



Baden-Württemberg

BEWÄHRUNGS- UND RICHTSHILFE



Chancengleichheitsplan

Zwischenbericht für die
Bewährungs- und Gerichtshilfe Baden-Württemberg

Stand 30.06.2020

Inhalt

1. Vorwort	4
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur	5
2.1 Personalbestand insgesamt	5
2.2 Beamte und Tarifbeschäftigte	5
2.3 Voll- und Teilzeit	5
2.4 Besoldungs- und Entgeltgruppen	6
2.5 Führungspositionen	7
2.5.1 Vorstand	7
2.5.2 Erste Delegationsebene (Zentralbereichs- und Einrichtungsleitung)	7
2.5.3 Zweite Delegationsebene (Abteilungsleitung)	7
2.6 Auszubildende und Studenten	7
2.7 Befristungen im Tarifverhältnis	7
2.8 Einstellungen im Tarifverhältnis	8
2.9 Teilnahme an Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	8
3. Zusammenfassende Analyse zum 30.06.2020 und Vergleich zum 30.06.2017	9
4. Erreichen der Zielvorgaben	10
4.1 Einstellungen bei der BGBW	10
4.2 Beruflicher Aufstieg	10
4.3 Vereinbarkeit Familie und Beruf	10
4.4 Geschlechtsausgewogene Beschäftigungsstruktur	11
5. Maßnahmen	11
A) Berufliche Chancengleichheit	11
5.1 Personalauswahl	11
5.2 Beruflicher Aufstieg	12
5.3 Fort- und Weiterbildung	12
B) Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	13
5.4 Arbeitszeit, Teilzeit und Telearbeit	13
5.5 Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg	14
Kontaktdatenblatt	15
6. Geltungsdauer und Bekanntmachung	16

1. Vorwort

Die Landesanstalt Bewährungs- und Gerichtshilfe Baden-Württemberg (BGBW) wurde mit in Kraft treten des Gesetzes über die Sozialarbeit der Justiz (GSJ) am 8. November 2016 errichtet. Die das Gesetz konkretisierende Satzung der BGBW wurde gemäß § 13 Absatz 1 GSJ vom Verwaltungsrat am 14. November 2016 beschlossen. Die Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums zur Bewährungshilfe, Gerichtshilfe und Sozialarbeit im Justizvollzug vom 23. Dezember 2016 enthält weitere Bestimmungen zur Durchführung. Die Dienstleistungen der Bewährungs- und Gerichtshilfe sind damit seit 1. Januar 2017 wieder in staatlicher Trägerschaft. Von 1. Januar 2007 bis 31. Dezember 2016 waren diese Aufgaben dem freien Träger Neustart gGmbH übertragen.

Die BGBW nimmt die Aufgaben der Bewährungshilfe, Gerichtshilfe und des Täter-Opfer-Ausgleichs wahr. Sie hat ihren Sitz in Stuttgart. Es bestehen landesweit 9 örtliche Einrichtungen sowie weitere Außenstellen und Sprechstellen, so dass eine wohnortnahe Betreuung der unterstellten Klientinnen und Klienten gewährleistet ist.

Derzeit sind 479 haupt- und 583 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die BGBW tätig. Diese beraten jährlich ca. 22.500 Klienten, erstellen etwa 4.000 Gerichtshilfeberichte und vermitteln als Mediatoren in ca. 1.600 Fällen des Täter-Opfer-Ausgleichs. Mit ihrer täglichen Arbeit leisten sie einen wertvollen Beitrag zur Wiedereingliederung straffällig gewordener Menschen in die Gesellschaft. Damit ist die BGBW eine wichtige Säule in der Kriminalprävention und betreibt aktiven Opferschutz.

Der Vorstand und die Beauftragte für Chancengleichheit hatten sich 2017 die Aufgabe gestellt, auf Basis des am 27. Juni 2016 in Kraft getretenen novellierten Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Der Plan erstreckt sich auf den Zeitraum von 6 Jahren und soll bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst werden. Die regelmäßige Amtszeit der Beauftragten für Chancengleichheit beträgt 5 Jahre. Die besondere Verantwortung der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, der Dienststellenleitung und der Personalvertretung im Hinblick auf Personalwirtschafts- und Personalentwicklungsmaßnahmen sollen herausgestellt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat Anspruch auf die Teilnahme an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen.

Nach Ablauf von 3 Jahren, vorliegend zum 30.06.2020 ist ein Zwischenbericht zu erstellen, in welchem zu prüfen ist, ob die festgelegten Maßnahmen eingehalten wurden und ob diese erfolgreich waren.

Nachfolgend wird die Bestandsaufnahme und die beschreibende Auswertung bzw. der Vergleich zu den Zahlen aus 2017 der Beschäftigungsstruktur gem. § 4 ChancenG der aktiven Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der aktiven Beamtinnen und Beamten sowie der Auszubildenden und der beurlaubten Beschäftigten zum Stichtag 30. Juni 2020 gem. § 6 ChancenG dargestellt. Für beamtenstandesrechtliche Belange ist nach wie vor, trotz der Übertragung der Aufgaben der Bewährungs- und Gerichtshilfe sowie des Täter-Opfer-Ausgleichs auf die BGBW und der damit verbundenen Zuweisung der Beamtinnen und Beamten, das Ministerium der Justiz und für Europa als oberster Dienstherr sowie als Personalvertretungsorgan der Hauptpersonalrat zuständig. Da keine Verbeamtungen mehr stattfinden, kann zumindest durch Neueinstellungen keine Einflussnahme im Bereich der verbeamteten Kolleginnen und Kollegen erfolgen.



Miriam Ernst
Beauftragte
für Chancengleichheit



Dagmar Brüssau
Stellv. Beauftragte
für Chancengleichheit

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Der Stichtag für die Datenerhebung zum Zwischenbericht ist der 30. Juni 2020.

Die Aufgaben wurden am 1. Januar 2017 auf die BGBW übertragen. Unter der freien Trägerschaft war ein Chancengleichheitsplan nicht notwendig, daher war erstmalig in 2017 (Stichtag 30.06.2017) ein Plan zu erstellen. Mit diesem sollen die zum Stichtag 30.06.2020 erhobenen Zahlen verglichen werden. Die Zahlen aus 2017 sind jeweils im Klammern dargestellt.

2.1 Personalbestand insgesamt

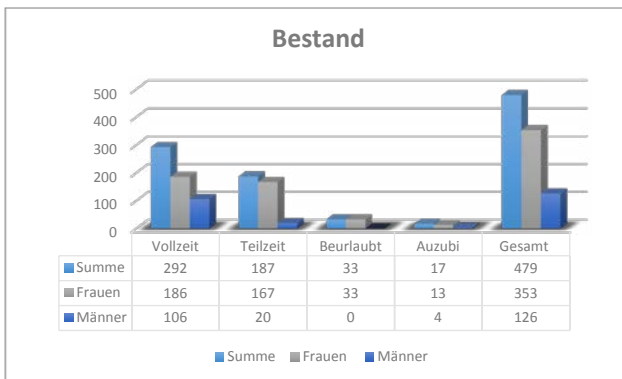


Schaubild 1: Beschäftigungsstruktur

Bei der BGBW waren zum Stichtag insgesamt 479 (472) Personen beschäftigt, davon 353 (334) Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von knapp 74 % (70 %). Hiervon waren 187 (155) Personen teilzeitbeschäftigt, davon 167 (141) Frauen, was einem Anteil von 89 % (91 %) entspricht. Beurlaubt waren zum Stichtag 33 Personen (ausnahmslos Frauen). Insgesamt beschäftigt die BGBW 20 Auszubildende, davon 16 Frauen. Auch hier ergibt sich ein hoher Frauenanteil von 80 %.

Insgesamt betrachtet zeigt sich weiterhin ein deutlicher Überhang an weiblichen Beschäftigten. Insgesamt ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten angestiegen, dabei ist ein geringfügiger Rückgang des Anteils der teilzeitbeschäftigten Frauen zu verzeichnen. Zukünftig wird das Augenmerk darauf zu legen sein, insgesamt mehr männliche Bewerber für die Tätigkeiten bei der BGBW zu begeistern.

Im Weiteren soll untersucht werden, ob sich die Zahlen so auch in den einzelnen Laufbahn- und Berufsgruppen sowie den Hierarchieebenen abbilden.

2.2 Beamte und Tarifbeschäftigte

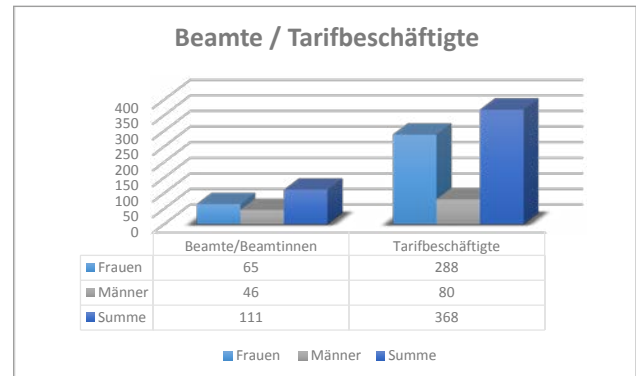


Schaubild 2: Frauen- und Männeranteil in der Gruppe der Beamten/Tarifbeschäftigten

Im Beamtenbereich ist eine geringe Überrepräsentation der Frauen von 8 % (2 %) festzustellen; das Verhältnis ist damit weiterhin nahezu ausgeglichen. Aktuell findet keine Verbeamtung mehr statt, daher kann eine Regulierung im Beamtenbereich durch Neueinstellungen nicht gesteigert werden.

Bei der Gruppe der Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil wesentlich höher mit 78 % (80 %). Insgesamt besteht weiterhin eine deutliche Unterrepräsentation der Männer.

2.3 Voll- und Teilzeit

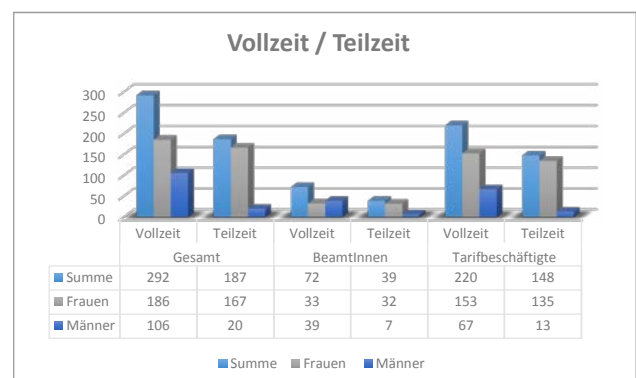


Schaubild 3: Frauen- und Männeranteil bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag waren im gesamten Bereich 292 (317) Personen in Vollzeit (davon 186 (193) Frauen) und 187 (155) Personen in Teilzeit (davon 167 (141) Frauen) beschäftigt. Der Teilzeitanteil beträgt insgesamt weiter rund 33 %. Der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung liegt bei 91 %.

Von den 368 (319) Tarifbeschäftigten arbeiten 48 % (33 %) (148 (106) Personen) in Teilzeit. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen beträgt 89 % (91 %).

Im Beamtenbereich zeigt sich dies ebenfalls. Bei 111 (153) Beamtinnen und Beamten sind 35 % (70 %) (33 (49) Personen) teilzeitbeschäftigt. Der Frauenanteil liegt hier bei 82 % (84 %).

Ein Grund für den hohen Anteil an Frauen in Teilzeit könnte sein, dass nach wie vor Frauen den zeitintensiven Verpflichtungen wie Familien- und Pflegearbeit nachkommen. Der sehr geringe Anteil von Männern im Teilzeitbereich zeigt, dass Teilzeitmodelle von Männern bisher kaum wahrgenommen werden. Wesentliche Unterschiede zwischen den tarifbeschäftigten und verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind nicht ersichtlich.

Weiter differenziert ergeben sich folgende Zahlen. Unter den Beamtinnen und Beamten in der Besoldungsgruppe A 13 nur 2 (0) ein Teilbeschäftigungsverhältnis in Anspruch genommen haben. Dies sind ausschließlich Frauen. Mithin ein Anteil von 20 %. In A 12 ergibt sich ein Teilzeitanteil von 24 % (23 %) mit einem Frauenanteil von 86 % (57 %), in A 11 liegt der Teilzeitanteil bei 43 % (39 %) mit einem Frauenanteil von 79 % (86 %) und in A 10 sind es 20 % (19 %) mit einem Frauenanteil von 100 %. Auch hier bildet sich weiterhin die traditionelle Rollenverteilung ab.

Bei den Tarifbeschäftigten ergibt sich ein ähnliches Bild. In der Gruppe der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern beträgt der Teilzeitanteil 37 % (24 %) mit einem Frauenanteil von 87 % (76 %). Die Gruppe der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern sowie der Assistentinnen und Assistenten weist einen Teilzeitanteil von 67 % (50 %) mit einem Frauenanteil von 100 % (75 %) auf. In den Abteilungsleitungen ergibt sich lediglich ein Teilzeitanteil von 20 % (4 %), davon 80% (100 %) Frauen.

2.4 Besoldungs- und Entgeltgruppen

Zum Stichtag der Erstellung des Chancengleichheitsplans wurden bereits seit 10 Jahren keine Beamten mehr eingestellt. Seit der Übertragung der Bewährungs- und Gerichtshilfe an den freien Träger Neustart gGmbH zum 1. Januar 2007 war eine Verbeamtung ausgeschlossen. Neueinstellungen erfolgten auf Basis privatrechtlicher Arbeitsverträge und eines Haustarifvertrags, der in Anlehnung an den TV-L gemeinsam mit der Dienstleistungsgewerkschaft entwickelt wurde. Insofern sind Maßnahmen zur Veränderung der Struktur innerhalb der Beamtinnen und Beamten zumindest durch entsprechende Neueinstellungen nicht möglich. Wie bereits ausgeführt

werden standesrechtliche Belange wie Beförderungen vom Ministerium der Justiz und für Europa unter Beteiligung des Hauptpersonalrats entschieden.

Nachfolgend ergibt sich getrennt nach den Besoldungs- und Entgeltgruppen folgende Übersicht:

Beamtenbereich:

	A10	A11	A12	A13
Frauen	4	41	15	5
Männer	1	26	14	5
Summe	5	67	29	10

Insgesamt sind 111 (153) Beamtinnen und Beamte zum Stichtag zugewiesen. Sie übernehmen Aufgaben im Bereich der Bewährungs- und Gerichtshilfe, im Täter-Opfer-Ausgleich, der Abteilungsleitung sowie der Einrichtungs- oder Zentralbereichsleitung. Die Zahlen zeigen, dass im Vergleich zu 2017 in den oberen Besoldungsgruppen genauso viele Männer wie Frauen berücksichtigt wurden. Allerdings ist die Anzahl der aus den unteren Besoldungsgruppen nachrückenden Frauen sehr viel höher als die der nachrückenden Männer. Dennoch wird diese Entwicklung auch als Erfolg der Umsetzung der im Plan festgelegten Maßnahmen positiv gewertet.

Tarfbereich:

	Verwaltung	Sozialarbeit	Sachbearbeitung	Assistenz	Abteilungsleitung
Frauen	39	277	12	2	16
Männer	0	107	1	0	8
Summe	39	384	13	2	24

In den Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten richtet sich die Eingruppierung nach der übertragenen Tätigkeit. Verschiebungen haben sich hier nur insoweit ergeben, als die Anzahl der Tarifbeschäftigten in der Sozialarbeit gestiegen sind, während die Anzahl der Verbeamteten gesunken ist.

Sonstige:

	Einrichtungs-/ Zentralbereichsleitung	Vorstand
Frauen	7	0
Männer	8	2
Summe	15	2

2.5 Führungspositionen

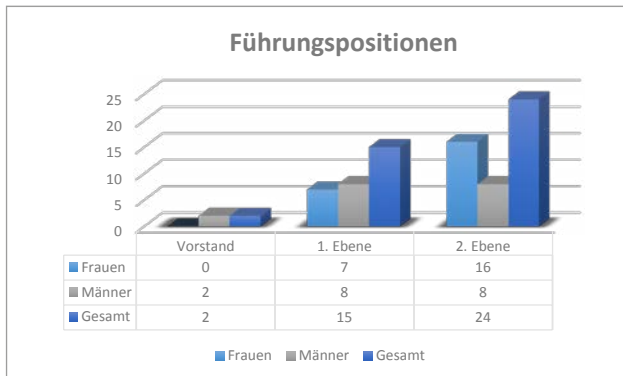


Schaubild 4: Frauen- und Männeranteil in den Führungsebenen

2.5.1 Vorstand

Gemäß § 7 des GSJ führt der Vorstand die Geschäfte der Bewährungs- und Gerichtshilfe Baden-Württemberg zur Erreichung der fachlichen Ziele nach wirtschaftlichen Grundsätzen, er vertritt die Bewährungs- und Gerichtshilfe Baden-Württemberg nach innen und außen. Demnach gibt es zwei Vorstandsstellen, die Stand 30. Juni 2020 beide von Männern besetzt sind. Hier haben sich keine Veränderungen ergeben.

2.5.2 Erste Delegationsebene (Zentralbereichs- und Einrichtungsleitung)

Zentralbereichsleitung:

Von den 6 (7) vorhandenen Stellen waren zum Stichtag 4 (4) Stellen von Frauen besetzt. Die Zahl der Stellen hat sich zum Vorbericht um 1 verringert. Es ist aktuell keine Unterrepräsentanz vorhanden.

Einrichtungsleitung:

Von den 9 vorhandenen Stellen waren zum Stichtag 3 (2) Stellen von Frauen besetzt. Eine mehr als im Vorberichtszeitraum.

Von den insgesamt 15 (16) vorhandenen Stellen in der ersten Delegationsebene sind damit 7 (6) Stellen von Frauen besetzt, damit ein Anteil von 46 % (38 %). Das entspricht einer Erhöhung um 8 % gegenüber dem Vorberichtszeitraum. Damit konnte die Unterrepräsentation von Frauen auf dieser Hierarchieebene nahezu beseitigt werden.

2.5.3 Zweite Delegationsebene (Abteilungsleitung)

Die BGBW hat die 9 Einrichtungen in weitere 24 (27) Abteilungen untergliedert. Zum Stichtag waren diese Stellen mit 8 (10) Männern und 16 (17) Frauen besetzt. Der Frauenanteil in dieser Hierarchieebene betrug damit 71 % (63 %). Es ergibt sich auf dieser Ebene eine Unterrepräsentation von Männern, die sogar noch angestiegen ist. Hier bildet sich die Beschäftigungsstruktur insgesamt ab.

2.6 Auszubildende und Studenten

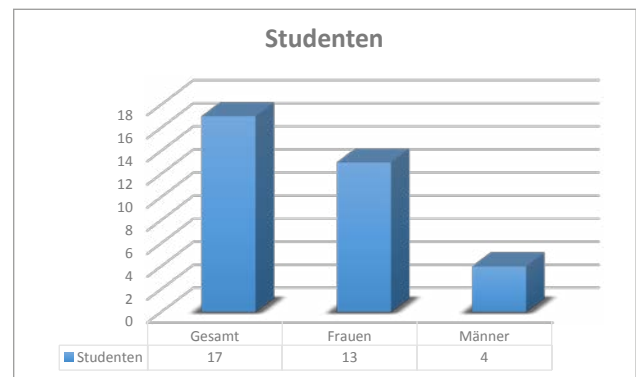


Schaubild 5: Frauen- und Männeranteil in Ausbildung

Die BGBW bietet im Rahmen des Studiums der Sozialen Arbeit (B. A.)- Studiengang: Soziale Dienste in der Justiz Studienplätze als Praxispartner an. Zum Stichtag waren insgesamt 17 (20) Studierende beschäftigt, davon 13 (16) Frauen. Die Verteilung liegt somit bei 24 % (20 %) Männer und 76 % (80 %) Frauen. Mithin ein geringer Anstieg der männlichen Studierenden.

2.7 Befristungen im Tarifverhältnis

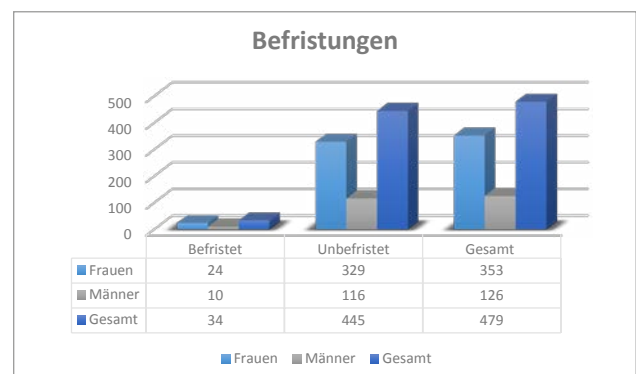


Schaubild 6: Frauen- und Männeranteile bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Die Anzahl der befristet Beschäftigten beträgt zum Stichtag insgesamt 34 (15), damit lediglich 7 % (3 %). Der Frauenanteil ist mit 70 % (80 %) weiterhin sehr hoch, konnte aber gesenkt werden und spiegelt ebenfalls die Gesamtstruktur der Beschäftigten wieder. In der BGBW werden Stellen nur dann befristet ausgeschrieben und besetzt, wenn eine zeitlich begrenzte Vertretung (bspw. Elternzeit, Beurlaubung, etc.) auszugleichen ist. Aufgrund des Ausscheidens von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden frei werdende Stellen unbefristet nachbesetzt. Diese Erhebung bezieht sich ausschließlich auf die nicht verbeamteten Beschäftigten.

Vergleich zum Stichtag 30.06.2017 haben die Teilnehmerzahlen insgesamt zugenommen, der Anteil der weiblichen Teilnehmenden hat sich jedoch um 15% verringert. Hier gilt es die Ursachen zu erforschen.

2.8 Einstellungen im Tarifverhältnis

Insgesamt wurden seit 01.07.2017 100 Einstellungen bis zum Stichtag vorgenommen. Nicht berücksichtigt sind kurze Arbeitsverhältnisse, die z.B. innerhalb der Probezeit beendet wurden. Die Einstellungen verteilen sich wie folgt:

- 13 weibliche Verwaltungskräfte,
- 80 Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, davon 62 weiblich,
- 3 weibliche Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, davon 2 weiblich,
- 1 Assistentin,
- 2 Abteilungsleitungen, davon 1 weiblich und
- 1 Einrichtungsleiter.

Es zeigt sich deutlich, dass insgesamt ein großer Frauenüberhang vorhanden ist, dies aber in den obersten Hierarchieebenen nach wie vor nicht vollständig abgebildet wird.

2.9 Teilnahme an Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

In 2018 haben 76 Personen, davon 53 weiblich, an insgesamt 7 allgemeinen fachübergreifenden Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. In 2019 haben 108 Personen, davon 67 weiblich, an insgesamt 9 allgemeinen fachübergreifenden Fortbildungsmaßnahmen. Hier werden allgemeine Kenntnisse vermittelt ohne fachlichen Bezug, wie z.B. Rhetorik und Kommunikation sowie Belastungsmanagement. Der Anteil der Frauen liegt insgesamt mit 65 % über dem der Männer. Was in der Gesamtbeschäftigtenstruktur nicht zu 100 % abbildet wird.

3. Zusammenfassende Analyse zum 30.06.2020 und Vergleich zum 30.06.2017

Insgesamt zeigt die Beschäftigungsstruktur weiterhin eine sehr starke Überrepräsentation der Frauen, jedoch nicht im Bereich der obersten Führungsebenen. In den beiden höheren Besoldungsgruppen konnte eine Angleichung bzw. die Unterrepräsentation der Frauen beseitigt werden.

Um die Erreichung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Ziele (vgl. Ziff. 4) bewerten zu können, dient eine tabellarische Zusammenfassung. Die Bereiche in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind farblich gekennzeichnet. Gemäß Chancengleichheitsgesetz gilt eine Geschlechtergruppe dann als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil kleiner 50 % ist.

	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	%
Beschäftigte (Gesamt)	479	126	353	74 %
davon Teilzeit	187	20	167	89 %
Beamtinnen/Beamte	111	46	65	59 %
davon Teilzeit	39	7	32	82 %
Tarifbeschäftigte	368	80	288	78 %
davon Teilzeit	148	13	135	91 %
Führungspositionen				
Vorstand	2	2	0	0 %
davon Teilzeit	0	0	0	0 %
EL und ZBL	15	8	7	47 %
davon Teilzeit	1	0	1	100 %
AL	24	8	16	67 %
davon Teilzeit	5	1	4	80 %
Beamtinnen/Beamte				
A 10	5	1	4	62 %
davon Teilzeit	1	0	1	100 %
A 11	67	26	41	61 %
davon Teilzeit	29	6	23	79 %
A 12	29	14	15	52 %
davon Teilzeit	7	1	6	57 %
A 13	10	5	5	50 %
davon Teilzeit	2	0	2	100 %
Angestellte				
HTV_SA	384	107	277	72 %
davon Teilzeit	142	19	123	87 %
HTV_SB	13	1	12	91 %
davon Teilzeit	10	0	10	100 %
HTV_Assi	2	0	2	100 %
davon Teilzeit	0	0	0	0 %
HTV_AL	24	8	16	67 %
davon Teilzeit	5	1	4	80 %
HTV_Verw.	39	0	39	100 %
davon Teilzeit	29	0	29	100 %
Ausbildung				
Studenten	17	4	13	76 %
Befristung				
Befristete	34	10	24	70 %
Beurlaubt				
Beurlaubte	29	0	29	100 %

Insgesamt waren zum 30.06.2020 479 Beschäftigte tätig. Das sind 7 mehr als 2017. Insgesamt stieg der Anteil an weiblichen Beschäftigten um 4%. Bei den beruflichen Aufstiegen und der Besetzung der Führungspositionen konnte die Unterrepräsentanz der Frauen nahezu beseitigt werden.

Im Vorberichtsvergleich der prozentualen Verteilung von Frauen und Männern in den Führungspositionen, insbesondere der ersten Delegationsebene lag der Prozentsatz im Vorberichtszeitraum bei 38% nunmehr bei 47%. Nach wie vor liegt der Anteil der Frauen leicht unterhalb der angestrebten 50%, ist jedoch um 9% angestiegen.

Auf Vorstandsebene haben sich keine Veränderungen ergeben.

Bezogen auf die Beamtinnen und Beamten ergibt sich dasselbe Bild in den höheren Besoldungsgruppen, nämlich in A 12 mit 52 % (27 %) Frauenanteil und in A 13 mit 50 % (13 %). In der Gesamtbetrachtung ergibt sich somit eine nur geringe Benachteiligung.

Insgesamt ist damit festzustellen, dass neben der veränderten Zahlen bei den Bewerbungen- so bewarben sich insgesamt sehr viel mehr Frauen auf ausgeschriebene Stellen als Männer- dass die Maßnahmen die Annäherung an ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zumindest unterstützt haben.

4. Erreichen der Zielvorgaben

Für den vorliegenden Chancengleichheitsplan wurden folgende Zielvorgaben festgelegt:

4.1 Einstellungen bei der BGBW

Bei Einstellungen ist für die Bereiche in denen ein Geschlecht deutlich unterrepräsentiert ist, weiterhin mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen durch Besetzung durch das unterrepräsentierte Geschlecht vorzusehen (§ 6 Abs. 2 ChancenG). Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu berücksichtigen. Sind in Bereichen der Unterrepräsentanz voraussichtlich nicht genügend Bewerber mit den notwendigen Qualifikationen zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung durch Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts vorgesehen werden. Insgesamt konnte die Unterrepräsentanz von Männern in der BGBW nicht verringert werden. Im Gegenteil der Anteil der Frauen ist um 4% angestiegen.

4.2 Beruflicher Aufstieg

Bei der Beförderung und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, deutlich zu erhöhen (§ 6 Abs. 2 ChancenG). Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu berücksichtigen. In diesem Bereich ist eine Verringerung der Unterrepräsentanz festzustellen.

4.3 Vereinbarkeit Familie und Beruf

Die BGBW optimiert die Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie unterstützt daher die Beschäftigten durch die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit, Teilzeit, Telearbeit und Pflegezeit oder Beurlaubung. Eine Benachteiligung darf hieraus nicht entstehen (§ 29-31 ChancenG).

Die Handreichung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde verabschiedet und veröffentlicht.

Aktuell werden im Rahmen der Neubeschaffung von Hardware Voraussetzungen für Telearbeit geschaffen und eine Dienstvereinbarung mit dem Gesamtpersonalrat erarbeitet und in Kürze verabschiedet.

4.4 Geschlechtsausgewogene Beschäftigungsstruktur

Die BGBW setzt sich langfristig eine Beschäftigungsstruktur zum Ziel, in der es keinerlei Hinweise gibt, dass das Geschlecht der Beschäftigten zu Vor- oder Nachteilen führt.

Die BGBW wird zum Erreichen der Zielvorgaben alle rechtlich zulässigen Mittel einsetzen:

- Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber,
- Bevorzugung des im Bereich unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach erfolgter Einzelfallprüfung,
- Förderung des Wiedereinstiegs beurlaubter Beschäftigter,
- familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen,
- Personalentwicklungsmaßnahmen gemäß dem Personalentwicklungsplan der BGBW

In der Gesamtschau haben sich die Maßnahmen als sinnvoll und zweckmäßig erwiesen.

Das Chancengleichheitsgesetz sieht die zeitlich begrenzte Gültigkeit dieser Regelungen vor. Sobald die Unterrepräsentation insgesamt überwunden ist, finden die Regelungen keine Anwendung mehr.

5. Maßnahmen

A) Berufliche Chancengleichheit

5.1 Personalauswahl

Alle in der BGBW zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Dies erfolgt im Intranet, auf der Internetseite der BGBW sowie im Falle unterrepräsentierter Bereiche in öffentlichen Print- oder Onlinemedien.

Ausschreibungen werden geschlechtsneutral abgefasst. Im Falle unterrepräsentierter Bereiche sind diese so formuliert, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Ebenso enthalten Ausschreibungen von Vollzeitstellen immer den Hinweis, dass diese grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, soweit es die Aufgaben zulassen.

Die Auswahl der Bewerber erfolgt in Abstimmung mit der betroffenen Einrichtung und dem jeweiligen Leitungsteam. Die Beauftragte für Chancengleichheit und der Personalrat werden zu allen Personalauswahlgesprächen eingeladen und erhalten mit der Einladung den Ausschreibungstext. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird auch zu Bewerbungsverfahren eingeladen, für die sich allein Frauen oder Männer beworben haben.

Auch künftig wird beabsichtigt, dass die in der Familienarbeit oder ehrenamtlichen Tätigkeit erworbenen Erfahrungen und Qualifikationen eingebracht werden können, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind. Außerberuflich erworbene Kernkompetenzen müssen von den Bewerberinnen und Bewerbern aktiv in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden. Dies soll zur Überbrückung der Problematik führen, dass Frauen aufgrund der Bewältigung familiärer Aufgaben oftmals weniger in ihrem Fachgebiet tätig sind als Männer.

Die Auswahlgespräche werden entsprechend den Vorgaben des § 10 ChancenG geführt. Fragen nach dem Familienstand, weiteren familiären Planungen etc. sowie auch Fragen zur Kinderbetreuung sind unzulässig. Das flexible Arbeitszeitmodell in der BGBW wird im Vorstellungsgespräch angesprochen.

Zusätzlich zu den gesetzlichen Vorgaben tragen folgende Maßnahmen zu einer qualifizierten Personalauswahl bei:

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentralbereichs für Personal und Personalentwicklung

nehmen regelmäßig Weiterbildungsangebot zum Thema Personalauswahl wahr.

- Die Teilnahme der BGBW bei den Personalmes- sen der Dualen Hochschule Stuttgart hat sich als hervorragende Möglichkeit erwiesen, für die attraktiven Studien-/Ausbildungsplätze der BGBW zu werben und soll beibehalten werden.
- Beteiligung der BGBW am „Girl’s Day“ um Mäd- chen Einblicke in die Bewährungshilfe zu geben, insbesondere in die dort möglichen Aufstiegs- möglichkeiten.

5.2 Beruflicher Aufstieg

In den mit dem jeweiligen Vorgesetzten zu führenden Jahresgesprächen sollen die Vorgesetzten den Mit- arbeiterinnen und Mitarbeitern- soweit nach Eignung und Leistung gerechtfertigt- Aufstiegsmöglichkeiten gezielt aufzeigen. Frauen sollen bei entsprechender Eignung für die Übernahme von Führungsämtern mo- tiviert werden.

Bei beförderbaren Stellen im Bereich der Mindestbe- wertung werden weiterhin vom Personalreferat des Ministeriums für Justiz und für Europa, Abteilung IV, Beförderungsverfahren durchgeführt, in die alle einbezogen werden, die die formalen und persönli- chen Voraussetzungen für eine Beförderung erfüllen. Für Beförderungen über der Mindestbewertung ist es erforderlich, auf einen entsprechend bewerteten Dienstposten geführt zu werden. Sofern diese frei und besetzbar sind, erfolgt eine hausinterne Aus- schreibung. Die Auswahlentscheidung wird nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen, die sich aus der Beurteilung (Regel- bzw. Anlassbeur- teilung) ergeben.

Im Tarifbereich werden die Beschäftigten in die Ent- geltgruppen eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die wahrgenommenen Aufgaben erfüllen. Werden entsprechend höherwertige Tätigkeiten wahrgenom- men, löst dies eine entsprechend höhere Eingrup- pierung aus. Der aktuell gültige Haustarifvertrag, der zwischen der Gewerkschaft Ver.di und der BGBW vereinbart wurde, trat am 1. Januar 2018 in Kraft.

Können nach A 12 und A 13 bewertete Dienstpos- ten besetzt werden, werden diese zunächst hau- sintern mit dem Hinweis ausgeschrieben, dass sich die Ausschreibung neben den Tarifbeschäftigten an Bewerberinnen und Bewerber richtet, die auf einem nach Besoldungsgruppe A 11 oder A 12 bewerteten Dienstposten beschäftigt sind. Ist eine interne Aus- schreibung auf diesem Weg nicht erfolgreich wird

öffentlich ausgeschrieben. Diese Regelung stützt sich auf § 11 Landesbeamtengesetz, nachdem freie Beförderungsdienstposten, sofern sie nicht öffentlich ausgeschrieben werden, innerhalb des Behörden- bereichs ausgeschrieben werden sollen. Mit dieser Praxis werden die Chancen auf höherwertige Dienst- posten für Mitarbeiter der BGBW, insbesondere für Frauen erhöht.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird an der Entscheidung über jede Beförderung bzw. Übertra- gung einer höherwertigen Tätigkeit frühzeitig betei- ligt.

5.3 Fort- und Weiterbildung

Grundsätzlich haben Männer und Frauen den glei- chen Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen bei der BGBW. Die BGBW wird die berufliche Fort- und Wei- terbildung weiblicher Beschäftigter gem. § 12 Chan- cenG fördern.

Das Angebot im Bereich der fachübergreifenden Fortbildungen wird unter Beteiligung der Beauftrag- ten für Chancengleichheit regelmäßig ergänzt durch Angebote, die sich speziell an Frauen richten.

Bei der Entwicklung eines Konzepts zur Führungs- kräfteentwicklung ist deren besondere Verantwor- tung für die Umsetzung Gleichstellungsgedankens zu beachten. Daher müssen Führungskräfte regel- mäßig gleichstellungsrechtlich geschult werden. Die erste diesbezügliche Fortbildung für Führungskräfte findet im Herbst 2020 statt.

Beurlaubte und Langzeitabwesende werden über Fortbildungen informiert und haben im Bedarfsfall die Möglichkeit an Veranstaltungen zu den fachübergrei- fenden Themen teilzunehmen.

Falls Teilzeitkräfte nicht an Ganztagesveranstaltungen teilnehmen können, können sie sich direkt mit dem Zentralbereich Personal und Personalentwicklung in Verbindung setzen, um individuelle Lösungen zu finden. Bei entsprechendem Bedarf sind auch Fort- bildungen in Teilzeit anzubieten. Die BGBW schafft weiter die Möglichkeit durch Kostenübernahme und Freistellung an sog. Online-Seminaren von externen Anbietern teilzunehmen, wenn ein entsprechender Bedarf vorliegt.

In den mit dem jeweiligen Vorgesetzten zu führenden Jahresgesprächen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Fortbildungsbedarfe ansprechen.

B) Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Zur Erreichung des langfristigen Ziels einer geschlechtsausgewogenen Beschäftigungsstruktur ist die Anwendung der zur Verfügung stehenden Maßnahmen zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen unabdingbar. Es wurde eine Handreichung verabschiedet und veröffentlicht.

Die BGBW versucht flexibel auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen einzugehen. Dazu zählt die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung ebenso wie die mitarbeiterorientierte Handhabung bei Elternzeit, Beurlaubung oder das unbürokratische Reagieren auf unvorhergesehene, familiäre Situationen. Nachfolgend dargestellte Maßnahmen sollen zur Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.

5.4 Arbeitszeit, Teilzeit und Telearbeit

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist eine zentrale Rahmenbedingung, um neben dem beruflichen Engagement familiäre Aufgaben wahrnehmen zu können.

Die in der für die Tarifbeschäftigten geltenden Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“ vom 04. Dezember 2019 geregelte Rahmenarbeitszeit von 37,5 Wochenarbeitsstunden im Regelfall zwischen 7:00 Uhr und 20:00 Uhr von Montag bis Freitag lässt einen großen Spielraum bei einer bedarfsorientierten Gestaltung der Arbeitszeit.

Angesammelte Überstunden können unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange abgefeiert werden. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten dieselben Regelungen.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer beträgt insgesamt 11 % (9 %) und hat sich damit nur geringfügig erhöht. Das lässt erkennen, dass Teilzeitbeschäftigung nach wie vor „Frauensache“ ist. Der häufigste Grund für Teilzeitbeschäftigung liegt weiterhin in der Betreuung von Kindern bzw. der Pflege von Angehörigen.

Sowohl die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung als auch der Telearbeit sind für viele Beschäftigte eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und steigern die Attraktivität des Arbeitgebers. Die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit sind als ausreichend anzusehen, die der Telearbeit

sollen entsprechend etwaigem Bedarf und unter Berücksichtigung personeller und organisatorischer Rahmenbedingungen für Angehörige aller Beschäftigungsgruppen etabliert werden.

Es wird daher zwischen der BGBW und dem Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung über die Durchführung alternierende Telearbeit vereinbart werden mit dem Ziel, den Beschäftigten in allen Bereichen ein ausreichendes Angebot an Teilzeit und Telearbeitsplätzen zur Verfügung zu stellen. Dabei sind insbesondere datenschutzrechtliche Belange zu beachten.

Teilzeit und Telearbeit dürfen sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Entsprechendes gilt für Beschäftigte mit Telearbeitsplätzen. Teilzeit und Telearbeit darf nicht zur Übertragung geringwertiger Aufgaben führen.

Bei Anträgen auf Telearbeit oder Teilzeit ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen.

Für die Teilzeitbeschäftigung zur Pflege naher Familienangehöriger sind gesetzliche Grundlagen durch das Familienpflegegesetz für Tarifbeschäftigte und das Landesbeamtengesetz für Beamte gegeben.

Zur Pflege und Betreuung kranker Kinder unter 12 Jahren können Beamtinnen im Kalenderjahr längstens an 10 Arbeitstagen für jedes Kind, jedoch nicht mehr als 25 Arbeitstage beanspruchen, bei mehreren Kindern höchstens 18 Arbeitstage pro Jahr. Alleinerziehende haben Anspruch auf jeweils doppelt so viele Tage. Für 9/10 der Arbeitstage wird der Sonderurlaub unter Fortbezahlung der Bezüge bewilligt. (vgl. § 29 Abs. 2 AzUVO). Sollten alle 10 Arbeitstage im Kalenderjahr aufgebraucht sein, kann ggf. ein weiterer Anspruch nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO in Verbindung mit Ziff. 46.4 der BeamtvwV im Einzelfall möglich sein.

Bei den Tarifbeschäftigten, die gesetzlich versichert sind und deren Kinder ebenfalls gesetzlich versichert sind, regelt § 45 SGB V einen Anspruch auf Krankengeld wegen Erkrankung eines Kind unter 12 Jahren von 10 Tagen pro Kind, insgesamt höchstens 25 Tage. Diese haben daher einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung und Krankengeldzahlungen der Krankenkasse.

Zeitlich befristete Ausnahmeregelungen aufgrund der Covid-19 Pandemie sind nicht berücksichtigt.

5.5 Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

Auch die zeitliche Flexibilität derjenigen, die sich für die Pflege Angehöriger entscheiden, wurde durch die Möglichkeit einer 6-monatigen Freistellung und des Wechsels zwischen ganzer und teilweiser Freistellung erheblich verbessert. Sowohl der Zentralbereich Personal und Personalentwicklung (Tarifbeschäftigte) als auch das Personalreferat der Abteilung IV des Ministeriums der Justiz und für Europa (Beamte) begleiten und unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Planung und Inanspruchnahme einer Beurlaubung sowie während der Freistellung. Bei Beginn einer längeren Freistellung werden an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das beigefügte Kontaktdatenblatt ausgehändigt und die entsprechenden Informationen und Beteiligungen umgesetzt.

Vor dem Ende der Beurlaubung wird rechtzeitig durch den Zentralbereich Personal und Personalentwicklung Kontakt mit dem/der Beschäftigten aufgenommen, um ein Wiedereingliederungsgespräch anzubieten.

Die Beschäftigten werden während dem Wiedereinstieg von Ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen in der Einarbeitungszeit unterstützt.

Vor Inanspruchnahme einer Beurlaubung sind die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über die allgemeinen beamten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen ihrer Entscheidung zu informieren.

Beabsichtigt die BGBW einem Antrag auf Beurlaubung (wegen Familienpflichten) nicht zu entsprechen, wird die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt.

Eine weitere Flexibilisierung bei der Arbeitszeit bietet das Sabbatjahr mit Ansparphase. Dabei wird zu Beginn der Umfang der Teilzeitbeschäftigung festgelegt und das Gehalt entsprechend reduziert. Die verringerte Arbeitszeit kann dann in einem zusammenhängenden Zeitraum von bis zu einem Jahr bei Fortzahlung des Gehalts (Teilzeit) als Sabbatjahr genommen werden.

Kontaktdatenblatt

für beurlaubte Kolleginnen und Kollegen

Bewährungs- und Gerichtshilfe Baden-Württemberg
Zentralbereich Personal und Personalentwicklung
Rosenbergstraße 122
70193 Stuttgart

Beurlaubung: von: _____ bis: _____

Vorname, Name: _____

Einrichtung: _____

Privatanschrift:

Straße: _____

PLZ /Ort: _____

Telefon: _____

Email: _____

Für die Dauer der Beurlaubung bitte ich um Übersendung folgender Unterlagen und Informationen:

- Allgemeine, fachübergreifende Fortbildungsveranstaltungen
- Fachfortbildungsveranstaltungen
- EDV-Schulungen
- Betriebsausflug /Weihnachtsfeier
- Personalversammlung
- Frauenversammlung

Die Unterlagen werden sofern sie elektronisch vorliegen, per Email versandt.

_____, den _____

Unterschrift

6. Geltungsdauer und Bekanntmachung

Der Zwischenbericht wurde in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit zum Stichtag 30.06.2020 erstellt und schreibt den Chancengleichheitsplan gem. § 5 Abs. 4 ChancenG nach 3 (Stichtag 30.06.2017) Jahren fort. Nach 6 Jahren, zum Stichtag 30.06.2023, ist ein neuer Chancengleichheitsplan zu erstellen.

Der Chancengleichheitsplan sowie der Zwischenbericht wurde in gedruckter Form bei dem Vorstand und im Zentralbereich Personal und Personalentwicklung ausgelegt. Er kann weiterhin bei der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin eingesehen werden. Elektronisch wird der Chancengleichheitsplan im SharePoint sowie der Internetseite der BGBW veröffentlicht.

Zeitnah nach Erstellung des Zwischenberichts wird per Email auf die Auslage aufmerksam gemacht und es erfolgt ein Hinweis auf den Zwischenbericht im Mitarbeitermagazin sowie unter „Aktuelles“ auf der Internetseite der BGBW.



Baden-Württemberg

BEWÄHRUNGS- UND RICHTSHILFE

Impressum

Herausgeber: Bewährungs- und Gerichtshilfe
Baden-Württemberg
Rosenbergstraße 122
70193 Stuttgart

Erstellt durch: Beauftragte für Chancengleichheit in
Zusammenarbeit mit
dem Personalreferat

Druck: Bewährungs- und Gerichtshilfe
Baden-Württemberg

Internet: www.bgbw.landbw.de

Auflage: 7
Stuttgart im Oktober 2020