

Chancengleichheitsplan

gemäß § 5 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg

JVA Freiburg

Gültig ab
30.06.2022

bis
30.06.2028

Erstellt am 27.01.2023 durch Kristina Aklassou und Sarah Urbano

Inhaltsverzeichnis:**Seite:**

I.	Gesetzesgrundlage	3
	1.1. Ziele des Chancengleichheitsgesetzes gem. § 1	3
	1.2. Inhalte des Chancengleichheitsplans gem. § 6	3
II.	Moderne Perspektive des Chancengleichheitsplans	4
III.	Personalbedarfsberechnung der JVA Freiburg	5
	1. Gesamtanstalt	5
	2. Außenstelle Lörrach	6
IV.	Aufteilung der Fach- und Sonderdienste, Verwaltung, Werkdienst und mittlerer Vollzugsdienst im Justizvollzug und Aufführung der Besoldungs-/Entgeltgruppe	7
	1. Psychologischer Dienst	7-8
	2. Sozialpädagogischer Dienst	9-10
	3. Verwaltungsdienst	11
	3.1. höherer und gehobener Verwaltungsdienst	11-12
	3.2. mittlerer Verwaltungsdienst	13-14
	4. Werkdienst	15-16
	5. Mittlerer Vollzugsdienst im Justizvollzug	17
	5.1. Hauptanstalt mit Außenstellen	17-19
	5.2. Außenstelle Lörrach	
	5.3. Anwärter/-innen im mittleren Vollzugsdienst mit Außenstellen	19
V.	Maßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit	20
	5.1. Zielvorgaben	20
	5.2. § 6 Inhalt des Chancengleichheitsplans	20
	5.3. § 9 Stellenausschreibung	21
	5.4. § 12 Fort- und Weiterbildung	22
	5.5. § 29 Familiengerechte Arbeitszeit	22
	5.6. § 31 Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg	22

I. Gesetzesgrundlage

1.1. Ziele des Chancengleichheitsgesetzes gemäß § 1 sind „unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“:

- die gezielte berufliche Förderung von Frauen
- einer Benachteiligung von Frauen entgegenzutreten
- die Verbesserung der Zugangs- Aufstiegschancen für Frauen
- eine Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentierter sind als Männer
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und für Männer

Nach 3 Jahren sollte in Form eines Zwischenberichtes dargestellt werden, ob die Zielvorgaben erfüllt worden sind (§ 8 Abs. 1 ChancenG).

Gemäß § 5 Abs. 4 ChancenG soll der Chancengleichheitsplan auf 6 Jahre erstellt werden.

Gemäß § 7 Abs. 2 Satz 4 ChancenG sind die Daten, die auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen beruhen, nicht zu veröffentlichen.

1.2. Inhalte des Chancengleichheitsplans gemäß § 6

Im Chancengleichheitsplan ist darzustellen, in welchen Bereichen die Frauen unterrepräsentiert sind. Hierfür sind folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten:

- die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
- die Zahl der Beurlaubten und Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie
- die Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberuf.

II. Moderne Perspektive des Chancengleichheitsplans

Auch wenn der Chancengleichheitsplan sich explizit an die Frauen richtet, sind die Bedürfnisse der Männer nicht außer Acht zu lassen.

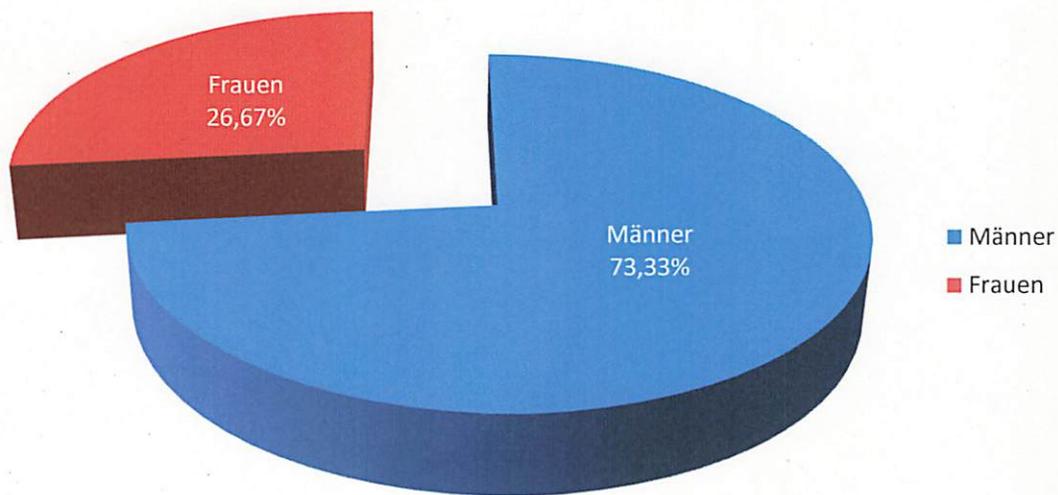
Ebenfalls müssen sie Beruf, Karriere und Familie in Einklang bringen. Deshalb sollte das klischeehafte Denken „Mann-Frau“ in der jetzigen Zeit langsam abgelegt werden. Es muss nicht mit allen Mitteln die Vorgaben und Regeln durchgesetzt werden, sondern ein gesundes Mittelmaß gefunden werden.

III. Gesamtpersonal der JVA Freiburg

1. Gesamtanstalt

Zum Stichtag des 30.06.2022 sind in der Justizvollzugsanstalt mit den Außenstellen Emmendingen und Lörrach insgesamt **360 Bedienstete*** beschäftigt.

Prozentualer Anteil der Frauen und Männer



Davon sind 95 Frauen tätig, dies entspricht ein Frauenanteil von 26,67%.

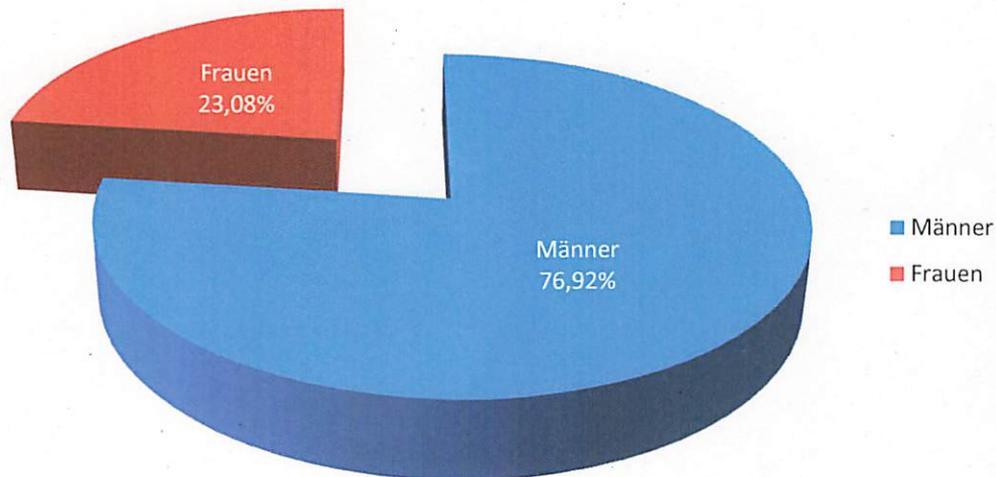
Davon sind 265 Männer tätig, dies entspricht ein Männeranteil von 73,33%.

* Die Personen setzen sich zusammen aus den Beschäftigten im Beamten- und Angestelltenverhältnis, sowie den Auszubildenden.

2. Außenstelle Lörrach

In der Außenstelle Lörrach sind insgesamt **26 Bedienstete*** beschäftigt.

Prozentualer Anteil der Frauen und Männer



Davon sind 6 Frauen tätig, dies entspricht ein Frauenanteil von 23,08%.

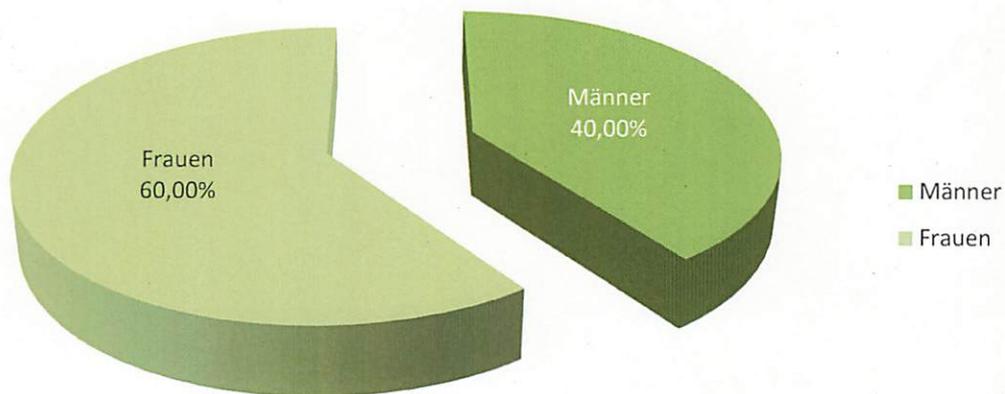
Davon sind 20 Männer tätig, dies entspricht ein Männeranteil von 76,92%.

* Die Personen setzen sich zusammen aus den Beschäftigten im Beamten- und Angestelltenverhältnis, sowie den Auszubildenden.

IV. Aufteilung der Fach- und Sonderdienste, Aufführung der Besoldungs-/Entgeltgruppe und Voll- und Teilzeitbeschäftigte

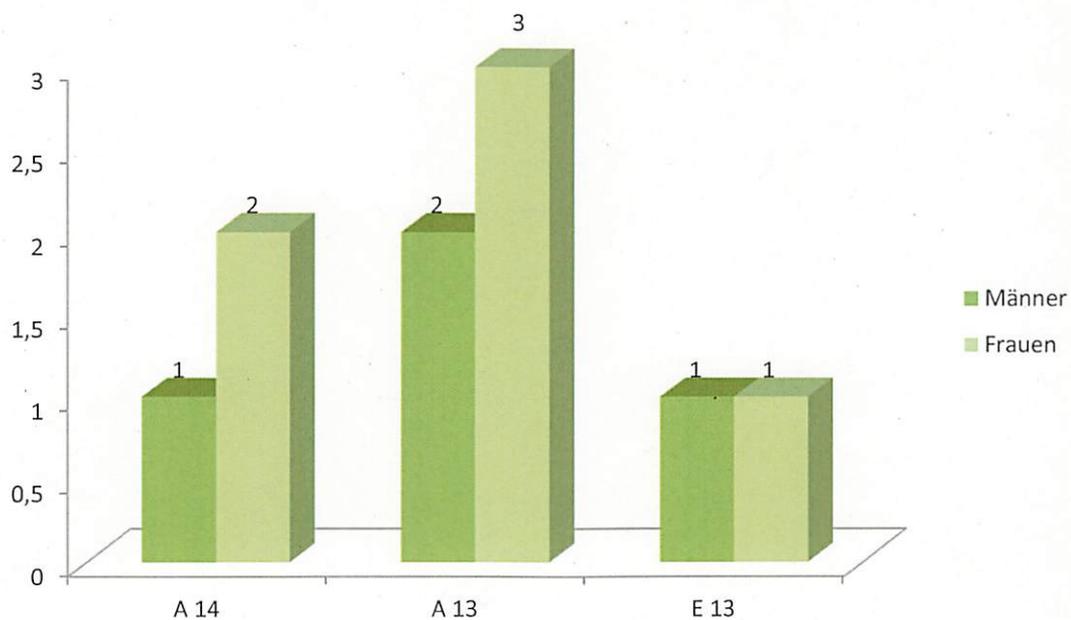
1. Psychologischer Dienst

1.1. Prozentualer Anteil von Frauen und Männern im psychologischen Dienst

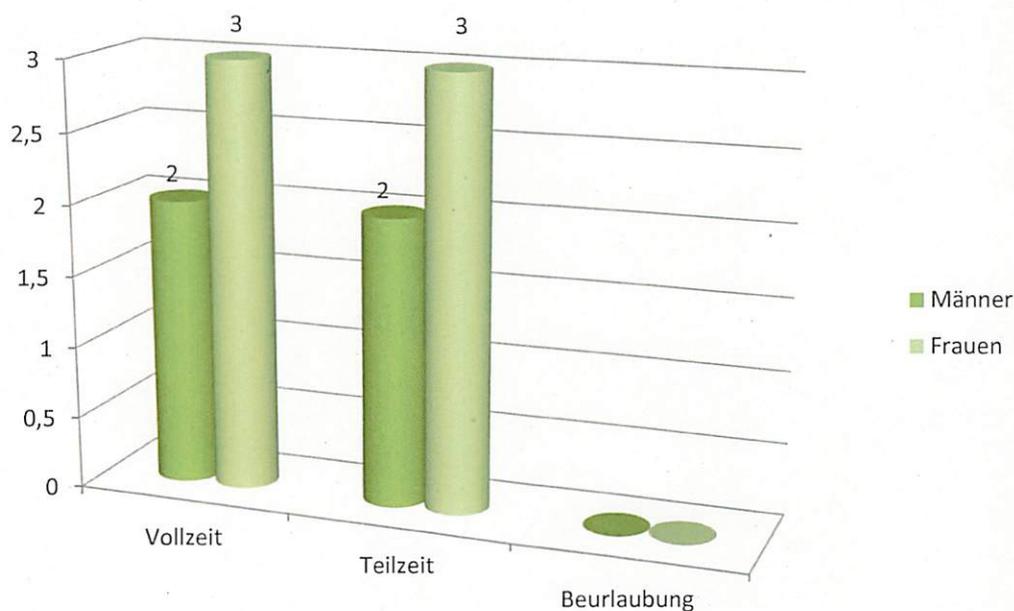


Davon sind 6 Frauen tätig, dies entspricht ein Frauenanteil von 60,00%.
Davon sind 4 Männer tätig, dies entspricht ein Männeranteil von 40,00%.

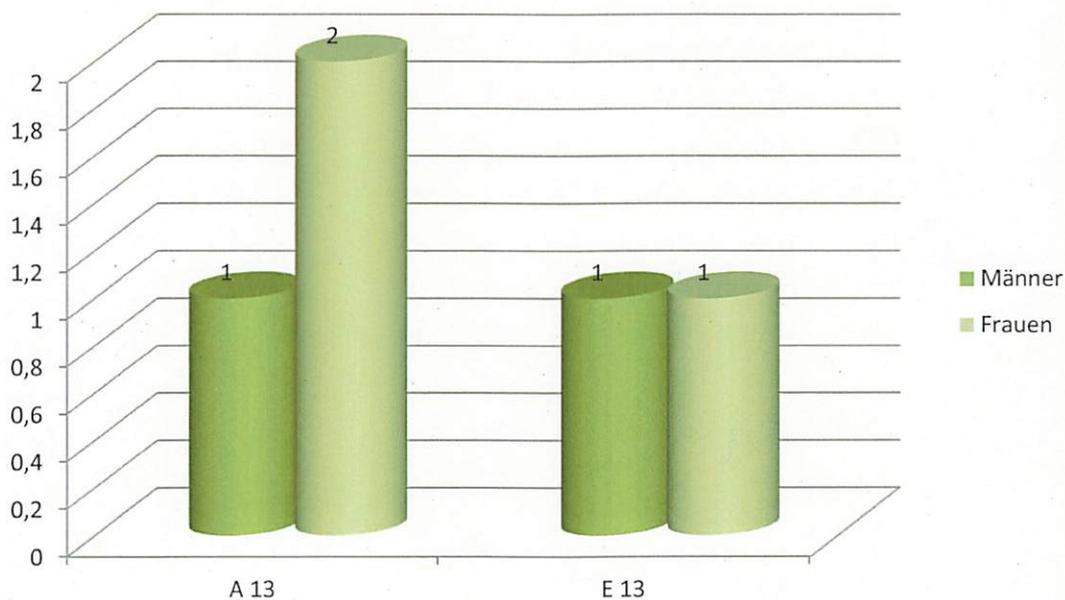
1.2. Besoldungs-/Entgeltgruppe



1.3. Voll- und Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung



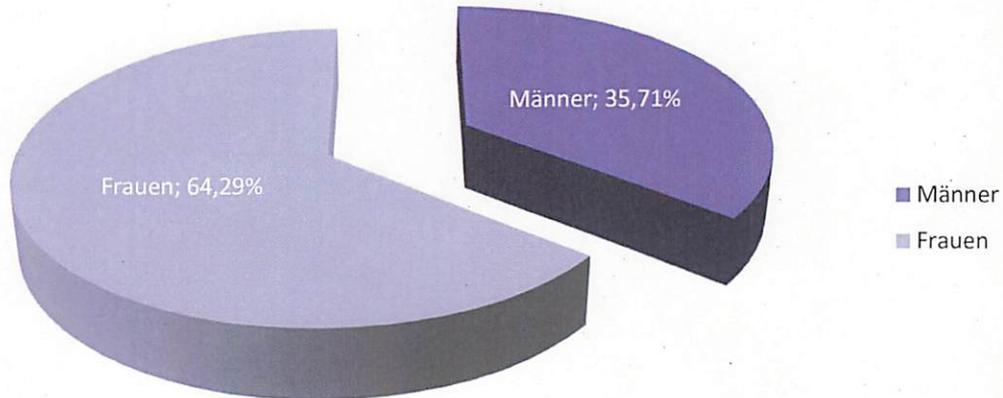
1.4. Besoldungstabelle der Teilzeitbeschäftigten



Beim höheren Dienst ist zu beachten, dass Neueinstellungen sowie Beförderungen durch das Ministerium der Justiz und für Migration Baden-Württemberg erfolgen. In diesem Fachgebiet besteht **keine Unterrepräsentanz** von Frauen gegenüber den Männern.

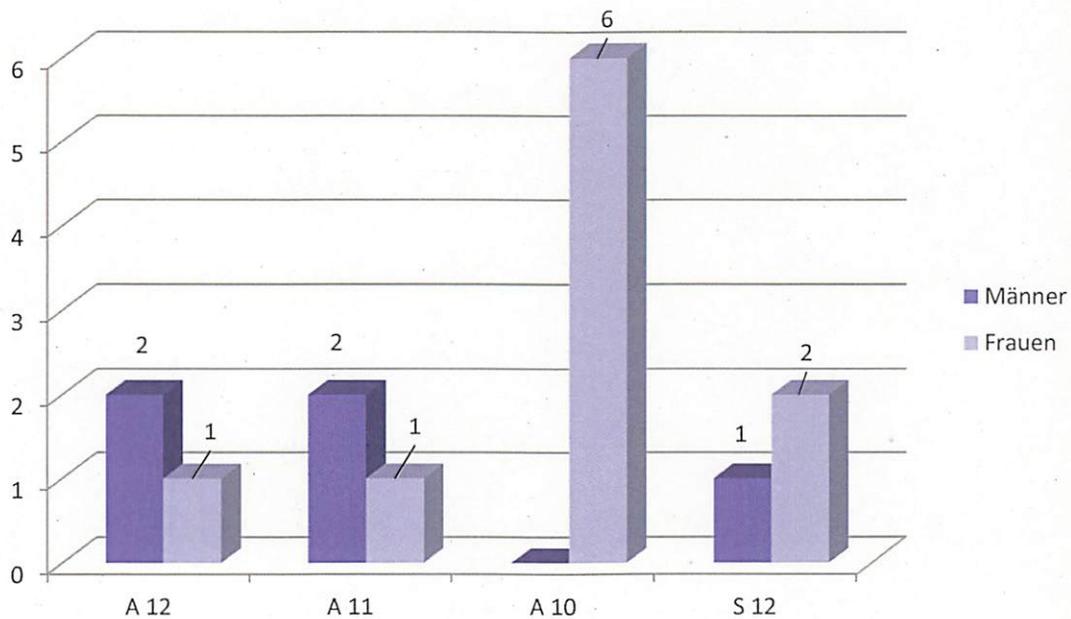
2. Sozialpädagogischer Dienst

2.1. Prozentualer Anteil von Frauen und Männern im sozialpädagogischen Dienst

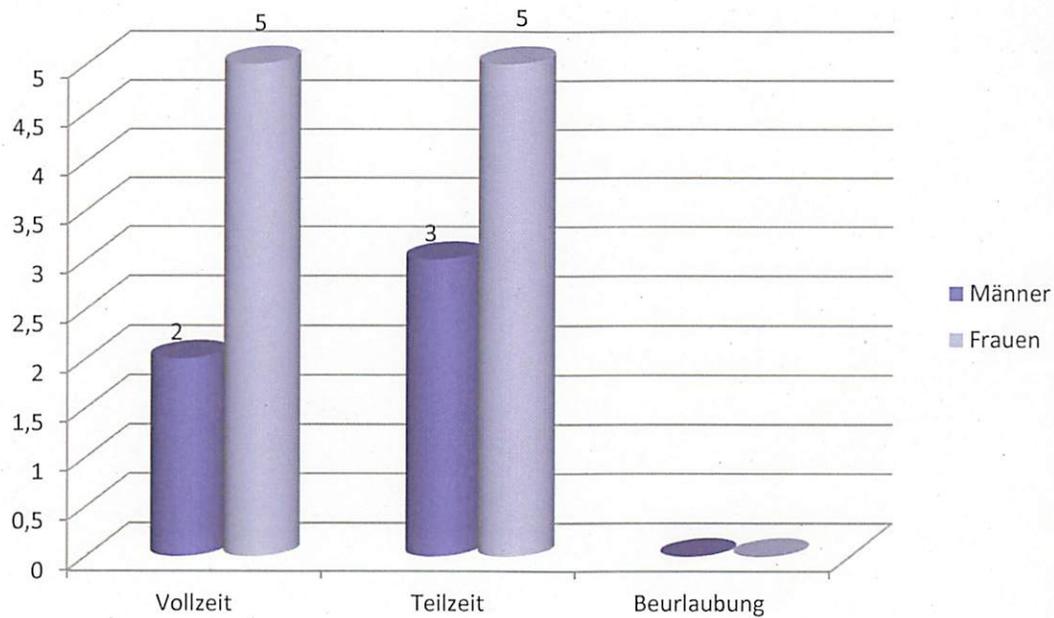


Davon sind 10 Frauen tätig, dies entspricht ein Frauenanteil von 64,29%.
Davon sind 5 Männer tätig, dies entspricht ein Männeranteil von 35,71%.

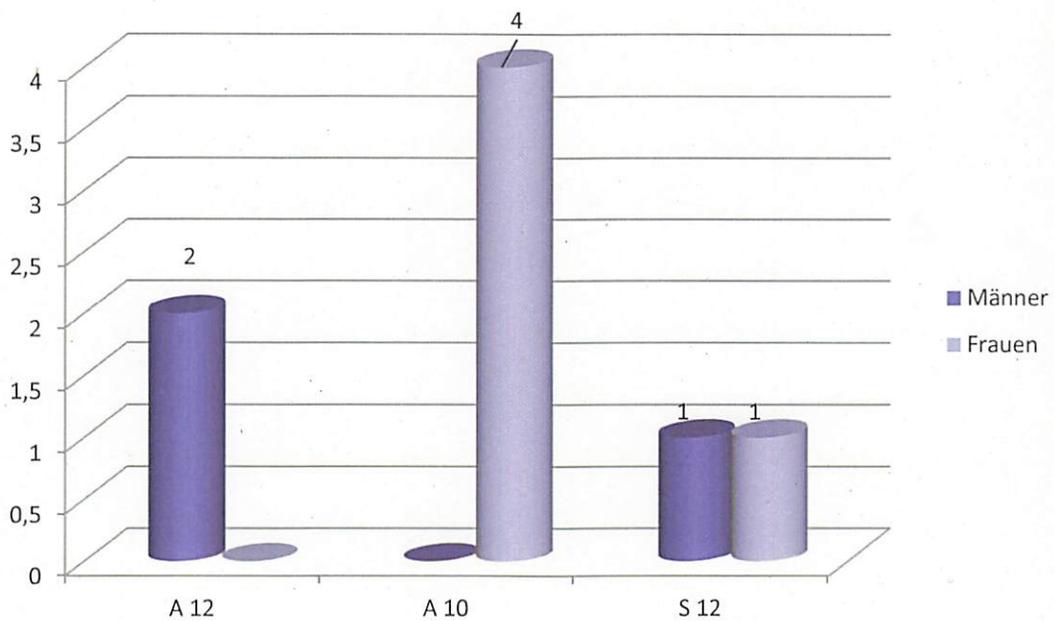
2.2. Besoldungs-/Entgeltgruppe



2.3. Voll- und Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung



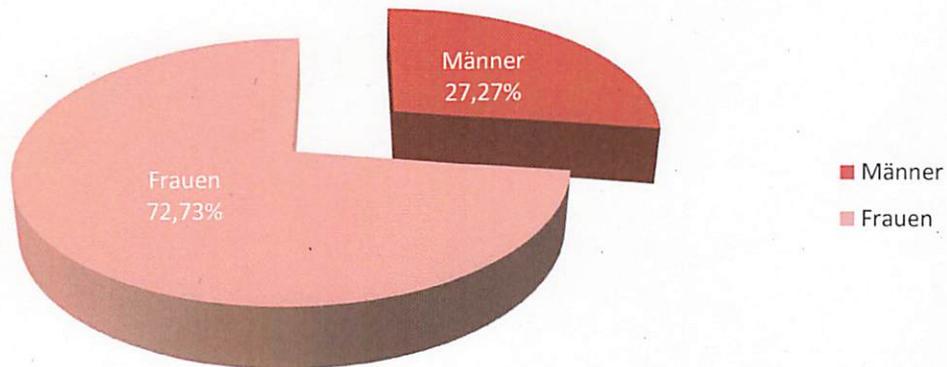
2.4. Besoldungstabelle der Teilzeitbeschäftigten



Beim gehobenen Dienst ist zu beachten, dass Neueinstellungen sowie Beförderungen durch das Ministerium der Justiz und für Migration Baden-Württemberg erfolgen. In diesem Fachgebiet besteht **keine Unterrepräsentanz** von Frauen gegenüber den Männern.

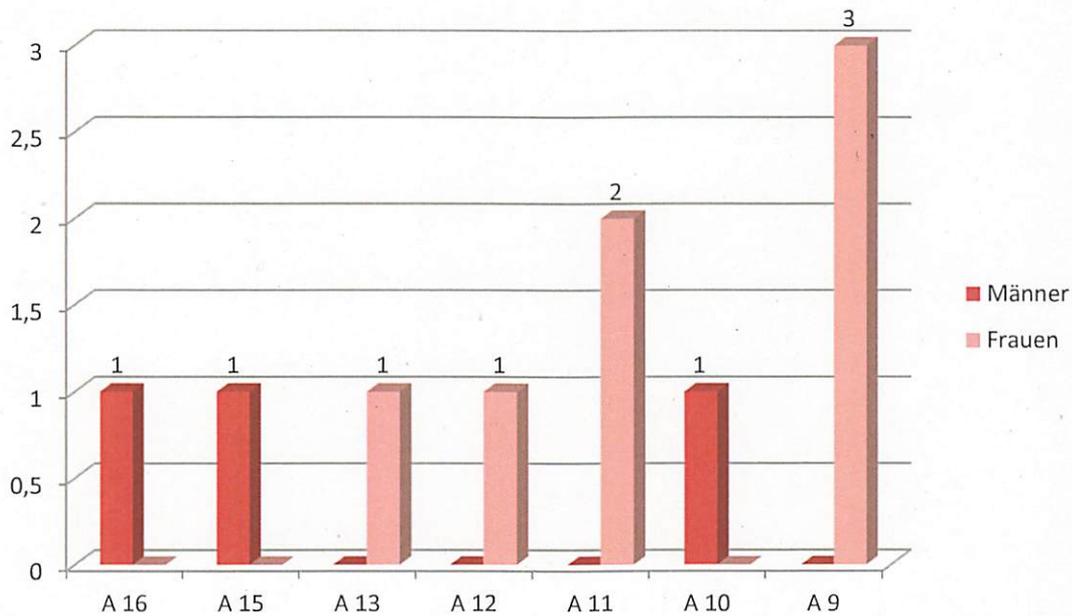
3. Verwaltungsdienst
3.1. Gehobener und höherer Verwaltungsdienst

**3.1.1. Prozentualer Anteil von Frauen und
Männern im gehobenen und höheren
Verwaltungsdienst**

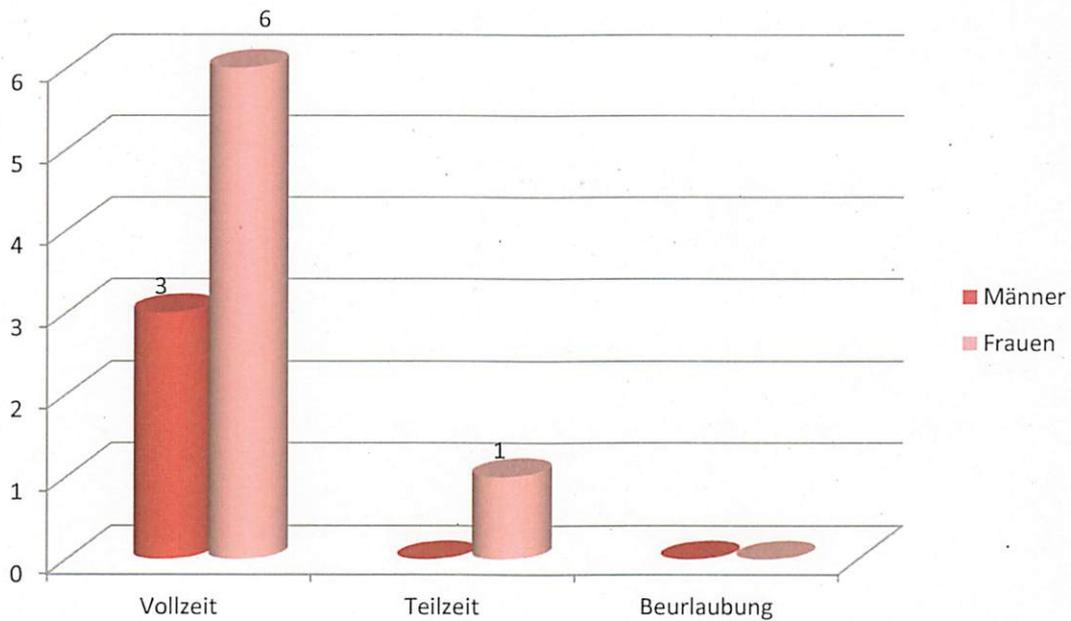


Davon sind 7 Frauen tätig, dies entspricht ein Frauenanteil von 72,73%.
Davon sind 3 Männer tätig, dies entspricht ein Männeranteil von 27,27%.

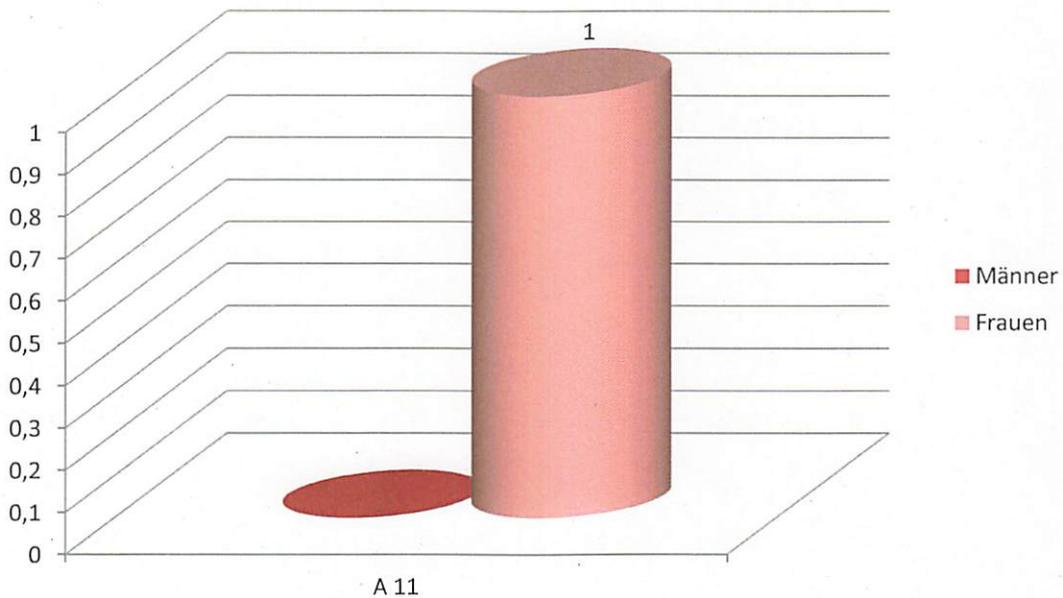
3.1.2. Besoldungs-/Entgeltgruppe



3.1.3. Voll- und Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung



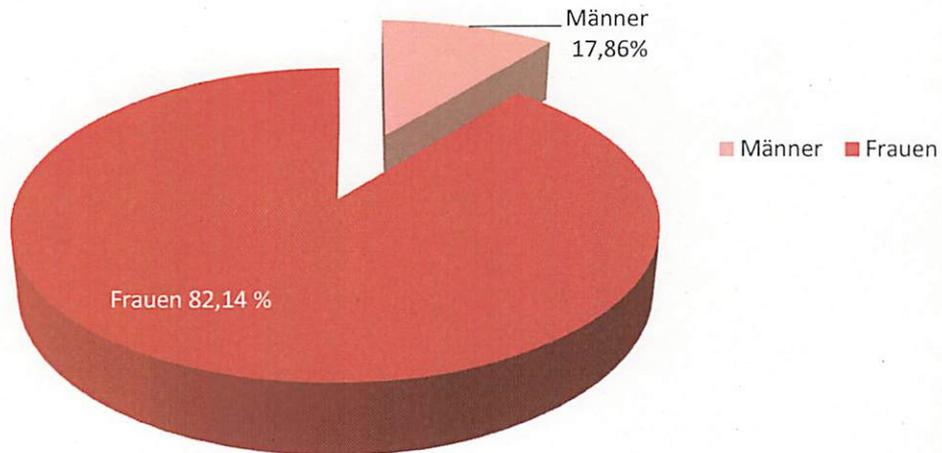
3.1.4. Besoldungstabelle der Teilzeitbeschäftigten



Beim höheren und gehobenen Dienst ist zu beachten, dass Neueinstellungen sowie Beförderungen durch das Ministerium der Justiz und für Migration Baden-Württemberg erfolgen.

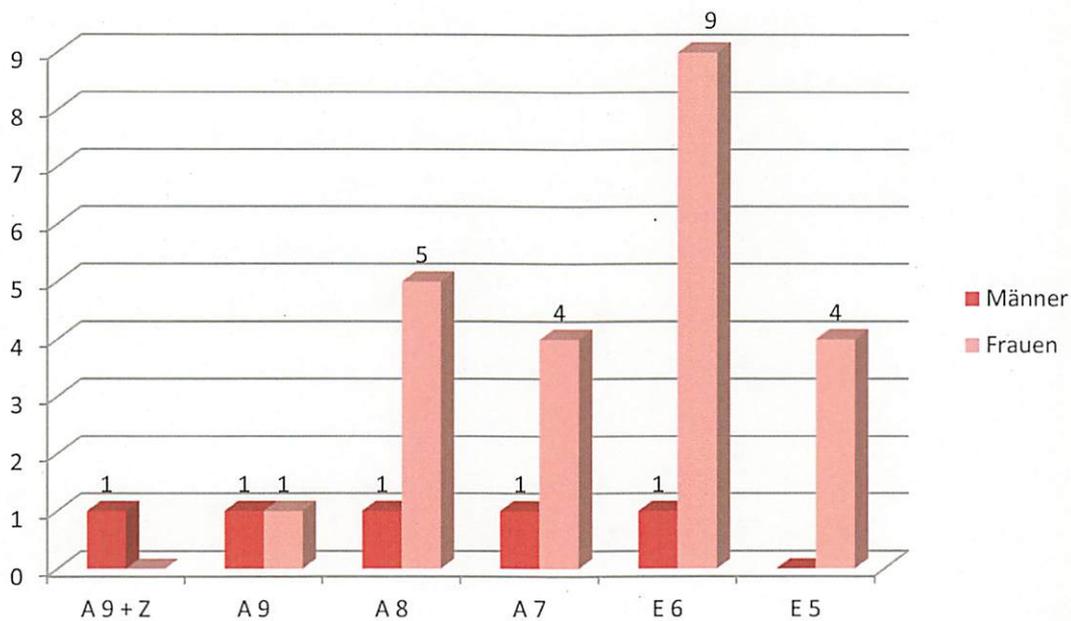
3.2. Mittlerer Verwaltungsdienst

3.2.1 Prozentualer Anteil von Frauen und Männern im mittleren Verwaltungsdienst

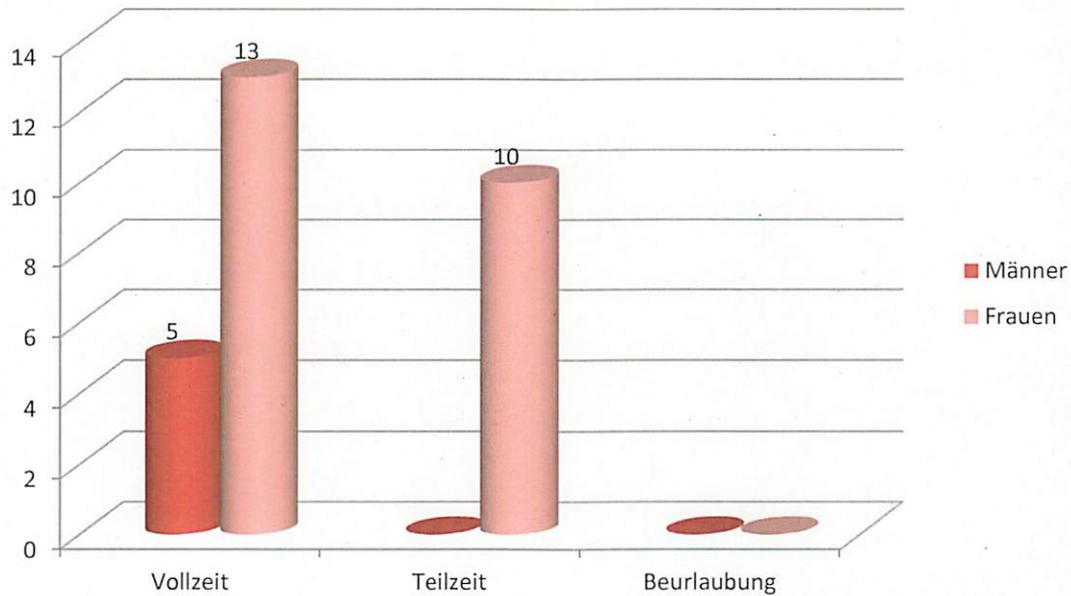


Davon sind 23 Frauen tätig, dies entspricht ein Frauenanteil von 82,14 %.
Davon sind 5 Männer tätig, dies entspricht ein Männeranteil von 17,86 %.

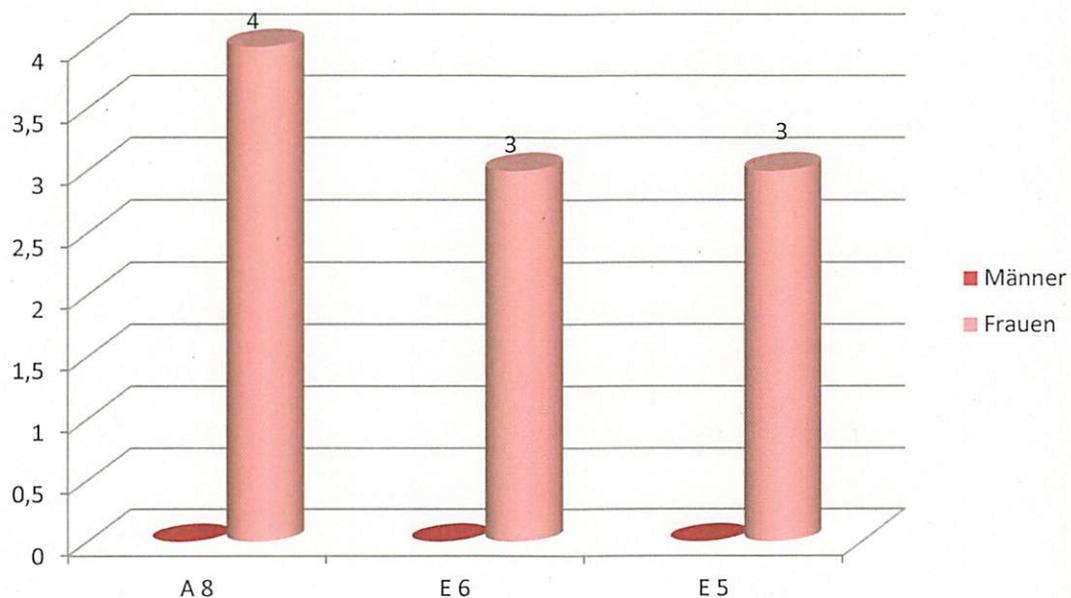
3.2.2 Besoldungs-/Entgeltgruppe



3.2.3. Voll- und Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung



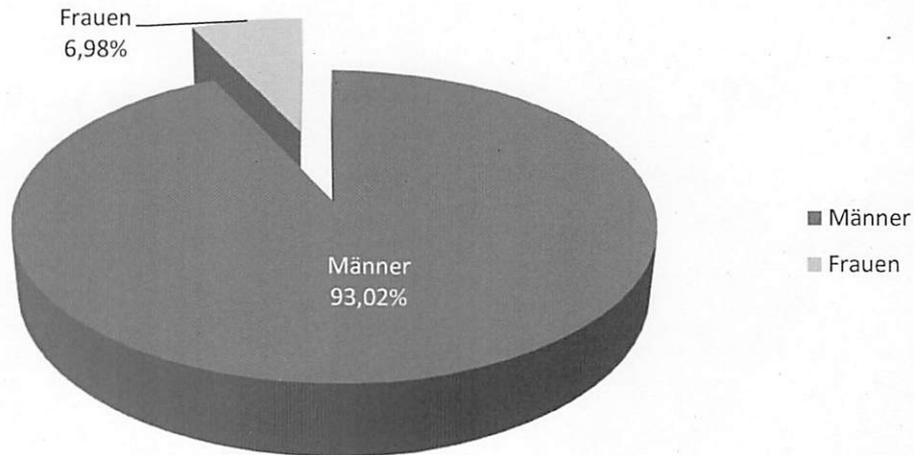
3.2.4. Besoldungstabelle der Teilzeitbeschäftigten



In diesem Fachgebiet besteht **keine Unterrepräsentanz** von Frauen gegenüber den Männern.

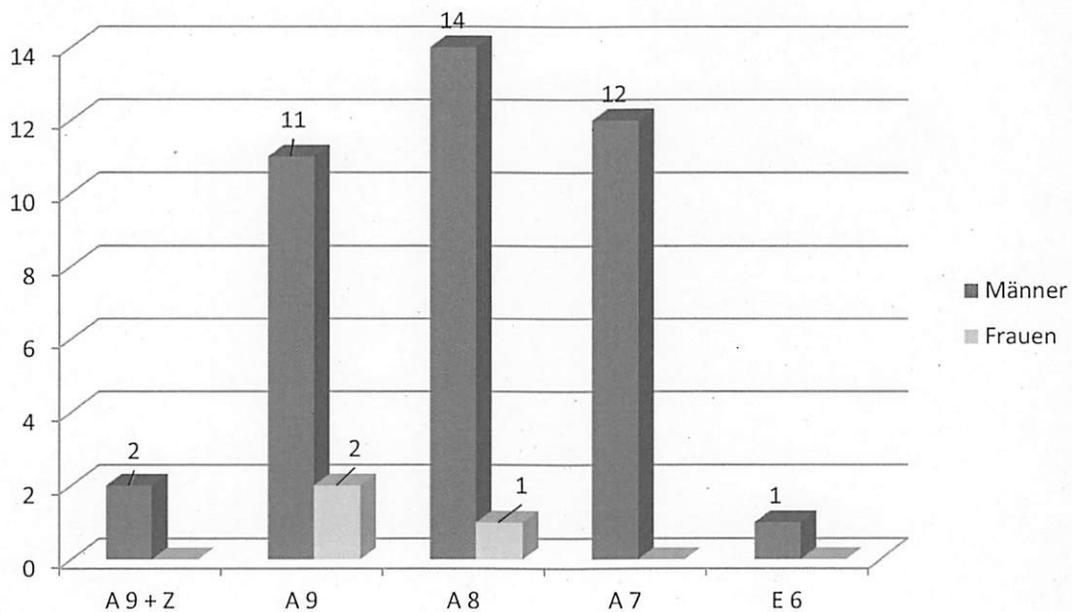
4. Werkdienst

4.1 Prozentualer Anteil von Frauen und Männern im Werkdienst

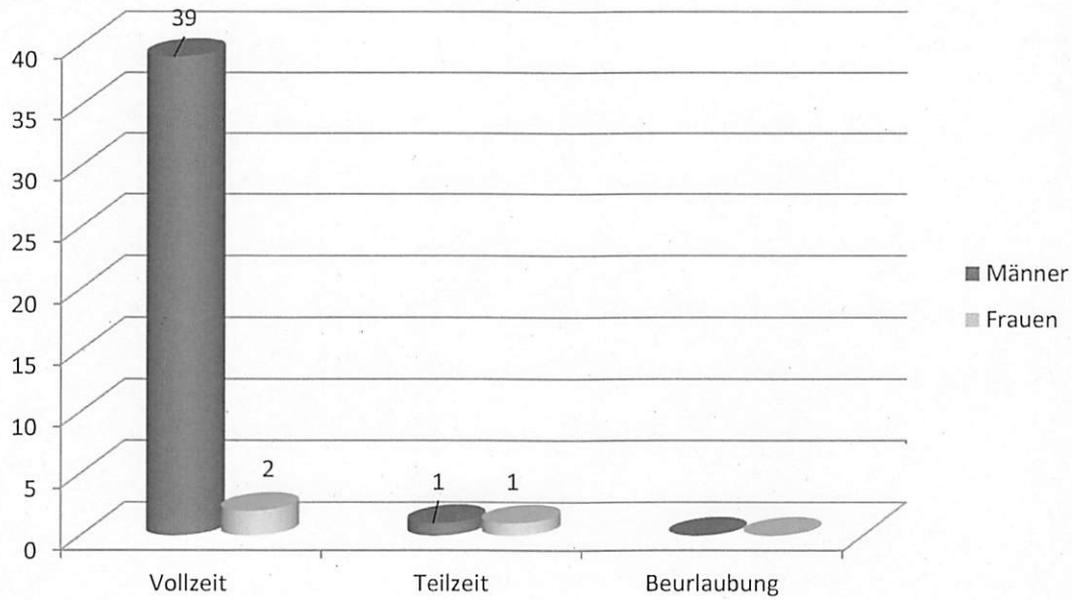


Von 43 Bedienstete sind 3 Frauen tätig, dies entspricht ein Frauenanteil von 6,98%.
Von 43 Bedienstete sind 40 Männer tätig, dies entspricht ein Männeranteil von 93,02%.
Von 43 Bediensteten befinden sich momentan 3 Anwarter in der Ausbildung.

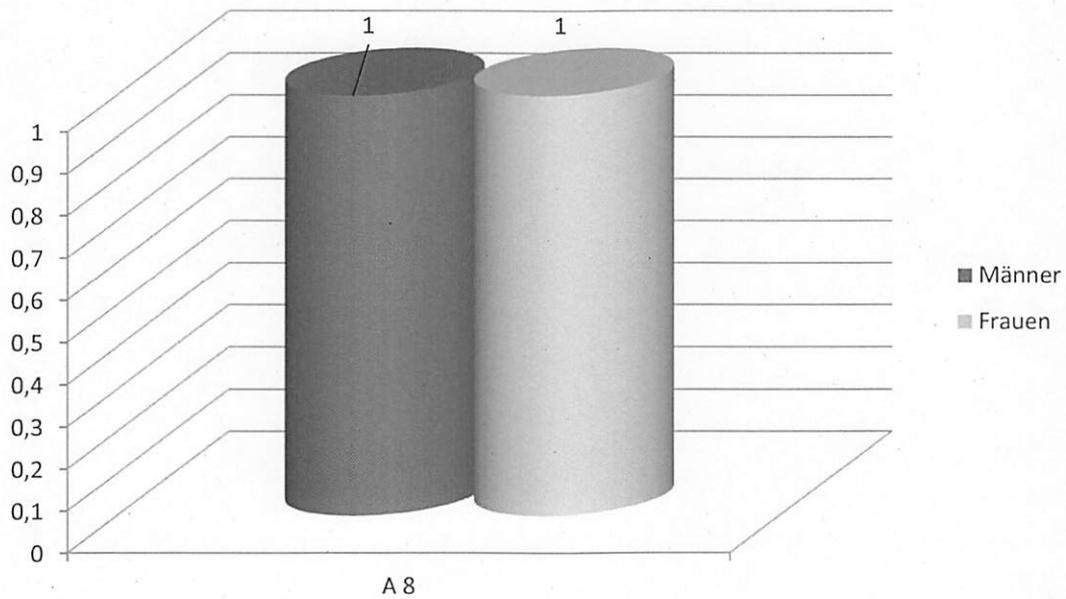
4.2 Besoldungs-/Entgeltgruppe



4.3 Voll- und Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung



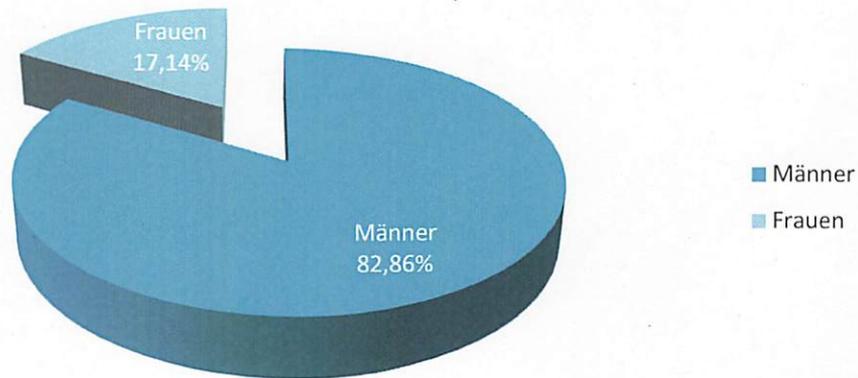
4.4 Besoldungstabelle der Teilzeitbeschäftigten



In diesem Fachgebiet besteht **eine Unterrepräsentanz** von Frauen gegenüber den Männern. Dies spiegelt auch die Situation in der freien Wirtschaft wieder, dass in handwerklichen Berufen wenig bis gar keine Frauen tätig sind.

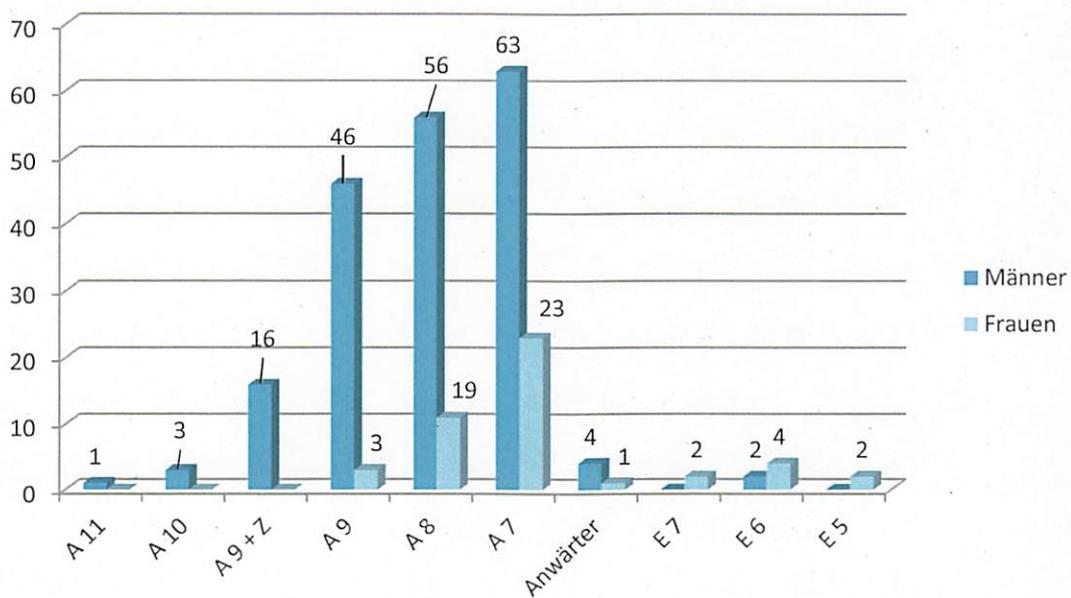
5. Mittlerer Vollzugsdienst im Justizvollzug
5.1. Hauptanstalt mit Außenstellen

5.1.1. Prozentualer Anteil von Frauen und
Männern im mittleren Vollzugsdienst

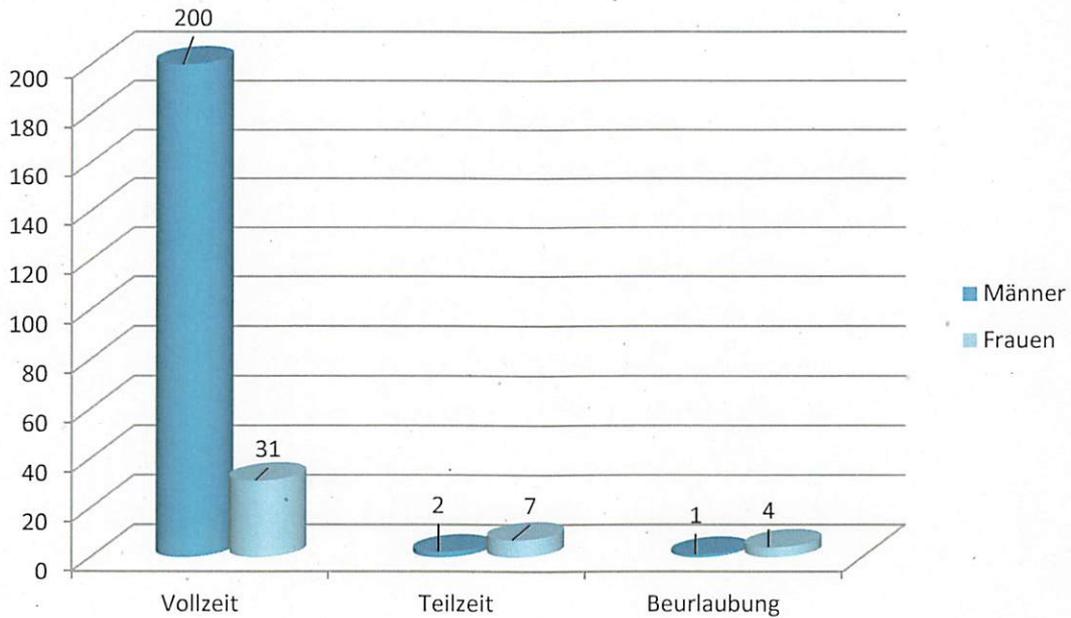


Von 245 Beschäftigten, sind 42 Frauen tätig, dies entspricht ein Frauenanteil von 17,14%.
Von 245 Beschäftigten, sind 203 Männer tätig, dies entspricht ein Männeranteil von 82,86%.

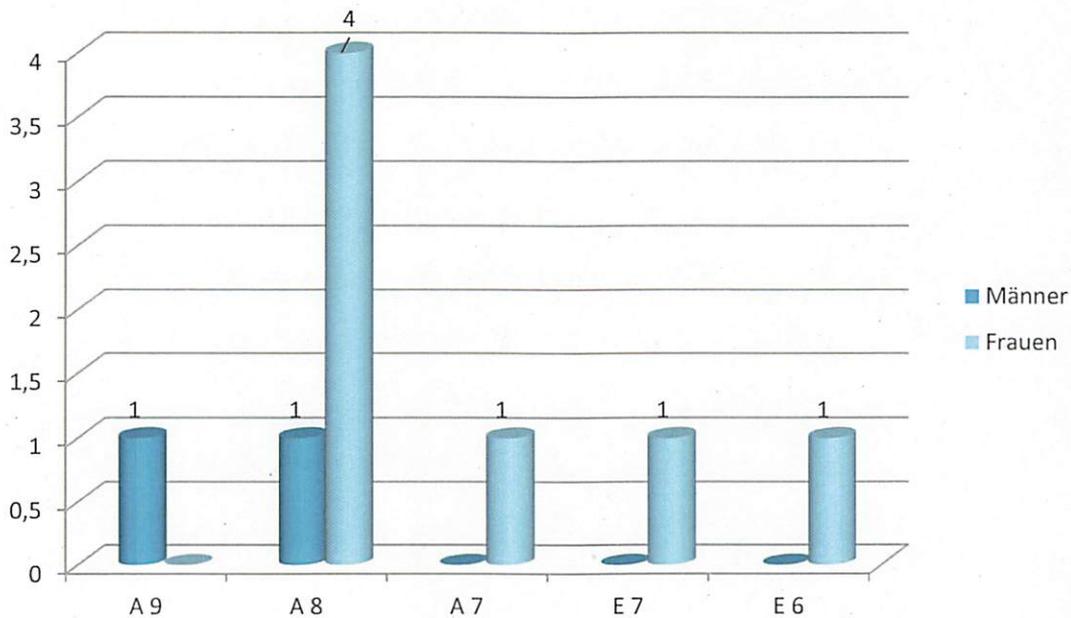
5.1.2. Besoldungs-/Entgeltgruppe



5.1.3. Voll- und Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung



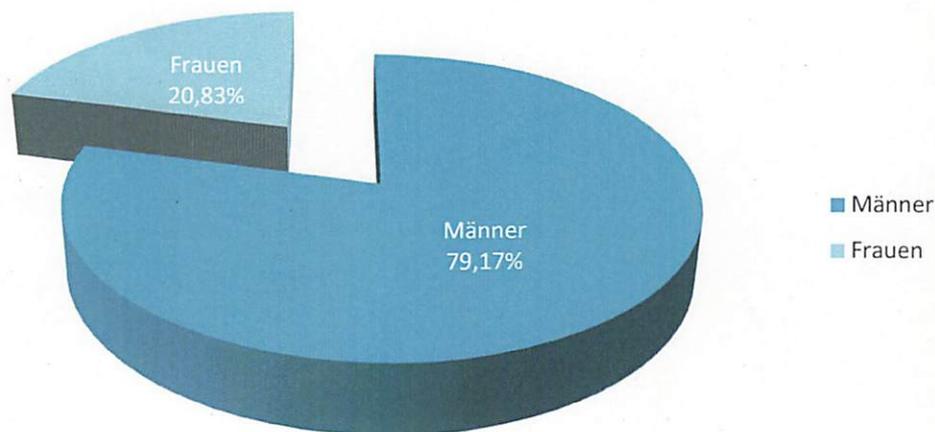
5.1.4. Besoldungstabelle der Teilzeitbeschäftigten



In diesem Fachgebiet besteht **eine Unterrepräsentanz** von Frauen gegenüber den Männern.

5.2. Außenstelle Lörrach

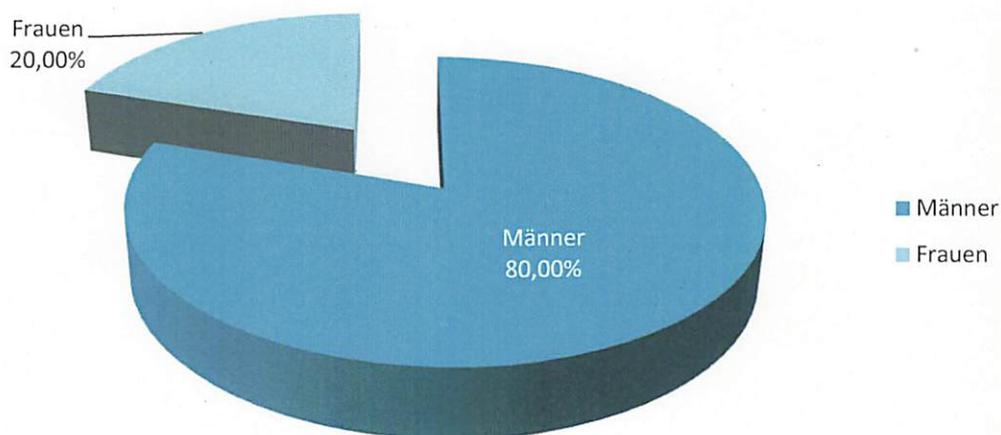
Prozentualer Anteil von Frauen und Männer im mittleren Vollzugsdienst



Von 24 Bedienstete sind 5 Frauen tätig, dies entspricht ein Frauenanteil von 20,83%.
Von 24 Bedienstete sind 19 Männer tätig, dies entspricht ein Männeranteil von 79,17%.

5.3. Anwärter/-innen im mittleren Vollzugsdienst mit Außenstellen

Prozentualer Anteil von Frauen und Männer im mittleren Vollzugsdienst



Von 5 Anwärter/-innen, sind 4 Männer tätig (80 %). Der Frauenanteil beträgt somit 20 %.

Zum Stichtag sind alle Bedienstete vollbeschäftigt.

V. Maßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit

5.1. Zielvorgaben

Zielvorgaben gelten generell nur für die Bereiche, in denen mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

Um einer Überrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken und die Gleichbehandlung beider Geschlechter zu wahren, sind zudem auch Bereiche zu berücksichtigen, in denen Frauen stark überrepräsentiert sind.

Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist weiterhin zu beachten.

5.2. § 6 Inhalt des Chancengleichheitsplans

Im § 6 Abs. 2 ist die Zielvorgabe, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen, in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen zu besetzen.

In den Bereichen der Verwaltung (höherer, gehobener und mittlerer Dienst) sowie im psychologischen und sozialpädagogischen Dienst ist die Zielvorgabe aus § 6 Abs. 2 ChancenG bereits erfüllt, indem zum Stichtag der Frauenanteil in den genannten Bereichen zwischen 60% und 82% liegt.

Da die Justizvollzugsanstalt Freiburg für jugendliche und erwachsene männliche Untersuchungs- und Strafgefangene sowie Sicherungsverwahrte zuständig ist, ist eine Erhöhung des Frauenanteils im Hinblick auf die Sicherheitsbelange einer Vollzugsanstalt Grenzen gesetzt. Dies betrifft vor allem die Arbeitsbereiche des mittleren Vollzugsdienstes im Justizvollzug sowie des Werkdienstes.

Daher muss die Zahl der beschäftigten Frauen im mittleren Vollzugsdienst und im Werkdienst immer kritisch betrachtet werden.

Hinzu kommt, dass in handwerklichen Berufen wenig bis gar keine Frauen in der freien Wirtschaft tätig sind und somit auch die einhergehenden Bewerbungen von Frauen im Bereich des Werkdienstes sehr minimalistisch sind.

Dennoch soll die Ausbildung von Frauen in beiden Bereichen weiter gefördert werden.

5.3. § 9 Stellenausschreibung

Im § 9 Abs. 1 ChancenG Stellenausschreibung, wird zur Abgabe der Bewerbung einer Frau ausdrücklich aufgefordert. Dies wird in der JVA Freiburg bereits durchgeführt. Bei Auswahlentscheidungen bzgl. der Stellen sind Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur zu berücksichtigen, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung von Bedeutung sind.

Bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen bei der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, nicht berücksichtigt werden.

In der JVA Freiburg wird die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig beteiligt.

Wenn eine Personalauswahl mit den Vorgaben des ChancenG nicht vereinbar ist, kann die Beauftragte für Chancengleichheit dies beanstanden.

Dann entscheidet die Anstaltsleitung. Einzelheiten zur Beanstandung finden sich in § 21 ChancenG.

In § 9 Abs. 2 ChancenG steht, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, hat die Dienststelle unter Einbeziehung der Beauftragte für Chancengleichheit für die Beschäftigten in allen Bereichen ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen.

Teilzeitbeschäftigung sowie Telearbeit dürfen sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken, ihnen ist die gleiche berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

5.4. § 12 Fort- und Weiterbildung

Zu § 12 ChancenG Fort- und Weiterbildung gibt es in der JVA Freiburg spezifisch für weibliche Bedienstete des mittleren Vollzugsdienstes im Justizvollzug, im Bereich der Unterrepräsentanz, Fortbildungsmaßnahmen.

5.5. § 29 Familiengerechte Arbeitszeit

Die Dienstzeiten können auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus so angepasst werden, dass Frauen und Männer familiäre Verpflichtungen erfüllen können. Dies kann jedoch nur erfolgen, wenn es nachweislich zur Betreuung für ein Kind unter 18 Jahren oder einer pflegebedürftigen Person nach § 14 Abs. 1 SGB XI oder einer nahen angehörigen Person nach § 7 Abs. 3 PflegeZG erforderlich ist, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Wird von der Anstalts- oder Verwaltungsleitung beabsichtigt einem Antrag eines oder einer Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Näheres regelt § 29 ChancenG.

5.6. § 31 Beruflicher Wiedereinstieg, Beurlaubung

Gemäß § 31 Abs. 4 ChancenG sind Beurlaubte auf Verlangen über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu unterrichten.

Mit Beurlaubten ist gemäß Abs. 5 auf Antrag Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

Freiburg, den 23.11.2020



gez. Aklassou
Chancengleichheitsbeauftragte



gez. Völkel
Ltd. Regierungsdirektor



gez. Wittmann
Amtsrätin



gez. Urbano
Stellv. Chancengleichheitsbeauftragte



gez. Meurer
Personalratsvorsitzender