

CHANCENGLEICHHEITsplan

2024-2030



Baden-Württemberg

BEWÄHRUNGS- UND RICHTSHILFE

Inhalt

1. Vorwort	3
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur	5
2.1 Personalbestand insgesamt	5
2.2 Beamt*innen und Tarifbeschäftigte	5
2.3 Voll- und Teilzeit	6
2.4 Besoldungs- und Entgeltgruppen	7
2.5 Führungspositionen	8
2.5.1 Vorstand	8
2.5.2 Erste Delegationsebene (Zentralbereichs- und Einrichtungsleitung)	8
2.5.3 Zweite Delegationsebene (Abteilungsleitung)	8
2.6 Studierende	8
2.7 Befristungen im Tarifverhältnis	8
2.8 Einstellungen im Tarifverhältnis	9
3. Zusammenfassende Analyse zum 30.06.2023 und Vergleich zum 30.06.2020	10
4. Erreichen der Zielvorgaben	11
4.1 Einstellungen bei der BGBW	11
4.2 Beruflicher Aufstieg	11
4.3 Vereinbarkeit Familie und Beruf	11
4.4 Geschlechtsausgewogene Beschäftigungsstruktur	11
5. Maßnahmen	12
A) Berufliche Chancengleichheit	12
5.1 Personalauswahl	12
5.2 Beruflicher Aufstieg	13
5.3 Fort- und Weiterbildung	13
B) Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	14
5.4 Arbeitszeit, Teilzeit und Mobiles Arbeiten	14
5.5 Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg	15
6. Geltungsdauer und Bekanntmachung	17

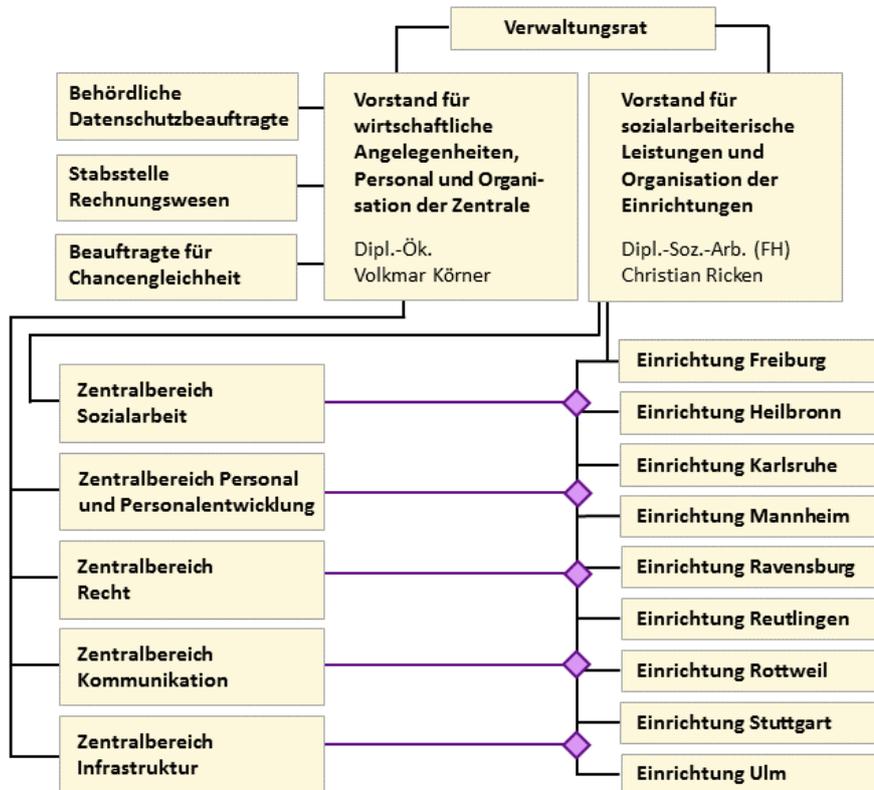
1. Vorwort

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 Klient*innen ist.

Derzeit sind 480 haupt- und 600 ehrenamtliche Mitarbeiter*innen für die BGBW tätig. Diese beraten jährlich ca. 16.800 Klient*innen, erstellen etwa 9.900 Gerichtshilfeberichte, davon rund 6.100 im Kontext der Vermeidung von Ersatzfreiheitsstrafen und vermitteln als Mediator*innen 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.

Organigramm der Bewährungs- und Gerichtshilfe Baden-Württemberg (BGBW)



Der Vorstand und die Beauftragte für Chancengleichheit hatten sich 2017 erstmalig die Aufgabe gestellt, auf Basis des am 27. Juni 2016 in Kraft getretenen novellierten Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Allgemein erstreckt sich der Plan periodisch immer auf den Zeitraum von 6 Jahren und soll bei erheblichen strukturellen Änderungen entsprechend 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 Personalwirt-

schafts- und Personalentwicklungsmaßnahmen sollen herausgestellt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat Anspruch auf die Teilnahme an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen.

Besonderes Augenmerk legt die BGBW auf die Organisationskultur. An oberster Stelle steht hier die Kollegialität, die sich durch Toleranz, Anerkennung der erbrachten Leistungen und vor allem durch gegenseitige Wertschätzung auszeichnet. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird bei der BGBW nicht geduldet. Alle Mitarbeiter*innen sind angehalten, sexueller Belästigung jeglicher Art entgegenzuwirken und ggf. zu handeln. Nur so ist es der BGBW möglich den Sachverhalt zu prüfen und erforderliche Maßnahmen einzuleiten.

Nachfolgend wird die Bestandsaufnahme und die beschreibende Auswertung bzw. der Vergleich zu den Zahlen aus 2020, der Beschäftigungsstruktur gem. § 4 ChancenG der aktiven Arbeitnehmer*innen, der aktiven Beamt*innen sowie der Studierenden und der beurlaubten Beschäftigten zum Stichtag 30. Juni 2023 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 Beamt*innen, das Ministerium der Justiz und für Migration als oberster Dienstherr, sowie als Personalvertretungsorgan der Hauptpersonalrat zuständig. Da keine Verbeamtungen mehr stattfinden, kann zumindest durch Neueinstellungen keine Einflussnahme im Bereich der verbeamteten Kolleg*innen erfolgen.

Nach Ablauf von 3 Jahren, vorliegend zum 30.06.2027, ist ein Zwischenbericht zu erstellen, in welchem zu prüfen ist, ob die festgelegten Maßnahmen eingehalten wurden und ob diese erfolgreich waren. Der neue Chancengleichheitsplan dokumentiert die positiven Entwicklungen der letzten Jahre, zeigt Bereiche auf, in denen weiterer Handlungsbedarf besteht, und beschreibt zahlreiche erfolgversprechende Lösungsansätze. Damit hat der vorliegende Chancengleichheitsplan zum Ziel, die immer weitergehende Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb der BGBW zu befördern.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Der Stichtag für die Datenerhebung zum Chancengleichheitsplan ist der 30. Juni 2023.

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 und diese wurden im Rahmen des Zwischenberichts mit den, zum Stichtag 30.06.2020 erhobenen Zahlen verglichen. Der nun aktuellsten Chancengleichheitsplan 2024 wurden anhand der erhobenen Zahlen vom Stichtag 30.06.2023 erstellt. Die Zahlen aus dem Zwischenbericht vom 2020 sind zum Vergleich jeweils im Klammern dargestellt.

2.1 Personalbestand insgesamt

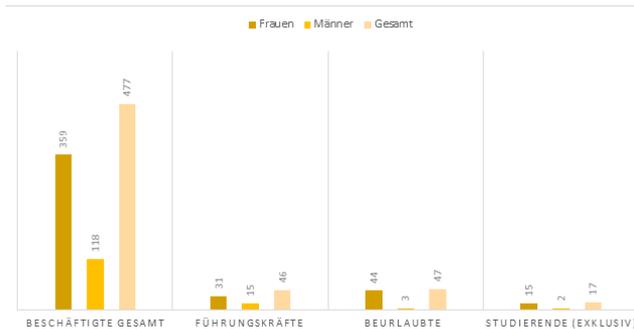


Schaubild 1: Beschäftigungsstruktur insgesamt

Bei der BGBW waren zum Stichtag insgesamt 477 (479) Personen beschäftigt, davon 359 (353) Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von knapp 75 % (74 %). Hiervon waren 47 (41) Personen als Führungskraft beschäftigt, davon 31 (23) Frauen, was einem Anteil von 66 % (56 %) entspricht. Beurlaubte waren zum Stichtag 47 (29) Personen, davon 44, also ca. 93% Frauen (29 – damals 100% Frauen). Insgesamt beschäftigt die BGBW 17 (17) Studierende, davon 15 (13) Frauen. Auch hier ergibt sich ein hoher Frauenanteil von 88 %. Im weiteren Verlauf werden die Studierenden, trotz zeitlich begrenztem Anstellungsverhältnis, von der Gesamtzahl der Beschäftigten exkludiert gesehen und sind somit in sämtlichen weiteren Erhebungen nur bei expliziter Nennung mit aufgeführt.

Insgesamt betrachtet zeigt sich weiterhin ein deutlicher Überhang an weiblichen Beschäftigten. Insgesamt ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte angestiegen, dabei ist ein geringfügiger Rückgang des Anteils der beurlaubten Frauen zu verzeichnen.

Zukünftig wird das Augenmerk weiterhin 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 Beamt*innen und Tarifbeschäftigte

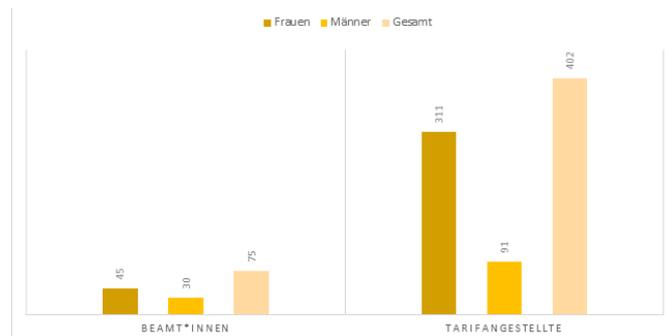


Schaubild 2: Frauen- und Männeranteil in der Gruppe der Beamt*innen/ Tarifbeschäftigten

Im Beamt*innenbereich ist eine geringe Überrepräsentation der Frauen von 60 % (59 %) festzustellen; das Verhältnis ist damit weiterhin nahezu ausgeglichen. Aktuell findet keine Verbeamtung mehr statt, daher kann eine Regulierung im Beamt*innenbereich durch Neueinstellungen nicht gesteigert werden.

Bei der Gruppe der Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil wesentlich höher mit 77 % (78 %). Insgesamt besteht weiterhin eine deutliche Unterrepräsentation der Männer und es ist keine Veränderung seit der letzten Zahlenerhebung festzustellen.

2.3 Voll- und Teilzeit

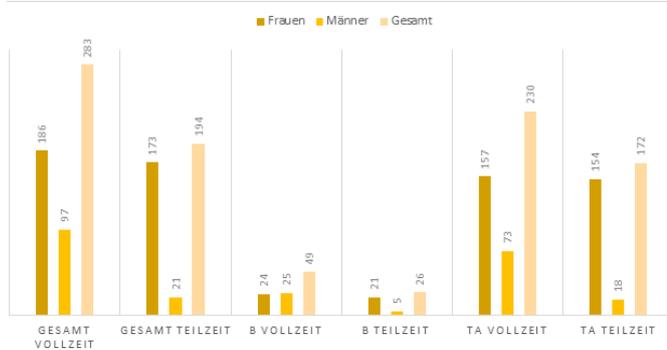


Schaubild 3: Frauen- und Männeranteil bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung im Beamt*innen- und Tarifangestelltenverhältnis

Zum Stichtag waren in der gesamten Belegschaft 283 (292) Personen in Vollzeit, davon 186 (186) Frauen). 194 (187) Personen waren in Teilzeit beschäftigt, davon 173 (167) Frauen. Der Teilzeitanteil beträgt insgesamt weiter rund 41 % (39 %). Der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung liegt hierbei bei 89 %.

Von den 402 (368) Tarifbeschäftigten arbeiten ca. 43 % (40 %), also 172 (148) Personen in Teilzeit. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen beträgt unverändert 90 % (91 %).

Im Beamtenbereich zeigt sich dies ebenfalls. Bei 75 (111) Beamt*innen sind weiterhin 35 % (35 %), also 26 (39) Personen teilzeitbeschäftigt. Der Frauenanteil liegt hier ebenfalls weiterhin bei 90 % (91 %).

Insgesamt zeichnet sich wenig Veränderung ab. 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 weniger wahrgenommen werden. Wesentliche Unterschiede zwischen den tarifbeschäftigten und verbeamteten Mitarbeitenden sind nicht ersichtlich.

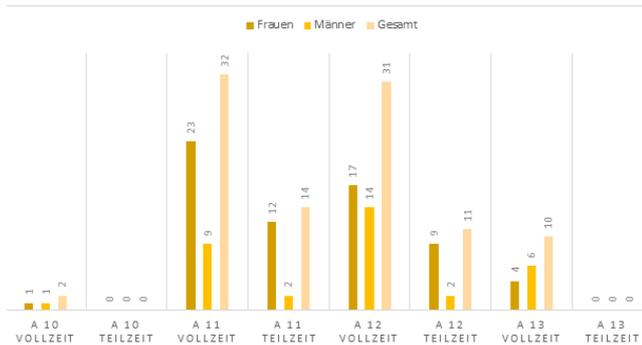


Schaubild 4: Frauen- und Männeranteil im, nach Besoldungsgruppen sortierten Beamt*innenverhältnis bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Weiter differenziert ergeben sich folgende Zahlen. Unter den Beamt*innen in der Besoldungsgruppe A 13 0 (2), also mittlerweile niemand ein Teilbeschäftigungsverhältnis in Anspruch genommen hat. In A 12 ergibt sich ein Teilzeitanteil von 35 % (24 %) mit einem Frauenanteil von 82 % (86 %), während in A 11 der Teilzeitanteil bei 44 % (43 %) mit einem Frauenanteil von 86 % (79 %) liegt. Zuletzt in A 10 gibt es keine Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, also 0 % (100 %).

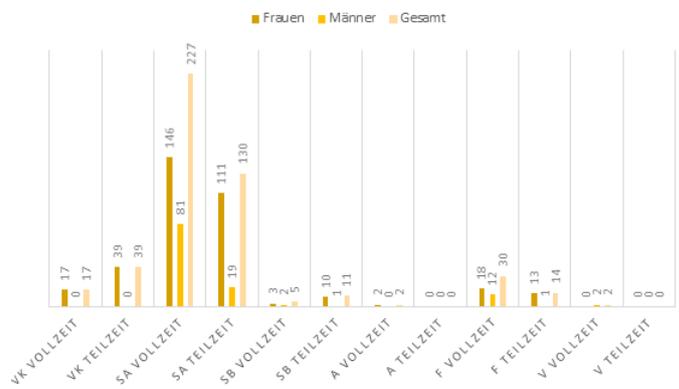


Schaubild 5: Frauen- und Männeranteil im, nach Berufsgruppen sortiert bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Bei den Tarifbeschäftigten ergibt sich ein ähnliches Bild. In der Gruppe der Verwaltungskräfte beträgt der Teilzeitanteil weiterhin bei 100 % (100 %), weiterhin deckungsgleich mit dem Frauenanteil. Bei Sozialarbeiter*innen beträgt der Teilzeitanteil 36 % (37 %) mit einem Frauenanteil von 85 % (87 %). Die Gruppe der Sachbearbeiter, bei welcher die Mitarbeitende von der Stabstelle Rechnungswesen mit eingefasst sind, ist ein Teilzeitanteil von 69 % (77 %) festzustellen, davon 81 % (91 %) Frauen. Die Berufsgruppe Assistenz weist einen Teilzeitanteil von 0 % (0 %) mit einem Frauenanteil von 0 % (0 %) auf. In den Führungskräften, also Abteilungsleitungen sowie Einrichtungs- und Zentralbereichsleitungen, ergibt sich vergleichsweise verdoppelt ein Teilzeitanteil von 32 % (15 %), davon 93 % (83 %) Frauen. Zuletzt ist festzustellen, dass es im Bereich der Vorstände weiterhin keinen Teilzeitanteil und keinen Frauenanteil gibt.

2.4 Besoldungs- und Entgeltgruppen

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 Dienstleistungs-Gewerkschaft 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:

Beamt*innenbereich:

	A10	A11	A12	A13
Frauen	1 (4)	23 (41)	17 (15)	4 (5)
Männer	1 (1)	9 (26)	14 (14)	6 (5)
Summe	2 (5)	32 (67)	31 (29)	10 (10)

Insgesamt sind 75 (111) Beamt*innen 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 2020 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.

Tarifbereich:

	Verwaltung	Sozialarbeit	Sachbearbeitung + Rechnungswesen	Assistenz	Abteilungsleitung
Frauen	56 (39)	257 (277)	13 (12 ohne RW)	2 (2)	21 (16)
Männer	0 (0)	100 (107)	3 (1 ohne RW)	0 (0)	8 (8)
Summe	56 (39)	357 (384)	16 (13 ohne RW)	2 (2)	29 (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 insgesamt weiter gestiegen ist, während die Anzahl der Verbeamteten gesunken ist.

Sonstige:

	Einrichtungs-/Zentralbereichsleitung + Leitung Rechnungswesen	Vorstand
Frauen	10 (7)	0 (0)
Männer	5 (8)	2 (2)
Summe	15 (15)	2 (2)

2.5 Führungspositionen

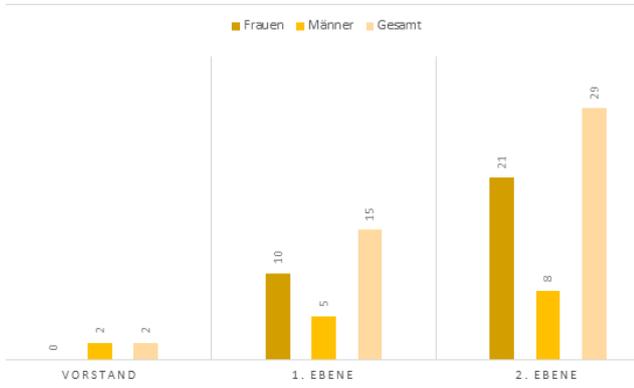


Schaubild 6: Frauen- und Männeranteil in den Führungsebenen

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 2023 beide von Männern besetzt sind. Hier haben sich keine Veränderungen ergeben.

2.5.2 Erste Delegationsebene (Zentralbereichs- und Einrichtungsleitung)

Von den insgesamt 15 (15) vorhandenen Stellen in der ersten Delegationsebene sind 10 (7) Stellen von Frauen besetzt, damit ein Anteil von 67 % (47 %). Das entspricht einer Erhöhung um 20 % gegenüber dem Vorberichtszeitraum. Damit konnte die Unterrepräsentation von Frauen auf dieser Hierarchieebene beseitigt werden, allerdings ist hierbei eine Unterrepräsentation von Männern entstanden, welche im Vergleich der Gesamtbeschäftigungsstruktur aber wieder nachvollziehbar ist.

2.5.3 Zweite Delegationsebene (Abteilungsleitung)

Die BGBW hat die 9 Einrichtungen in weitere Abteilungen untergliedert. Zum Stichtag waren diese Stellen mit 8 (8) Männern und 21 (16) Frauen besetzt. Der Frauenanteil in dieser Hierarchieebene betrug damit 72 % (71 %). Es ergibt sich auf dieser Ebene eine Unterrepräsentation von Männern, die sogar noch angestiegen ist. Hier bildet sich die Beschäftigungsstruktur insgesamt ab.

2.6 Studierende

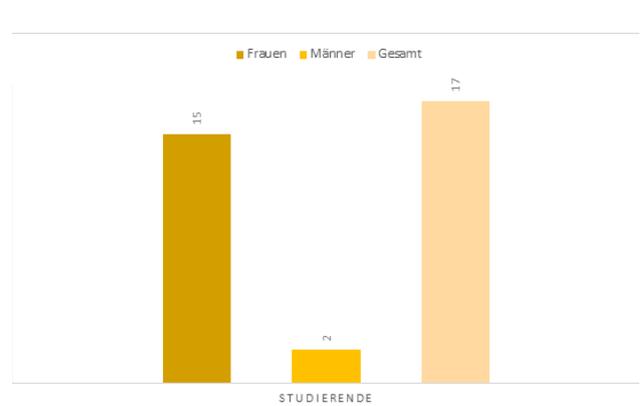


Schaubild 7: Frauen- und Männeranteil im Studium

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 (17) Studierende beschäftigt, davon 15 (13) Frauen. Die Verteilung liegt somit bei 12 % (24 %) Männer und 88 % (76 %) Frauen. Mithin ein geringer Abstieg der männlichen Studierenden.

2.7 Befristungen im Tarifverhältnis

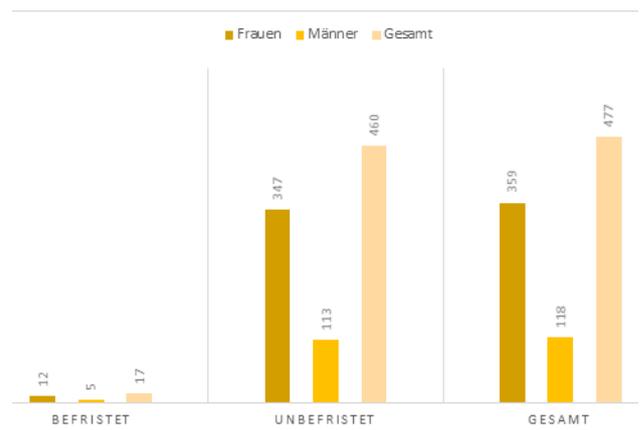


Schaubild 8: Frauen- und Männeranteile bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Die Anzahl der befristet Beschäftigten beträgt zum Stichtag insgesamt 17 (34), deutlich gesunken also auf 3 % (7 %) der Gesamtbeschäftigten. Der Frauenanteil ist mit 88 % (71 %) weiterhin sehr hoch und hat sich vergleichsweise erhöht, auch im Vergleich mit der dennoch ungleichen Gesamtstruktur der Beschäftigten. 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 Mitarbeitenden werden freiwerdende Stellen teilweise unbefristet nachbesetzt. Diese Erhebung bezieht sich ausschließlich auf die nicht verbeamteten Beschäftigten.

2.8 Einstellungen im Tarifverhältnis

Insgesamt wurden seit 01.07.2017 131 (100) Einstellungen bis zum Stichtag vorgenommen. Nicht berücksichtigt sind erfolgreiche, interne Bewerbungen, sondern nur vollständige Neueinstellungen. Die Einstellungen verteilen sich wie folgt:

- 23 (13) weibliche Verwaltungskräfte,
- 95 (80) Sozialarbeiter*innen, davon 72 (62) weiblich,
- 7 (3) Sachbearbeiter*innen, davon 4 (2) weiblich,
- 1 (1) Assistentin,
- 3 (2) Abteilungsleitungen, davon 2 (1) weiblich und
- 1 (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.

3. Zusammenfassende Analyse zum 30.06.2023 und Vergleich zum 30.06.2020

Insgesamt zeigt die Beschäftigungsstruktur weiterhin eine sehr starke Überrepräsentation der Frauen, lediglich im Bereich der Vorstände nicht. Auch in den der höchsten Besoldungsgruppen A13 konnte eine Angleichung nicht gehalten 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)	477 (479)	118 (126)	359 (353)	75 (74) %
davon Teilzeit	194 (187)	21 (20)	173 (167)	89 (89) %
Beamt*innen	75 (111)	30 (46)	45 (65)	60 (59) %
davon Teilzeit	26 (39)	5 (7)	21 (32)	81 (82) %
Tarifbeschäftigte	402 (368)	91 (80)	311 (288)	77 (78) %
davon Teilzeit	172 (148)	18 (13)	154 (135)	90 (91) %
Führungspositionen				
Vorstand	2 (2)	2 (2)	0 (0)	0 (0) %
davon Teilzeit	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0) %
EL und ZBL	15 (15)	5 (8)	10 (7)	67 (47) %
davon Teilzeit	4 (1)	0 (0)	4 (1)	100 (100) %
AL	29 (24)	8 (8)	21 (16)	72 (67) %
davon Teilzeit	10 (5)	1 (1)	9 (4)	90 (80) %
Beamt*innen				
A 10	2 (5)	1 (1)	1 (4)	50 (62) %
davon Teilzeit	0 (1)	0 (0)	0 (1)	0 (100) %
A 11	32 (67)	9 (26)	23 (41)	72 (61) %
davon Teilzeit	14 (29)	2 (6)	12 (23)	86 (79) %
A 12	31 (29)	14 (14)	17 (15)	55 (52) %
davon Teilzeit	11 (7)	2 (1)	9 (6)	82 (86) %
A 13	10 (10)	6 (5)	4 (5)	40 (50) %
davon Teilzeit	0 (2)	0 (0)	0 (2)	0 (100) %
Angestellte				
Sozialarbeiter*innen	357 (384)	100 (107)	257 (277)	72 (72) %
davon Teilzeit	130 (142)	19 (19)	111 (123)	85 (87) %
Sachbearbeitung + Rechnungswesen	16 (13)	3 (1)	13 (12)	81 (91) %
davon Teilzeit	11 (10)	1 (0)	10 (10)	90 (100) %
Assistenz	2 (2)	0 (0)	2 (2)	100 (100) %
davon Teilzeit	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0) %
Abteilungsleitung	29 (24)	8 (8)	21 (16)	72 (67) %
davon Teilzeit	10 (5)	1 (1)	9 (4)	72 (80) %
Verwaltungskraft	56 (39)	0 (0)	56 (39)	100 (100) %
davon Teilzeit	39 (29)	0 (0)	39 (29)	100 (100) %
Ausbildung				
Studierende	17 (17)	2 (4)	15 (13)	88 (76) %

Befristung				
Befristete	17 (34)	5 (10)	12 (24)	71 (70) %
Beurlaubt				
Beurlaubte *)	47 (29)	3 (0)	44 (29)	93 (100) %

*)auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben

Insgesamt waren zum 30.06.2023 477 (479) Beschäftigte tätig. Das sind 3 weniger als 2020. Insgesamt stieg der Anteil an weiblichen Beschäftigten lediglich um 1%. Bei den beruflichen Aufstiegen und der Besetzung der Führungspositionen (ausgenommen dem Vorstand) konnte die Unterrepräsentanz der Frauen beseitigt werden und es ist eine Unterrepräsentanz der Männer entstanden, die aber im Verhältnis zu der Gesamtbeschäftigtenanzahl nachzuvollziehen ist.

Insgesamt ist damit festzustellen, dass neben der Anzahl der Bewerbungen nach Geschlechterverteilung - so bewarben sich weiterhin sehr viel mehr Frauen auf ausgeschriebene Stellen als Männer - die Maßnahmen die Annäherung an ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unterstützt haben, teilweise allerdings über den Paritätsanspruch hinaus gegangen sind.

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*innen mit den notwendigen Qualifikationen zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung durch Bewerber*innen des unterrepräsentierten Geschlechts vorgesehen werden. Insgesamt konnte die Unterrepräsentanz von Männern in der BGBW nicht verringert werden, sondern ist gegenteilig gestiegen.

4.2 Beruflicher Aufstieg

Bei der Beförderung und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in den Be-

reichen, 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 gelungene 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, Mobiles Arbeiten und Pflegezeit oder Beurlaubung. Eine Benachteiligung darf hieraus nicht entstehen (§ 29-31 ChancenG).

Die Handreichung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten wurde verabschiedet und veröffentlicht.

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 Bewerber*innen,
- Bevorzugung des im Bereich unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach erfolgter Einzelfallprüfung,
- Förderung des Wiedereinstiegs beurlaubten Beschäftigten,
- 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 in öffentlichen Print- oder Onlinemedien.

Ausschreibungen werden geschlechtssensibel oder geschlechtsneutral abgefasst. Im Falle von, von Frauen unterrepräsentierte 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*innen erfolgt in Abstimmung mit der betroffenen Einrichtung und dem jeweiligen Leitungsteam. Die Beauftragte für Chancengleichheit und der zuständige Personalrat werden zu allen Personalauswahlgesprächen. 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 Bewerber*innen 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 sowie die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens in der BGBW wird im Vorstellungsgespräch angesprochen.

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

- Die Mitarbeiter*innen des Zentralbereichs für Personal und Personalentwicklung nehmen regelmä-

ßig 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*der jeweiligen Vorgesetzten geführ- ten Jahresgesprächen sollen die Vorgesetzten den Mitarbeiter*innen - soweit nach Eignung und Lei- stung gerechtfertigt - Aufstiegsmöglichkeiten gezielt aufzeigen. Frauen sollen bei entsprechender Eignung für die Übernahme von Führungsämtern motiviert 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 Bewerber*innen richtet, die auf einem nach Besol- dungsgruppe A 11 oder A 12 bewerteten Dienstpos- ten beschäftigt sind. Ist eine interne Ausschreibung auf diesem Weg nicht erfolgreich wird öffentlich

ausgeschrieben. Diese Regelung stützt sich auf § 11 Landesbeamtengesetz, nachdem freie Beförde- rungsposten, sofern sie nicht öffentlich ausge- schrieben werden, innerhalb des Behördenbereichs ausgeschrieben werden sollen. Mit dieser Praxis werden die Chancen auf höherwertige Dienstposten für Mitarbeiter*innen 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 Beschäftigten gem. § 12 Chan- cenG fördern.

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

Bei der Entwicklung eines Konzepts zur Führungs- kräfteentwicklung ist deren besondere Verantwor- tung für die Umsetzung des Gleichstellungsgedan- kens und des Gender Mainstreaming Konzepts zu beachten. Daher müssen Führungskräfte regelmäßig gleichstellungsrechtlich geschult werden.

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 können die Mitarbeitenden 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 des Mobilen Arbeitens 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 Mobiles Arbeiten

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 Mitarbeiter*innen gelten dieselben Regelungen.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer beträgt insgesamt weiterhin 11 % (11 %). 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 Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, als auch des Mobilen Arbeitens, sind für viele Beschäftigte eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und steigern die Attraktivität des Arbeitgebers. Die Möglichkeiten des

Mobilen Arbeitens sind als ausreichend anzusehen und sollen entsprechend etwaigem Bedarf und unter Berücksichtigung personeller und organisatorischer Rahmenbedingungen für Angehörige aller Beschäftigungsgruppen etabliert werden.

Es wurde daher zwischen der BGBW und dem Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung über die Durchführung von Mobilem Arbeiten vereinbart werden mit dem Ziel, den Beschäftigten in allen Bereichen ein ausreichendes Angebot an flexiblem Arbeitsmodell zur Verfügung zu stellen. Dabei wurden insbesondere datenschutzrechtliche Belange ausreichend beachtet.

Mobiles Arbeiten darf 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, die das Angebot des Mobilen Arbeitens in Anspruch nehmen – dies darf darüber hinaus nicht zur Übertragung geringwertiger Aufgaben führen.

Bei Anträgen auf Mobiles Arbeiten 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*innen gegeben.

Zur Pflege und Betreuung kranker Kinder unter 12 Jahren können Beamte*innen 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 (für Tarifbeschäftigte) als auch das Personalreferat der Abteilung IV des Ministeriums der Justiz und für Europa (für Beamt*innen) begleiten und unterstützen die Mitarbeiter*innen bei der Planung und Inanspruchnahme einer Beurlaubung, sowie während der Freistellung. Bei Beginn einer längeren Freistellung werden an die Mitarbeiter*innen 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 sowie den Kolleg*innen in der Einarbeitungszeit unterstützt.

Vor Inanspruchnahme einer Beurlaubung sind die betreffenden Mitarbeiter*innen durch die Leitung beziehungsweise durch den Zentralbereich für Personal und Personalentwicklung 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 ausnahmslos 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 Kolleg*innen

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 Chancengleichheitsplan gem. § 5 Abs. 4 ChancenG wurde in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit zum Stichtag 30.06.2023. Nach 6 Jahren, zum Stichtag 30.06.2029, ist ein neuer Chancengleichheitsplan zu erstellen, sowie nach 3 Jahren zum Stichtag 30.06.2027 ein Zwischenbericht.

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 Chancengleichheitsplans wird per Email auf die Auslage aufmerksam gemacht und es erfolgt ein Hinweis auf den Zwischenbericht im Newsletter der Zentrale und dem Mitarbeitendenmagazin, 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: 8
Stuttgart im April 2024