorzusehen, nicht erfüllbar. Es wird jedoch an einer Veränderung der Einschränkungen

*Die Zahlen beziehen sich nach § 6 Abs. 1 ChacenG auf den Stichtag 30.06.2022

gearbeitet, so dass Frauen in diesem Bereich zunehmend öfter eingesetzt werden können.

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 abhängig.

2. Beförderungen und Aufstiegsmöglichkeiten

Frauen sind entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung so zu berücksichtigen, dass insbesondere die Unterrepräsentanz in Führungspositionen abgebaut wird. Dies gilt vor allem für die Besetzung von höherwertigen Stellen. Insgesamt wird versucht werden, den Anteil der Frauen in höheren Laufbahngruppen zu erhöhen. Freie Beförderungsstellen und in A 9 bewertete Funktionsstellen werden, soweit die Entscheidungskompetenz vollständig bei der Sozialtherapeutischen Anstalt Baden-Württemberg liegt, grundsätzlich ausgeschrieben. Dies stellt sicher, dass alle Beschäftigten der Justizvollzugsanstalt über freiwerdende Stellen informiert werden. Der Ausschreibungstext ist so zu formulieren, dass Frauen und Männer in gleicher Weise angesprochen werden. Alle weiblichen Beschäftigten werden für die Übernahme von höher qualifizierten Tätigkeiten und Führungspositionen ermutigt. Es wird ihnen Gelegenheit gegeben, Erfahrungen im Rahmen der Besetzung von Funktionsstellen zu machen.

Im Rahmen des jährlichen institutionalisierten Mitarbeitergespräches werden die Vorgesetzten den Mitarbeiterinnen – soweit nach Eignung und Leistung gerechtfertigt – Aufstiegsmöglichkeiten gezielt aufzeigen.

3. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Die Sozialtherapeutische Anstalt Baden-Württemberg strebt die Möglichkeit der Teilzeitarbeit an, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetztenfunktionen und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen. Eine Teilzeitbeschäftigung führt zu keiner Benachteiligung der Beschäftigten, insbesondere wirkt diese sich nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen und Beförderungen aus.

Die Beschäftigten werden von der Verwaltung über die allgemeinen sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen sowie über die tariflichen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung informiert. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist weiterhin ein wichtiges Ziel im Personalbereich und sollte individuell gewährleistet sein.

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

4. Fort- und Weiterbildung

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

Die Verwaltung informiert frühzeitig über geplante Schulungsmaßnahmen. Die Angebote umfassen die unterschiedlichen Qualifizierungsstufen für die Berufskarriere. Fort- und Weiterbildungen sind somit wichtige Qualifizierungsmaßnahmen. Sie werden in die Personalentwicklungsplanung und insbesondere in die Förderung von weiblichen Beschäftigten miteinbezogen.

Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen werden Frauen entsprechend ihres Anteiles berücksichtigt.

Die Sozialtherapeutische Anstalt erleichtert insbesondere den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf. Mitarbeiter*innen, die beurlaubt sind, können an externen Fortbildungen teilnehmen und innerbetriebliche Schulungen wahrnehmen.

Des Weiteren soll die Gelegenheit gegeben werden, einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Sozialtherapeutischen Anstalt einzuberufen.

IV. Erfüllung des Chancengleichheitsplans

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



Mäckelburg
Anstaltsleiter



Schwabe
Beauftragte für
Chancengleichheit



Personalrat

II. Bestandsaufnahme

Insgesamt sind in der Sozialtherapeutischen Anstalt BW im mittleren Dienst 36 Personen beschäftigt. Davon sind 9 Frauen. Das sind 25,00 %.

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	28	4	13,79%	2	0	0,00%
A 9 m.Z.	2	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9	8	0	0,00%	1	0	0,00%
A 8	6	1	16,66%	1	0	0,00%
A 7	8	3	37,50%	0	0	0,00%
E 7	1	0	0,00%	0	0	0,00%
E 6	0	0	0,00%	0	0	0,00%
E 4	0	0	0,00%	0	0	0,00%
E 2	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Anwärter	3	0	0,00%	0	0	0,00%

insg. Werkd.	3	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9	1	0	0,00%	0	0	0,00%
A 8	1	0	0,00%	0	0	0,00%
A 7	1	0	0,00%	0	0	0,00%
E 6	0	0	0,00%	0	0	0,00%

insg. Krankenpfl.	0	0	0,00%	0	0	0,00%
KR9	0	0	0,00%	0	0	0,00%
KR8	0	0	0,00%	0	0	0,00%
KR6	0	0	0,00%	0	0	0,00%

insg. Verw.	4	4	100,00%	2	2	100,00%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 8	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 7	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 6	0	0	0,00%	0	0	0,00%
E 6	1	1	100,00%	0	0	0,00%
E 5 Verw.	1	1	100,00%	1	1	100,00%
E 5 Schreibd.	2	2	100,00%	1	1	100,00%

Krankenhausdienst						
E9a	1	1	100,00%	0	0	0,00%
S4	0	0	0,00%	0	0	0,00%

insg. Röntg.	0	0	0,00%	0	0	0,00%
E 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%
E 6	0	0	0,00%	0	0	0,00%

E 5	0	0	0,00%	0	0	0,00%
gesamt						

Stand: 14.12.2022

Führungspositionen in der Verwaltung und im ärztlichen Dienst (A15 und höher bewertet)	davon mit Frauen besetzt	Anteil in %
2	1	50,00%
Führungspositionen A9+Z und höher	mit Frauen besetzt	Anteil in %
1	0	0,00%
Führungspositionen A9 (ausgenommen Bewertung aufgrund Krankenpflegeausbildung)	davon mit Frauen besetzt	Anteil in %
1	0	0,00%