

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Hintergrund der Fortschreibung	1
I Statistischer Stand der Gleichstellung	2
1 Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur	2
1.1 Hauptamtliche Hochschullehrer/-innen und Lehrkräfte	2
1.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung	3
2 Besoldung und Entgelt	4
3 Positionen mit Führungs-/Steuerungsaufgaben	7
II Stand der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen	8
1 Stellenausschreibungen	9
1.1 Stellenausschreibungen in der Lehre	9
1.2 Stellenausschreibungen in der Verwaltung	9
1.3 Bewerbungsverfahren	10
2 Teleheimarbeit	10
3 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	11
4 Gendereffekte in der Lehrevaluation	11
5 Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung	11
6 Ausblick	12
ANHANG	13

Hintergrund der Fortschreibung

In seiner 45. Sitzung vom 11. Dezember 2014 hat das Kuratorium den 2. Gleichstellungsplan des Ausbildungszentrums für Verwaltung beschlossen. In dieser Sitzung wurde ebenfalls das bereits erprobte Verfahren einer Fortschreibung des Gleichstellungsplanes nach zwei Jahren vereinbart. Die Leitung des AZV wurde beauftragt, die im 2. Gleichstellungsplan enthaltene Bestandsaufnahme sowie die Analyse der Beschäftigtenstruktur zum 31. Dezember 2016 zu überprüfen, fortzuschreiben und zu gegebener Zeit dem Kuratorium zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen. Diesem Auftrag wird mit der vorliegenden Fortschreibung nachgekommen.

Die Fortschreibung ist vor allem dem Umstand geschuldet, dass der Gleichstellungsplan für das Ausbildungszentrum nach § 8 Abs. 3 AZG für *5 Jahre* aufgestellt wird, während nach § 11 Absatz 4 des Gleichstellungsgesetzes für Schleswig-Holstein die Zielvorgaben eines Frauenförderplanes verbindlich nach *2 Jahren* überprüft werden sollen.

Da der Gleichstellungsplan des AZV den Frauenförderplan nach § 11 GStG umfasst, haben der Leiter und die Gleichstellungsbeauftragte des Ausbildungszentrums dem Kuratorium vorgeschlagen, die im Gleichstellungsplan enthaltene Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur schon nach zwei Jahren zu überprüfen und fortzuschreiben.

I Statistischer Stand der Gleichstellung

1 Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur

Alle folgenden Ausführungen beziehen sich auf einen Vergleich zwischen der im 2. Gleichstellungsplan vorgelegten „Ist-Analyse“ zum Stand 01.07.2014 und dem hier dokumentierten statistischen „Ist-Stand“ vom 01.08.2016 (vgl. ANHANG).

1.1 Hauptamtliche Hochschullehrer/-innen und Lehrkräfte

In der FHVD ist die Anzahl der Hochschullehrkräfte aufgrund der stark gestiegenen Studierendenzahl ebenfalls angestiegen. Im Vergleich zum Stichtag 01.07.2014 mit insgesamt 32 hauptamtlichen Hochschullehrkräften sind seit Mitte des Jahres 2016 bereits 41 Dozentinnen und Dozenten mit unterschiedlichen Stundenansätzen hauptamtlich in der Lehre der FHVD tätig.

In der Ausbildung der VAB liegt die Anzahl der hauptamtlichen Lehrkräfte bei 7 Dozentinnen und Dozenten.

Tabelle 1: Veränderungen des Frauenanteils in der Lehre und Ausbildung

	Frauenanteil 01.01.2009	Frauenanteil 01.07.2011	Frauenanteil 01.07.2014	Frauenanteil 01.08.2016	Veränderung 2014 zu 2016
FHVD	26,5%	34,4%	31,3%	26,8%	gesunken 
VAB	50,0%	50,0%	66,7%	71,4%	gestiegen 

Genau 11¹ der insgesamt 41 Hochschullehrkräfte der FHVD sind weiblich, das entspricht einem prozentualen Anteil von 26,8%. Im Vergleich zum Anteil von 2014 ist der Wert damit gesunken! Ursache hierfür ist vor allem der Anstieg der Lehrkräfte im Fachbereich Polizei, die der FHVD nach dem sogenannten „umgekehrten Sockelmodell“ zur Bewältigung der stark angestiegenen Studierendenzahl im Fachbereich von der Landespolizei zur Verfügung gestellt wurden. Diese neu hinzugekommenen Kollegen sind alle männlich.²

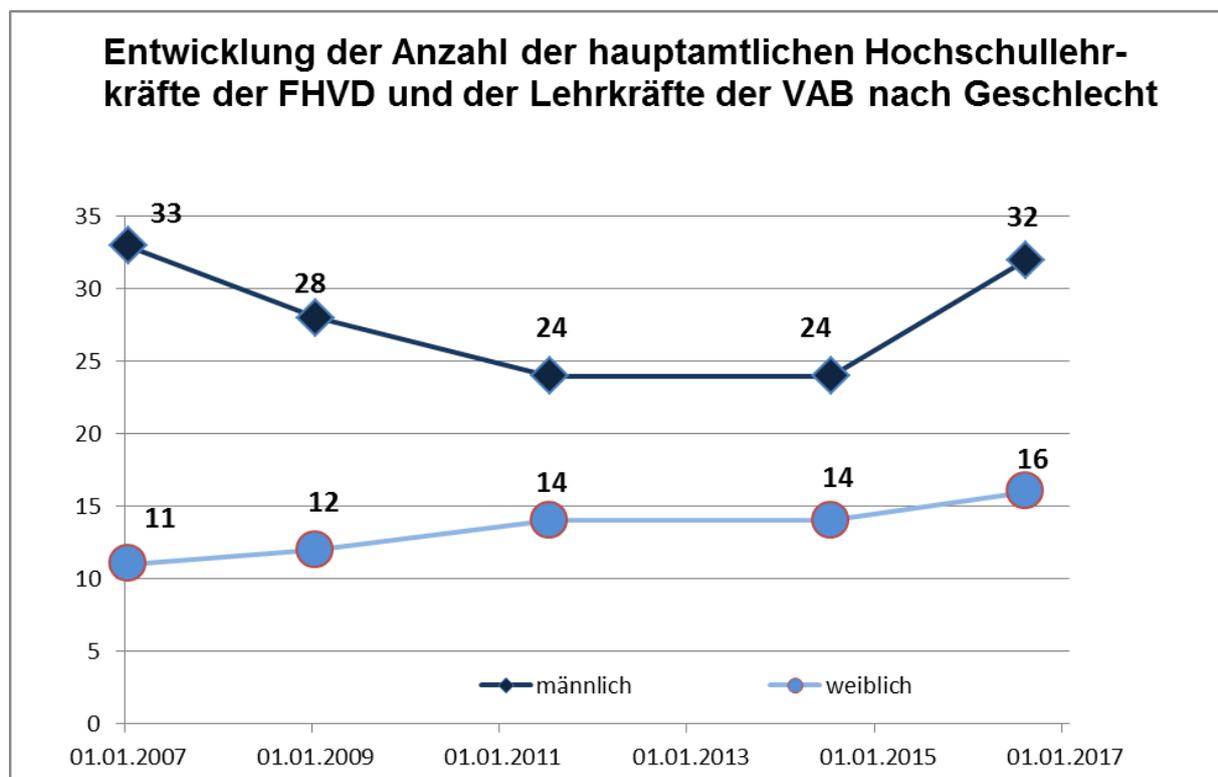
¹ Eine weibliche Hochschullehrerin befindet sich zum Zeitpunkt der Erhebung im Sabbatjahr.

² Im FB Polizei sind nicht nur die neu hinzugekommenen Kollegen, sondern alle Hochschullehrkräfte, die nach dem umgekehrten Sockelmodell tätig sind, männlich. Diese Lehrkräfte werden nach Qualifikation und Erfahrung in den gefragten Fachgebieten ausgesucht, in der Regel haben hier die Männer in der Landespolizei rein zahlenmäßig noch eine Überrepräsentanz.

Von den 7 hauptamtlichen Lehrkräften der VAB ist die Mehrheit (5 von 7 bzw. 71,4%) weiblich. Der Anteil ist im Vergleich zu 2014 noch weiter angestiegen.

Insgesamt weist das AZV zum Zeitpunkt 01.08.2016 eine Anzahl von 48 hauptamtlichen Hochschullehrkräften bzw. Lehrkräften auf, davon sind 16 weiblich, das entspricht einem Anteil von genau einem Drittel (33,3%).

Abbildung 1: Entwicklung der Anzahl der hauptamtlichen Hochschullehrkräfte der FHVD und der Lehrkräfte der VAB nach Geschlecht. 2007 bis 2016



Die Entwicklung ab 2007 weist eine steigende Anzahl von Frauen auf, allerdings ist durch die jüngste Entwicklung die Kluft zwischen dem männlichen und weiblichen Anteil wieder größer geworden. Lag der Frauenanteil zum Zeitpunkt 01.01.2007 nur bei 25%, so stieg er in 2009 auf 30% und lag zu den Erhebungszeitpunkten 2011 und 2014 konstant bei 37% um zum aktuellen Zeitpunkt wieder auf 33% zu sinken.

1.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung verringert sich. Waren 2009 noch 64 Personen in der Verwaltung beschäftigt, so waren es 2011 nur noch 62 und zum aktuellen Zeitpunkt 2016 sind es noch 61. Von diesen sind 41 weiblich, das entspricht einem prozentualen Anteil von 67,2%.

Der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen der Verwaltung liegt - mit Ausnahme des Bereiches Zentralverwaltung und Stabsstellen – bei jeweils über 80%.

Tabelle 2: Veränderungen des Frauenanteils in der Verwaltung

	Frauenanteil 01.01.2009	Frauenanteil 01.07.2011	Frauenanteil 01.07.2014	Frauenanteil 01.08.2016	Veränderung 2014 zu 2016
Zentralverwaltung und Stabsstellen	27,8%	23,0%	23,5%	22,2%	etwa gleich 
Lehrverwaltung FHVD	85,7%	86,7%	86,7%	85,7%	etwa gleich 
Lehrverwaltung VAB	84,6%	92,3%	92,9%	91,7%	etwa gleich 
KOMMA	84,2%	83,3%	82,3%	82,3%	gleich 

Im Bereich „Zentralverwaltung und Stabsstellen“ sind nach wie vor überwiegend Männer beschäftigt.

In allen anderen Bereichen ist der Frauenanteil unverändert hoch. Am höchsten ist er in der Lehrverwaltung der VAB, hier sind mit Ausnahme der männlichen Leitung des Bereiches ausschließlich Frauen tätig.

2 Besoldung und Entgelt

Der Anstieg der Beschäftigten in der Lehre durch die gestiegene Studierendenzahl hat auch das Besoldungs- bzw. Entgeltprofil der Mitarbeiterschaft des AZV verändert. Eine nominale Veränderung betrifft allerdings eher das Profil der männlichen Beschäftigten, denn ihre Anzahl ist im Vergleich zu 2014 von 43 auf nunmehr 52 gestiegen. Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten ist dagegen konstant und liegt wie schon im Jahr 2014 bei 57.

Im AZV sind im Bereich KOMMA und im IT-Bereich inzwischen auch Auszubildende beschäftigt, eine weibliche im Bereich KOMMA und ein männlicher Auszubildender im IT-Bereich.

Die Verteilung der weiblichen und der männlichen Beschäftigten auf die unterschiedlichen Funktionen und Positionen hat sich verändert, aber nach wie vor werden die höheren Positionen und damit auch die höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eher von den Männern, die unteren und damit schlechter bezahlten Positionen eher von den Frauen eingenommen.

Tabelle 3: Prozentuale Verteilung auf die Besoldungs-/Entgeltgruppen nach Geschlecht für die Zeitpunkte 01.07.2014 und 01.08.2016

	Verteilung der Beschäftigten auf die Stufen 01.07.2014		Verteilung der Beschäftigten auf die Stufen 01.08.2016		Veränderung Frauen
	Männer n= 43	Frauen n= 57	Männer n = 52	Frauen n = 57	
A16 und höher	9,3%	-	9,6%	-	gleich 
A15/EG15	25,6%	8,8%	26,9%	12,3%	gestiegen 
A14/EG14	14,0%	12,3%	7,7%	10,5%	gesunken 
A13/EG13	2,3%	5,3%	5,8%	3,5%	gesunken 
A13 g.D.	7,0%	1,8%	5,8%	1,8%	gleich 
A12/EG12/ A11/EG11	18,6%	1,8%	19,2%	5,3%	gestiegen 
A10/A9/EG9	7,0%	22,8%	13,5%	24,6%	gestiegen 
A8/EG8	7,0%	3,5%	1,9%	12,3%	gestiegen 
EG6/EG5	7,0%	42,1%	5,8%	26,3%	gesunken 
EG3	2,3%	1,8%	1,9%	1,8%	gleich 
Azubi	-	-	1,9%	1,8 %	neu

In der höchsten Besoldungsgruppe A16 und höher sind weiterhin ausschließlich männliche Beschäftigte eingruppiert.

Die Anhebung der tariflich beschäftigten Hochschullehrkräfte von EG 14 auf EG 15 hat zu einer Erhöhung sowohl der männlichen als auch der weiblichen relativen Anteile in der Gruppe „A15/EG15“ geführt: Unter den Männern von 25,6% auf 26,9% und unter den Frauen von 8,8% auf 12,3%. Entsprechend gesunken sind die Anteile in der darunter liegenden Gruppe „A14/EG14“. Auch in der Gruppe „A13/EG13“ ist der Frauenanteil leicht gesunken von 5,3% auf 3,5%), in der A13 g.D. ist der Anteil identisch geblieben (eine Person).

Besonders auffällig im Vergleich zu 2014 ist die Veränderung für die weiblichen Beschäftigten in der Gruppe „EG6/EG5“: Waren vor zwei Jahren noch fast die Hälfte (42,1%) aller weiblichen Beschäftigten in dieser Gruppe eingeordnet, so sind es zum aktuellen Zeitpunkt „nur noch“ etwa ein Viertel (26,3%). Ein erheblicher Anteil von Frauen hat einen Aufstieg in höhere Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen vollzogen! Der Aufstieg erfolgte vorrangig in die Gruppe A8/EG8 (der Anteil stieg hier von 3,5% auf 12,3%) und auch in die beiden noch darüber liegenden Gruppen.

Ein geschlechtsspezifischer Vergleich innerhalb jeder Besoldungs-/Entgeltgruppe für den aktuellen Erhebungszeitpunkt 01.08.2016 zeigt die Unterschiede aus einer anderen Perspektive:

Tabelle 4: Prozentuale Verteilung nach Geschlecht in den einzelnen Besoldungs-/ Entgeltgruppen für den Zeitpunkt 01.08.2016

Verteilung der Beschäftigten auf die Stufen am 01.08.2016					
	Männer n=52	Vergleich	Frauen n=57	Gesamt	
				N	%
A16 und höher	100,0%	>	0,0%	5	100%
A15/EG15	66,7%	>	33,3%	21	100%
A14/EG14	40,0%	<	60,0%	10	100%
A13/EG13	60,0%	>	40,0%	5	100%
A13 g.D.	75,0%	>	25,0%	4	100%
A12/EG12/ A11/EG11	76,9%	>	23,1%	13	100%
A10/A9/EG9	33,3%	<	66,7%	21	100%
A8/EG8	12,5%	<	87,5%	8	100%
EG6/EG5	16,7%	<	83,3%	18	100%
EG3	50,0%	=	50,0%	2	100%
Azubi	50,0%	=	50,0%	2	100%

In allen höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, mit Ausnahme der Gruppe „A14/EG14“, ist der prozentuale Anteil der Männer jeweils höher als der Anteil der Frauen. In den niedrigen Gruppen (ab A10) kehrt sich dieses relative Verhältnis um, hier sind jeweils weitaus mehr Frauen als Männer eingruppiert.

3 Positionen mit Führungs-/Steuerungsaufgaben

Die Verwirklichung der Gleichstellung ist erst dann gegeben, wenn eine paritätische Teilhabe von Frauen und Männern in allen Ebenen, insbesondere auch in den Führungspositionen des AZV realisiert ist. Zum Zeitpunkt der Aufstellung des 1. Gleichstellungsplanes (Statistikstand 01.01.2010) gab es insgesamt 15 Personen, die mit Führungs- bzw. Steuerungsaufgaben auf unterschiedlichen Ebenen betraut waren. Diese wurden von 11 Männern und 4 Frauen wahrgenommen. Die Führungspositionen sind im 2. Gleichstellungsplan nicht explizit ausgewiesen worden, sie sind dort lediglich im Zusammenhang mit der Maßnahme zur Stärkung der Gender-Kompetenz unter den Leitungskräften in das Controlling der Teilnahme an entsprechenden Schulungen erwähnt worden. Dieses soll an dieser Stelle nachgeholt werden.

Zum Zeitpunkt des Stichtages 01.08.2016 zeigt sich folgende Verteilung in den Positionen mit Führungs- bzw. Steuerungsaufgaben:

Tabelle 5: Positionen mit Führungs-/Steuerungsaufgaben am Ausbildungszentrum nach Geschlecht

Positionen mit Führungs-/Steuerungsaufgaben am AZV (Stand: 01.08.2016)	männlich	weiblich
Leitung des AZV	1	
Leitungen Fachbereiche	3	1
Studienleitung Ausbildungsbereich	1	
Stabsstelle Steuerung und Controlling	1	
Leitungen Lehrverwaltung (Altenholz, Reinfeld, Bordesholm)	2	1
Leitung Zentralverwaltung	1	
Leitungen KOMMA	2	1

Von den insgesamt 14 Personen mit einer Führungs- bzw. Steuerungsfunktion im AZV sind nur 3 weiblich (die Dekanin des Fachbereiches AV, die Leiterin der Lehrverwaltung im Fachbereich Rentenversicherung und die Leiterin der Abteilung Beratung bei KOMMA). Der prozentuale Anteil liegt damit bei 21,4% und ist im Vergleich zu 2010 (26,7%) leicht gesunken.

II Stand der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen

Im zweiten Gleichstellungsplan des Ausbildungszentrums für Verwaltung sind konkrete Ziele und Maßnahmen benannt worden, deren Umsetzung in Teilen schon erreicht wurde. Ein großer Teil der Maßnahmen steht im Kontext der Personalentwicklung des Ausbildungszentrums. Eine Personalentwicklung unter dem Blickwinkel von Gender und Geschlechtergerechtigkeit muss zum einen unterschiedliche Motivationen, Entwicklungsmöglichkeiten und spezifische Bedürfnisse berücksichtigen, die sich aus bestimmten Lebenslagen ergeben und die typischerweise für ein Geschlecht verstärkt gelten. Zum anderen muss sie die ungleiche Verteilung von Status, Gehalt und Entscheidungsbefugnis in Richtung einer geschlechtergerechten Verteilung verändern.

Die Maßnahmen und ihre Umsetzungsmodalitäten umfassen folgende Ziele:

1. a.) Bei Stellenbesetzungen soll im Sinne einer Personalentwicklung bei jeder neuen Aufgabenvergabe geprüft werden, ob für die Aufgabenerfüllung auch internes Personalpotenzial vorhanden ist. Dafür werden alle Ausschreibungen von Stellen in der Lehre und der Verwaltung zuerst grundsätzlich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an allen drei Standorten bekannt gemacht.
1. b.) Bei externen Stellenausschreibungen sollen zum einen chancenoffenere Bewerbungsaufforderungen bisher nicht ausreichend genutzte Personalpotentiale erschließen, zum anderen soll auch dem gewandelten Arbeitskräftemarkt Rechnung getragen werden. Dafür wird bei Bewerbungsverfahren auf die Vorlage von Lichtbildern/Bewerbungsfotos verzichtet und zudem ausdrücklich die Bewerbung von Menschen mit Migrationshintergrund begrüßt.
2. Das Ausbildungszentrum entwickelt eine Regelung zur Tele- und Heimarbeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung. Diese Regelung soll sowohl die Möglichkeit zur festen alternierenden Teleheimarbeit beinhalten als auch eine flexible punktuelle Nutzung.
3. Die Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche in der Verwaltung sollen verstärkt dafür genutzt werden, Entwicklungsmöglichkeiten und Entwicklungspotenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu identifizieren und entsprechende Entwicklungsmaßnahmen zu initiieren.
4. Die Lehrevaluation des AZV, die u.a. auch als Kriterium für die Gestaltung künftiger Lehrkonzepte eingesetzt wird und damit auch die berufliche Weiterentwicklung der Lehrkräfte mitbeeinflusst, wird auf Gendereffekte hin überprüft.
5. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement des Ausbildungszentrums berücksichtigt bei allen Maßnahmen Genderunterschiede im Gesundheitsempfinden und Gesundheitsverhalten mit spezifischen Angeboten und Ansprachen.

Einige der bereits erfolgreich umgesetzten Maßnahmen werden im Folgenden kurz dargestellt.

1 Stellenausschreibungen

Das wirksamste Instrument zur Erhöhung der quantitativen Geschlechtergleichstellung ist die Besetzung von Stellen mit dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht in der ausgeschriebenen Position. Stellenausschreibungen in der Lehre und in der Verwaltung bieten die größte Chance des Ausgleichs von bislang ungleichen Geschlechterverhältnissen.

Insgesamt drei Einzelmaßnahmen des zweiten Gleichstellungsplanes (1.1 bis 1.3) befassen sich mit diesem Themenkomplex. Alle drei Maßnahmen sind zum Zeitpunkt dieser Fortschreibung bereits umgesetzt worden.

1.1 Stellenausschreibungen in der Lehre

Für alle Stellenausschreibungen in der Lehre sollte ein Verfahren entwickelt werden, welches eine umfassende und unkomplizierte Information aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AZV über alle Stellenausschreibungen ermöglicht. Damit sollen auch interne Bewerbungen gefördert werden, die für die Einzelne oder den Einzelnen eine passgenauere oder höher bewertete Lehrtätigkeit beinhalten kann.

Diese Maßnahme wurde bereits im März 2015 umgesetzt. Am unkompliziertesten hat sich dabei die Information über eine „Rund-Email“ erwiesen, d.h. alle Stellenausschreibungen werden von der Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit an den Verteiler „AZV Gesamt“ verschickt, so dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AZV die Information erhalten. Darüber hinaus wird jede Stellenausschreibung auch auf der Homepage des AZV veröffentlicht.

1.2 Stellenausschreibungen in der Verwaltung

Bei Stellenbesetzungen innerhalb der Verwaltung ergibt sich für die im AZV tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegebenenfalls die Chance zur beruflichen Weiterentwicklung. Insbesondere weibliche Beschäftigte, die aufgrund von Kinderbetreuungszeiten ihre Stunden reduziert hatten und/oder ihre Berufstätigkeit für die Kinderbetreuung unterbrochen hatten, möchten häufig ihre wöchentliche Arbeitszeit erhöhen, nachdem die Kinder älter und selbständiger geworden sind. Oft kann diesen Frauen aber in ihrem jetzigen Aufgabenfeld eine Aufstockung nicht in Aussicht gestellt werden, da der Aufgabenbereich oder die zur Verfügung stehenden Personalmittel dieses nicht hergeben. Ein Wechsel in einen anderen Arbeitsbereich oder die Wahrnehmung zusätzlicher Aufgaben, können den Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern neue Chancen bieten.

Der erste Schritt ist auch im Verwaltungsbereich die interne Veröffentlichung und Bekanntmachung vakanter Stellen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der drei Standorte des AZV. Diese Maßnahme wurde ebenfalls bereits im März 2015 umgesetzt. Die Bekanntmachung erfolgt über ein „Rund-Email“-Verfahren durch die Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Zusätzlich wird durch die Personalabteilung bereits im Vorfeld der Ausschreibung eruiert, ob ein internes Besetzungsverfahren möglich wäre. Abweichungen von einer internen Stellenausschreibung müssen mit dem Personalrat abgestimmt werden.

1.3 Bewerbungsverfahren

Mit dem Verzicht auf die Vorlage von Lichtbildern/Bewerbungsfotos und der ausdrücklichen Begrüßung von Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund trägt das AZV dem gewandelten Arbeitskräftemarkt Rechnung.

Ein sogenanntes voll „anonymisiertes“ Bewerbungsverfahren stellt den Versuch dar, die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern vorurteilsfrei zu gestalten. Studien zeigen, dass die Diskriminierung z.B. aufgrund von Alter, Geschlecht oder ethnischer Herkunft bei der ersten Hürde des Bewerbungsverfahrens am höchsten ist und im weiteren Verlauf abnimmt. Der Verzicht auf Bewerbungsfotos ist ein erster Schritt, um Diskriminierungen (oder Bevorzugungen) auf der Grundlage des äußeren Erscheinungsbildes zu vermeiden.

Die ausdrückliche Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund soll ebenfalls ein erster Schritt sein, um verstärkt Potenziale zu nutzen, die bisher im Ausbildungszentrum nicht chancengerecht vertreten sind.

Die Maßnahme wurde ab Mitte 2015 umgesetzt. Alle Stellenausschreibungen des AZV enthalten seitdem die entsprechenden Textpassagen:

„Auf die Vorlage von Lichtbildern/Bewerbungsfotos verzichten wir ausdrücklich und bitten daher, hiervon abzusehen.“

sowie

„Ausdrücklich begrüßen wir es, wenn sich Menschen mit Migrationshintergrund bei uns bewerben.“

2 Teleheimarbeit

Die Förderung der Möglichkeiten zur alternierenden Teleheimarbeit trägt zur Verbesserung der Work-Life-Balance bei und ermöglicht eine flexible Verbindung der Arbeit in der Verwaltung mit privaten und familiären Anforderungen, Bedürfnissen und Interessen.

Bereits im ersten Gleichstellungsplan des AZV stand die Ermöglichung der Teleheimarbeit auf der Agenda. In der Bilanzierung wurde festgehalten, dass lediglich ein Antrag auf Teleheimarbeit vorlag und dass dieser als Sonderregelung bewilligt wurde und noch praktiziert wird.

In Teilen der Mitarbeiterschaft der Verwaltung existiert aber weiterhin der Wunsch nach zumindest punktueller Heimarbeit für Aufgaben, die dieses sachlich ermöglichen und die nach eigener Einschätzung effektiver zu Hause erledigt werden könnten.

Auf Anträge zur Teleheimarbeit wurde vielfach verzichtet, da wahrgenommen wurde, dass diese für die Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter nicht erwünscht sei. Eine allgemeine Regelung des AZV zur Teleheimarbeit, die in Form einer Dienstvereinbarung die Rahmenbedingungen für Teleheimarbeit festlegt, würde ein positives Signal setzen. Die ersten Recherchen für eine entsprechende Regelung sind durchgeführt worden, das weitere Verfahren wird insbesondere mit der Personalabteilung und dem Personalrat der Verwaltung abzustimmen sein.

Grundsätzlich wird die Regelung davon ausgehen, dass sich nicht alle Tätigkeiten für eine Heimarbeit eignen, dieses gilt insbesondere für alle Tätigkeiten mit einer „Service“-Funktion und entsprechendem Kundenverkehr.

3 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Die Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AZV zur Arbeitszufriedenheit (November 2015) hat gezeigt, dass die persönlichen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des AZV als sehr begrenzt und zum Teil mangelhaft wahrgenommen werden.

Das Personalentwicklungsinstrument „Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch“ soll aus diesem Grund noch stärker dafür genutzt werden, um Entwicklungsmöglichkeiten und Entwicklungspotenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu identifizieren und entsprechende Entwicklungsmaßnahmen zu identifizieren.

Die Evaluation dieser Maßnahme (Auswertung der schriftlich fixierten Entwicklungsmaßnahmen) ist für Anfang 2017 mit dem Jahresabschlusstermin der 2016 durchgeführten Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche vorgesehen.

4 Gendereffekte in der Lehrevaluation

Die onlinegestützte Lehrevaluation ist im Rahmen des Qualitätsmanagements im Ausbildungszentrum installiert worden. Im Rahmen der Umstellung auf das elektronische Verfahren ist auch der Fragenkatalog der Evaluation überarbeitet worden und enthält erstmals auch die Geschlechtszugehörigkeit der Befragten. Ein Gendercontrolling soll überprüfen, ob und inwieweit Gendereffekte wirksam sind und damit auch in die berufliche Weiterentwicklung der Lehrkräfte einfließen.

In einem ersten Schritt müssen geeignete Stichproben definiert werden, da aufgrund der Vielzahl nicht die Gesamtheit der Daten ausgewertet werden kann (es liegen Daten für die FHVD ab 2011 vor, für die VAB ab 2012). Der Abschluss der statistischen Analyse ist für Ende 2016 vorgesehen.

5 Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung

Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung werden unterschiedliche Geschlechterkonzepte zu Gesundheit und Krankheit, zum Präventionsverhalten und zum Umgang mit Krankheit berücksichtigt. Durch eine geschlechtsspezifische Sozialisation, durch unterschiedliche Lebensrealitäten sowie geschlechtsspezifische soziale Rollenanforderungen entwickeln Frauen und Männer ein differentes Gesundheitsverhalten. Dieses muss bei der Gestaltung von gesundheitsfördernden Maßnahmen und der Sensibilisierung für Fragen eines geschlechtergerechten Verhaltens im Rahmen des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ (BGM) berücksichtigt werden.

Die ersten gesundheitsfördernden Maßnahmen am AZV werden vor allem von den weiblichen Verwaltungsmitarbeiterinnen nachgefragt, die männlichen Verwaltungsmitarbeiter und die Gruppe der Hochschullehrkräfte der FHVD und der Lehrkräfte der VAB zeigen insgesamt weniger Interesse.

Tabelle 6: Teilnahme an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung nach Geschlecht und Beschäftigungsart

Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung	weiblich	männlich
Teilnahme am Yoga-Kurs	19	4 (davon 1 Hochschullehrer)
Teilnahme Rückengesundheit	17 (davon 1 Hochschullehrerin)	4 (davon 2 Hochschullehrer)

Die ersten Maßnahmen richteten sich vorrangig an Menschen, die während ihrer Berufstätigkeit viel sitzen müssen, damit war vor allem die Mitarbeiterschaft der Verwaltung angesprochen. In der Verwaltung des Ausbildungszentrums sind 41 weibliche und 20 männliche Beschäftigte tätig, der Frauenanteil beträgt damit 67%.

Für die Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und die Lehrkräfte der VAB müssen andere Angebote gemacht werden, als besonders schwierig gestaltet sich hier auch die zeitliche Fixierung (Pausen oder abends). Insgesamt müssen die männlichen Beschäftigten anders angesprochen werden als die weiblichen, Erfahrungen in anderen Einrichtungen zeigen, dass eine Kombination mit technischen Aspekten das männliche Interesse eher weckt.

Dieser Aspekt wird auch künftig bei allen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung kontinuierlich zu beobachten und zu analysieren sein.

6 Ausblick

Der Fortgang der Umsetzung dieser und der weiteren Maßnahmen des Gleichstellungsplanes des Ausbildungszentrums wird kontinuierlich weiterverfolgt werden.

ANHANG

IST – Analyse

1. Dozentinnen und Dozenten der FHVD

(Stichtag: 01.08.2016)

Bes.-Gr. Entgelt-Gr.	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in % (I x 100 : E)	nachrichtlich:	
	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität (B + D)	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität (F + H)		Beurlaubte	
		Anzahl	Volumen			Anzahl	Volumen			insg.	Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M
A 16	3			3,00					0,00		
A 15	11			11,00	3			3,00	27,30		
A 14	3	1	0,70	3,70	1	1	0,70	1,70	46,00		
A 13	3			3,00					0,00		
A 13 g.D.	2	1	0,50	2,50	1			1,00	40,00		
A 12	4			4,00					0,00		
A 11	2			2,00	1			1,00	50,00		
A 10	1			1,00					0,00		
A 9	1			1,00					0,00		
EG 15	6	3	1,90	7,90	2	2	1,25	1,25	41,14		0,5 *

* = Sabbatjahr (2016)

IST – Analyse

2. Hauptamtliche Lehrkräfte der VAB

(Stichtag: 01.08.2016)

Bes.-Gr. Entgelt-Gr.	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauen- anteil in % (I x 100 : E)	nachrichtlich:	
	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (B + D)	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (F + H)		Beurlaubte	
		Anzahl	Volumen			Anzahl	Volumen			insg.	Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M
A 16	1			1,00					0,00		
A 14	2	1	0,66	2,66	1	1	0,66	1,66	62,41		
A 12		1	0,70	0,70		1	0,70	0,70	100,00		
EG 14	2			2,00	2		0,00	2,00	100,00		

IST – Analyse

3. Zentralverwaltung und Stabstellen

(Stichtag: 01.08.2016)

Bes.-Gr. Entgelt-Gr.	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in % (I x 100 : E)	nachrichtlich:	
	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität (B + D)	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität (F + H)		Beurlaubte	
		Anzahl	Volumen			Anzahl	Volumen			insg.	Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M
B 3	1 *1			1,00					0,00		
A 15	1			1,00					0,00		
A 13 g.D.	1			1,00					0,00		
A 10	1	1	0,93	1,93		1	0,93	0,93	48,00		
A 9 g.D.	1			1,00					0,00		
EG 13	1 *2			1,00	1			1,00	100,00		
EG 11	2			2,00					0,00		
EG 9	2			2,00	1				50,00		
EG 8	2			2,00	1			1,00	50,00		
EG 5	3			3,00					0,00		
EG 3	1			1,00					0,00		
Azubi	1			1,00					0,00		

*1 = Präsident der FHVD (zugleich Leiter des AZ und Leiter der VAB)

*2 = Gleichstellungsbeauftragte 0,5)

IST – Analyse

4. Lehrverwaltung der FHVD (Altenholz und Reinfeld)

(Stichtag: 01.08.2016)

Bes.-Gr. Entgelt-Gr.	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauen- anteil in % (I x 100 : E)	nachrichtlich:	
	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (B + D)	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (F + H)		Beurlaubte	
		Anzahl	Volumen			Anzahl	Volumen			insg.	Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M
A 12	1			1,00					0,00		
A 10	1	1	0,85	1,85	1	1	0,85	1,85	100,00		
A 9	1			1,00					0,00		
EG 9	2			2,00	2			2,00	100,00		
EG 8	2	1	0,73	2,73	2	1	0,73	2,73	100,00		
EG 6		1	0,50	0,50		1	0,50	0,50	100,00		
EG 5	1	2	1,27	2,27	1	2	1,27	2,27	100,00		
EG 3		1	0,10	0,10		1	0,10	0,10	100,00		

IST – Analyse

5. Lehrverwaltung der VAB (Bordesholm)

(Stichtag: 01.08.2016)

Bes.-Gr. Entgelt-Gr.	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauen- anteil in % (I x 100 : E)	nachrichtlich:	
	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (B + D)	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (F + H)		Beurlaubte	
		Anzahl	Volumen			Anzahl	Volumen			insg.	Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M
A 12		1	0,73	0,73					0,00		
A 11		1	0,72	0,72		1	0,72	0,72	100,00		
EG 9	1	1	1,00	2,00	1	2	1,00	2,00	100,00		
EG 8		3	2,09	2,09		3	2,09	2,09	100,00		
EG 6		3 *	1,56	1,56		3	1,56	1,56	100,00		
EG 5	1	1	0,63	1,63	1	1	0,63	1,63	100,00		

* eine Stelleninhaberin ist bei der Vergütung mit einem Anteil von 0,37 zusätzlich in der EG 9 zugeordnet.

IST – Analyse

6. KOMMA

(Stichtag: 01.08.2016)

Bes.-Gr. Entgelt-Gr.	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauen- anteil in % (I x 100 : E)	nachrichtlich: Beurlaubte	
	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (B + D)	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (F + H)		insg.	Frauen
		Anzahl	Volumen			Anzahl	Volumen				
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M
A 14	1			1,00							
A 13	1			1,00	1			1,00	100,00		
A 9 m.D.		1	0,75	0,75					0,00		
EG 11	1			1,00					0,00		
EG 9	4	2	1,32	5,32	4	2	1,32	5,32	100,00	0,5	0,5
EG 6	2	4	2,46	4,46	2	4	2,46	4,46	100,00		
Azubi	1			1,00	1			1,00	100,00		