

Fortschreibung des 1. GLEICHSTELLUNGSPLANES

2010 – 2014

des
Ausbildungszentrums für Verwaltung
in Schleswig-Holstein

zum 31.12. 2011

Ausbildungszentrum für Verwaltung

Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung

Standort Altenholz
Rehmkamp 10
24161 Altenholz

Standort Reinfeld
Ahrensböcker Str. 51
23858 Reinfeld

Verwaltungsakademie

Heintzestr. 13
24582 Bordesholm

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Hintergrund der Fortschreibung	1
I. Statistischer Stand der Gleichstellung	2
1. Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur.....	2
1.1. Dozentinnen und Dozenten in der Lehre und Ausbildung.....	2
1.2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung	2
2. Besoldung und Entgelt	3
3. Leitungspositionen	4
II. Stand der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen.....	6
1. Einrichtung einer Gender-Literatur-Datenbank	6
2. Gender Controlling im Qualitätsmanagement	8
3. Sonderregelung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen.....	8
4. Notfallbetreuung für Kinder	9
5. Ausblick.....	11
 ANHANG.....	 12

Hintergrund der Fortschreibung

In seiner 30. Sitzung vom 19. Januar 2011 hat das Kuratorium beschlossen, die im 1. Gleichstellungsplan des Ausbildungszentrums für Verwaltung enthaltene Bestandsaufnahme sowie die Analyse der Beschäftigtenstruktur zum 31. Dezember 2011 zu überprüfen, fortzuschreiben und zu gegebener Zeit dem Kuratorium zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Hintergrund dieses Beschlusses ist folgender Sachverhalt:

Im 1. Gleichstellungsplan des Ausbildungszentrums für Verwaltung für die Jahre 2010 bis 2014, der in der 25. Sitzung des Kuratoriums am 08. Oktober 2009 beschlossen wurde, sind alle Elemente eines Frauenförderplanes für das gesamte Ausbildungszentrum für Verwaltung und seine Einrichtungen enthalten.

§ 8 Abs. 3 AZG regelt hierzu Folgendes:

„Das Ausbildungszentrum stellt für sich und seine Einrichtungen für einen Zeitraum von fünf Jahren den Gleichstellungsplan auf. Der Gleichstellungsplan umfasst den Frauenförderplan nach § 11 GStG. Der Gleichstellungsplan ist bei Bedarf fortzuentwickeln und anzupassen.“

Der Gleichstellungsplan nach § 8 Abs. 3 AZG wird für 5 Jahre erstellt, während die Ziele eines Frauenförderplanes verbindlich nach 2 Jahren (gem. § 11 Abs. 4 GStG) zu überprüfen, ggf. zu korrigieren und neu zu definieren sind.

Um den rechtlichen Vorgaben des § 11 Abs. 4 GStG nach zu kommen, haben der Leiter und die Gleichstellungsbeauftragte des Ausbildungszentrums für Verwaltung in Übereinstimmung mit der für die Belange der Gleichstellung zuständigen Abteilung des Ministeriums für Justiz, Gleichstellung und Integration des Landes Schleswig-Holstein vorgeschlagen, die im Gleichstellungsplan enthaltene Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum 31. Dezember 2011 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 1. Gleichstellungsplan vorgelegten „Ist-Analyse“ zum Stand 01.01.2009 und dem hier dokumentierten statistischen „Ist-Stand“ vom 01.07.2011 (vgl. ANHANG).

1.1. Dozentinnen und Dozenten in der Lehre und Ausbildung

Im Vergleich zum Stichtag 01.01.2009 mit insgesamt 34 hauptamtlich tätigen Dozentinnen und Dozenten sind in der Mitte des Jahres 2011 nur noch 32 Dozentinnen und Dozenten hauptamtlich in der Lehre der FHVD tätig. In der Ausbildung der VAB sind unverändert 6 hauptamtliche Lehrkräfte im Einsatz.

Tabelle 1: Veränderungen des Frauenanteils in der Lehre und Ausbildung

	Frauenanteil 01.01.2009	Frauenanteil 01.07.2011	Veränderung
FHVD	26,5%	34,4%	gestiegen 
VAB	50,0%	50,0%	gleich 

Von den insgesamt 32 hauptamtlich tätigen Dozentinnen und Dozenten der FHVD sind 11 weiblich, das entspricht einem prozentualen Anteil von 34,4% bzw. etwa einem Drittel an der gesamten Dozentenschaft. Der Frauenanteil ist hier angestiegen.

Die sechs hauptamtlichen Lehrkräfte der VAB verteilen sich bzgl. der Geschlechtszugehörigkeit exakt paritätisch, hieran hat sich auch nichts verändert.

Insgesamt (FHVD und VAB) befindet sich zum Zeitpunkt Mitte 2011 in der höchsten Besoldungsgruppe A16 keine Frau (3 Männer), in der Besoldungsgruppe A15 befinden sich eine weibliche Dozentin und 7 männliche Dozenten. In A14/EG14 sind acht Frauen und neun Männer beschäftigt, in der Gruppe A13/EG13/A13g.D. befinden sich drei männliche und fünf weibliche hauptamtliche Lehrkräfte und zwei männliche Lehrkräfte werden nach A11 besoldet.

1.2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung

Im Vergleich zum Stand 2009 sind am 01.07.2011 statt 64 nur noch 62 Personen¹ in der Verwaltung des Ausbildungszentrums tätig. Von diesen sind 43 weiblich, das entspricht einem prozentualen Anteil von 69,4 % (Stand 01.01.2009: 68,8%).

¹ In den folgenden Statistiken bilden Personen und nicht Stellenanteile die Grundlage. Im Vergleich zur Statistik im ANHANG wird eine Person mit Stellenanteilen in unterschiedlichen Bereichen bzw. in unterschiedlichen Besoldungs-/Entgeltgruppen dem jeweils größeren bzw. höheren Tätigkeitsschwerpunkt zugeordnet. Beurlaubte Beschäftigte werden in den statistischen Analysen nicht berücksichtigt.

Der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen der Verwaltung liegt - mit Ausnahme des Bereiches Zentralverwaltung und Stabsstellen – bei etwa 85%.

Tabelle 2: Veränderungen des Frauenanteils in der Verwaltung

	Frauenanteil 01.01.2009	Frauenanteil 01.07.2011	Veränderung
Zentralverwaltung und Stabsstellen	27,8%	23,0%	gesunken 
Lehrverwaltung FHVD	85,7%	86,7%	etwa gleich 
Lehrverwaltung VAB	84,6%	92,3%	gestiegen 
KOMMA	84,2%	83,3%	etwa gleich 

In der Zentralverwaltung und den Stabsstellen (Präsident/in, Leitung, Steuerung und Controlling, IT-Bereich, Personalverwaltung, Wirtschaftsführung, Hausmeister/in) sind vorwiegend Männer beschäftigt. Der Frauenanteil ist hier auf Grund des Ausscheidens von zwei Frauen (und einem Mann) durch Renteneintritt bzw. Umsetzung in die Lehrverwaltung sogar noch einmal gesunken.

In der Höhe der Positionen bzw. in der Zuordnung zu den Besoldungs- oder Entgeltgruppen hat sich kaum etwas verändert. In der „Zentralverwaltung und Stabsstellen“ ist die neu ausgedescribete Position im IT-Bereich nach Änderung des Aufgabenzuschnittes von EG8 auf EG9 erhöht worden.

In der „Lehrverwaltung“ wurde eine Kollegin zur Vertretung einer Elternzeitbeurlaubung mit einer halben Stelle mit einer Zulage nach EG 9 ausgestattet, weitere Elternzeitvertretungen wurden mit neuen Mitarbeiterinnen besetzt und eine Kollegin hat ihre Elternzeit beendet und ist in den Dienst zurück gekehrt.

Im Bereich „KOMMA“ erfolgte auf Grund eines durchgeführten Bewertungsvorganges eine Höhergruppierung eines männlichen Beschäftigten um eine Entgeltgruppe in die EG10, ansonsten hat es keinerlei Veränderungen gegeben.

2. Besoldung und Entgelt

Die Zahl der Beschäftigten hat sich von 104 zu Beginn des Jahres 2009 auf 100 in der Mitte des Jahres 2011 verringert. Die Verteilung der weiblichen und der männlichen Beschäftigten auf die unterschiedlichen Funktionen und Positionen hat sich aber kaum verändert: 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: Verteilung auf die Besoldungs-/Entgeltgruppen nach Geschlecht für die Zeitpunkte 01.01.2009 und 01.07.2011

	Verteilung der Beschäftigten auf die Stufen 01.01.2009		Verteilung der Beschäftigten auf die Stufen 01.07.2011		Veränderung Frauen
	Männer n= 48	Frauen n= 56	Männer n = 43	Frauen n = 57	
A16 und höher	6,3%	0%	9,3%	0%	gleich 
A15/EG15	20,8%	1,8%	16,3%	1,8%	gleich 
A14/EG14	27,1%	12,5%	23,3%	14,0%	gestiegen 
A13/EG13	0%	10,7%	0%	12,3%	gestiegen 
A13 g.D.	10,4%	1,8%	11,6%	1,8%	gleich 
A12/A11	6,3%	0%	9,3%	0%	gleich 
A10/A9/EG9	10,4%	21,4%	14,0%	21,0%	etwa gleich 
A8/EG8	10,4%	3,6%	7,0%	3,5%	gleich 
EG6/EG5	6,3%	42,9%	7,0%	43,9%	etwa gleich 
EG3/EG2	2,1%	5,4%	2,3%	1,8%	gesunken 

Der Anstieg in der Gruppe A14/EG14 in der Verteilung der weiblichen Mitarbeiterinnen ist darauf zurückzuführen, dass eine hauptamtliche weibliche Lehrkraft den Aufstieg von A13 nach A14 erfolgreich durchlaufen hat. Der Anstieg in der Gruppe A13/EG13 ist auf die Besetzung zweier vakanter Stellen mit weiblichen Lehrkräften zurückzuführen. Im Bereich EG3/EG2 hat eine Höhergruppierung sowie ein Ausscheiden wegen eines gewünschten Eintritts in den vorzeitigen Ruhestand den prozentualen Anteil bei den weiblichen Beschäftigten sinken lassen.

3. Leitungspositionen

Eine paritätische Teilhabe von Frauen und Männern in allen Ebenen, insbesondere in Leitungspositionen ist am AZ nicht verwirklicht. Zum Zeitpunkt der Aufstellung des 1. Gleichstellungsplanes (Statistikstand 01.01.2009) gab es insgesamt 15 Personen, die mit Leitungsaufgaben auf unterschiedlichen Ebenen betraut waren. Davon wurden 11 von Männern und 4

von Frauen eingenommen. Der prozentuale Anteil der Frauen an den Leitungspositionen errechnete sich danach auf 26,7% (zum Vergleich: der Frauenanteil an der gesamten Belegschaft betrug 54%).

Zum Zeitpunkt des Stichtages 01.07.2011 hatte sich an dieser Verteilung nichts geändert.

Allerdings hat sich im Verlauf des Jahres 2011 durch das Ausscheiden des Präsidenten und Veränderungen im Bereich KOMMA zum Zeitpunkt 01.10.2011 das Verhältnis verändert.

Tabelle 4: Leitungspositionen am Ausbildungszentrum nach Geschlecht

Leitungspositionen am AZ (Stand: 01.10.2011)	männlich	weiblich
Leitung des AZ	1*	
Leitung Fachbereiche (Dekanate)	3*	1
Studienleitung Ausbildungsbereich	1**	
Stabsstelle Steuerung und Controlling	1	
Leitung Lehrverwaltung (Altenholz, Reinfeld, Bordesholm)	2	1
Leitung Zentralverwaltung	1	
Leitung KOMMA, Leitung Bereich Fortbildung	2**	

* Die Funktion der Leitung des AZ wird gegenwärtig zugleich von der Leitung des FB Polizei ausgefüllt.

** Die Funktion der Leitung von KOMMA wird gegenwärtig zugleich von der Studienleitung Ausbildungsbereich wahrgenommen.

Von den insgesamt 11 Personen mit einer oder mehreren Leitungsfunktionen im AZ sind nur noch 2 weiblich. Der prozentuale Anteil der Frauen an den Leitungspositionen hat sich damit von 26,7% im Jahr 2009 auf 18,2% im Oktober 2011 verringert! Zwei Leitungspositionen sollen demnächst neu besetzt werden (Präsident/in und Leitung KOMMA), hier ergeben sich neue Chancen für eine Veränderung der Geschlechterverteilung in den Leitungspositionen des AZ zugunsten eines höheren weiblichen Anteiles.

II. Stand der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen

Im ersten Gleichstellungsplan des Ausbildungszentrums für Verwaltung sind konkrete Ziele und Maßnahmen benannt worden, deren Umsetzung in Teilen schon erreicht wurde.

Die Maßnahmen und ihre Umsetzungsmodalitäten umfassen folgende Ziele:

- Schaffung von Arbeitsbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Studium/Ausbildung/Beruf ermöglichen über die Stärkung von Job-Sharing, reduzierten Arbeitszeiten und Tele- oder Heimarbeit, die Einführung einer Notfall-Betreuung für Kinder und die Verankerung von Sonderregelungen in der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit für Mitarbeiter/-innen mit pflegebedürftigen Angehörigen.
- Konsolidierung und (Ver-) Stärkung des Einsatzes von Gender-Themen in der Lehre über die Einrichtung einer Gender-Literatur-Datenbank für alle haupt- und nebenamtlichen Lehrkräfte des Ausbildungszentrums.
- (Ver-) Stärkung der Gender-Kompetenz unter den Leitungskräften durch entsprechende Schulungen.
- Stärkung und Ausweitung eines Gender Controlling am Ausbildungszentrum über die Implementierung eines Qualitätsmanagements.
- Stärkung der geschlechtergerechten Stellen- und Gremienbesetzung über die Erarbeitung eines verbindlichen Leitfadens für alle Einrichtungen des Ausbildungszentrums.

Die Umsetzungsdauer für diese Zielvereinbarungen ist zeitlich genau festgehalten, eine systematische Umsetzung der einzelnen Maßnahmen erfolgt mit Beginn der Laufzeit. Einige der bereits erfolgreich umgesetzten Maßnahmen werden im Folgenden kurz dargelegt.

1. Einrichtung einer Gender-Literatur-Datenbank

Um die Verankerung von Gender-Themen in der Lehre und Ausbildung des Ausbildungszentrums zu sichern und fördern, war im Gleichstellungsplan die Maßnahme des „Aufbaus einer stetig zu aktualisierenden Literatur-Datenbank zu Gender-Themen für alle haupt- und nebenamtlichen Lehrkräfte des AZ zur Nutzung für die Lehre und den Unterricht“ vorgesehen.

Diese Maßnahme wurde von den Mitgliedern des Gleichstellungsausschusses umgesetzt und realisiert. Am 7. Juni 2011 wurden alle haupt- und nebenamtlichen Lehrkräfte des AZ per Mail über die Onlineschaltung der Seite „Gender in der Lehre“ informiert:

Sehr geehrte haupt- und nebenamtliche Lehrkräfte des Ausbildungszentrums für Verwaltung,

der Gleichstellungsausschuss der FHVD hat zur Konsolidierung und Stärkung des Einsatzes von Gender-Themen in der Lehre und im Unterricht eine Materialsammlung zusammengestellt, die Ihnen gerne zur Verfügung gestellt werden soll.

Die Materialsammlung beinhaltet

Fortschreibung des Gleichstellungsplanes des AZV 2010 – 2014

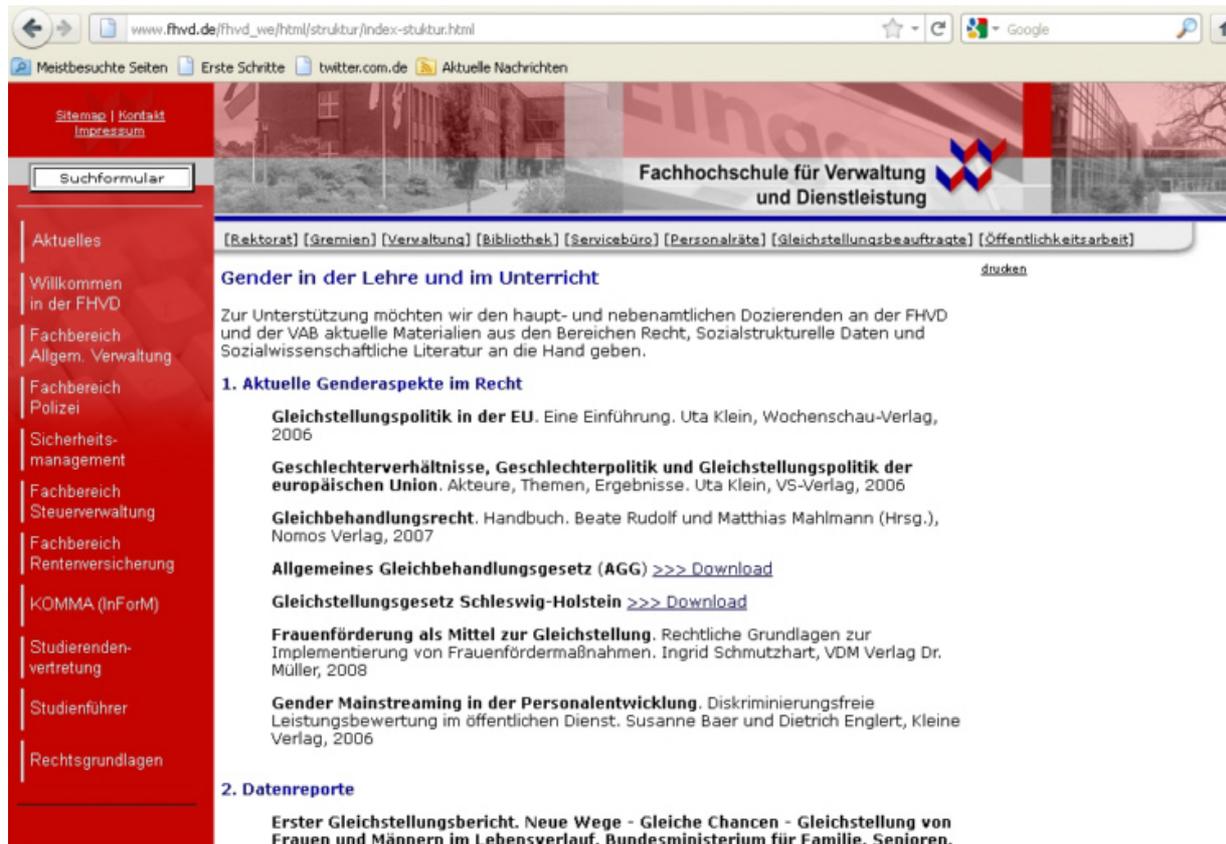
- rechtliche Aspekte,
- neue sozialwissenschaftliche Literatur in den Bibliotheken in Altenholz und Reinfeld und
- sozialstrukturelle Datenreporte zu Gender-Themen.

Sie finden diese Sammlung auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten der FHVD unter dem Link http://www.fhvd.de/fhvd_we/html/struktur/index-stuktur.html
Auf der Homepage sind einige Materialien mit einem direkten Download oder Link verbunden, dort wird auch eine regelmäßige Aktualisierung vorgenommen. Für entsprechende Hinweise Ihrerseits sind wir sehr dankbar.

Bitte nutzen Sie die dort aufgeführten Materialien für Ihre Lehre oder Ihren Unterricht.

Herzlichen Dank
i.A. Gabriele Bischof (Gleichstellungsbeauftragte des AZ)
für den Gleichstellungsausschuss

NEU: Für die haupt- und nebenamtlichen Dozentinnen und Dozenten an der FHVD und der VAB stehen auf der Seite "[Gender in Lehre und Unterricht](#)" aktuelle Materialien bereit!



The screenshot shows a web browser window with the URL www.fhvd.de/fhvd_we/html/struktur/index-stuktur.html. The page header includes navigation links: [Rektorat] [Gremien] [Verwaltung] [Bibliothek] [Servicebüro] [Personalräte] [Gleichstellungsbeauftragte] [Öffentlichkeitsarbeit]. The main content area is titled "Gender in der Lehre und im Unterricht" and contains the following text:

Zur Unterstützung möchten wir den haupt- und nebenamtlichen Dozierenden an der FHVD und der VAB aktuelle Materialien aus den Bereichen Recht, Sozialstrukturelle Daten und Sozialwissenschaftliche Literatur an die Hand geben.

1. Aktuelle Genderspekte im Recht

- Gleichstellungspolitik in der EU.** Eine Einführung. Uta Klein, Wochenschau-Verlag, 2006
- Geschlechterverhältnisse, Geschlechterpolitik und Gleichstellungspolitik der europäischen Union.** Akteure, Themen, Ergebnisse. Uta Klein, VS-Verlag, 2006
- Gleichbehandlungsrecht.** Handbuch. Beate Rudolf und Matthias Mahlmann (Hrsg.), Nomos Verlag, 2007
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) >>> [Download](#)**
- Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein >>> [Download](#)**
- Frauenförderung als Mittel zur Gleichstellung.** Rechtliche Grundlagen zur Implementierung von Frauenfördermaßnahmen. Ingrid Schmutzhart, VDM Verlag Dr. Müller, 2008
- Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung.** Diskriminierungsfreie Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst. Susanne Baer und Dietrich Englert, Kleine Verlag, 2006

2. Datenreporte

- Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege - Gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Bundesministerium für Familie, Senioren,**

2. Gender Controlling im Qualitätsmanagement

Um die Grundlage für ein umfassendes Gender Controlling zu schaffen, wurde die Einführung und Umsetzung des Qualitätsmanagements am Ausbildungszentrum mit gestaltet. Das Gender Controlling überprüft, ob Geschlechterverhältnisse angemessen berücksichtigt worden sind und bestimmte Ziele erreicht wurden. Generell verfolgt das Gender Controlling das Prinzip, alle Entscheidungsprozesse generell unter der Geschlechterperspektive zu steuern und zu begleiten.

Im ersten Jahr der Umsetzung des Qualitätsmanagements hat das Ausbildungszentrum die Schwerpunkte „Lehrevaluation“ und „Alumnibefragung“ (Verbleibstudie ehemaliger Studierender) gewählt. Beide Befragungen wurden auf die Nutzung eines Online-Befragungstools umgestellt. In der *Lehrevaluation* werden sowohl die Geschlechtszugehörigkeit der zu Beurteilenden als auch der Befragten erhoben, so dass Gender-Effekte erstmalig kontrollierbar sind. Nach dem Abschluss der Evaluationen wird eine erste Analyse der Gender-Effekte erfolgen.

Bei den *Verbleibstudien* wurden neben der Erfassung der Geschlechtszugehörigkeit auch Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestellt. Da sich die Studierenden in der Regel in einem Alter befinden, in dem die Familiengründungsphase erfolgt, sind Auswirkungen auf die ersten Berufsschritte nach der erfolgreich beendeten Ausbildung wahrscheinlich. Die Analyse wird auch hier nach dem Abschluss der Evaluationen erfolgen.

3. Sonderregelung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen

Die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf ist nicht nur im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern ein häufig schwieriges Unterfangen. Immer mehr Beschäftigte stehen vor der Herausforderung, ihre Berufstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen zu vereinbaren. Der Eintritt einer Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen ist kaum prognostizierbar. Angehörige stehen in diesen Fällen vor dem Problem, innerhalb kürzester Zeit tragfähige Lösungen zu finden und diese dann gegebenenfalls mit ihrem Arbeitsleben zu verbinden.

Um diese Regelung zu erleichtern, sollte als konkrete Maßnahme des Gleichstellungsplans eine Sonderregelung in die Dienstvereinbarung des AZ zur variablen Arbeitszeit aufgenommen werden. Dieses ist am 2. Februar 2011 erfolgt.

Die Sonderregelung baut auf dem Pflegezeitgesetz auf, welches am 1. Juli 2008 in Kraft getreten ist. Die hier berücksichtigten Pflegefälle beziehen sich auf „nahe Angehörige“, das sind: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegattin/Ehegatte, Lebenspartner/in, Partner/in einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister und eigene Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder sowie diejenigen des/der Ehe- oder Lebenspartners/in, Schwieger- und Enkelkinder.

Die Pflegebedürftigkeit besteht dann, „wenn eine körperliche, geistige oder seelische Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer und voraussichtlich für mindestens sechs Monate vorliegt. Diese Voraussetzungen erfüllen Personen, bei denen mindestens Pflegestufe I festgestellt ist. Es genügt bereits eine „voraussichtliche“ Pflegebedürftigkeit“ (vgl. Pflegezeitgesetz).

Die Dienstvereinbarung des AZ über die Grundsätze der gleitenden Arbeitszeit wurde unter dem § 4 Abweichungen und Sonderregelungen um folgenden Bestandteil ergänzt:

§ 4 Abweichungen und Sonderregelungen

- 1.) ...
- 2.) ...
- 3.) Bei Eintritt der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen (im Sinne des Pflegezeitgesetzes) werden die Dienststelle und der Personalrat gemeinsam mit dem betroffenen Beschäftigten abstimmen, ob und welche Ausnahmeregelungen über den Rahmen der gesetzlichen Regelungen hinaus (z.B. Pflegezeitgesetz, TVöD, Beamtenrechtsneuregelungsgesetz Schleswig-Holstein) vereinbart werden können, die zu einer tragfähigen gemeinsamen Lösung führen. Die Abstimmung schließt eine Beratung der betroffenen Beschäftigten in der Anwendung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen ein.

Gegenstand einer solchen Lösung können im Einzelfall und im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten beispielsweise folgende Maßnahmen sein:

- Bei Bedarf können Kernzeit (§ 3 Abs. 2) und Gleitzeitrahmen (§ 3 Abs. 3) abweichend festgelegt werden.
- Bei akutem Bedarf kann die maximal zulässige Fehlstundenzahl (§ 3 Abs. 4: 20 Arbeitsstunden) auf das Doppelte der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit erhöht werden.
- Beschäftigte, die eine langfristige Pflegeleistung zu tragen haben, können vorrangig bei der Möglichkeit zur Heim-/Telearbeit berücksichtigt werden.

In: Dienstvereinbarung zwischen dem Leiter des AZ sowie dem Personalrat der Verwaltung über die Grundsätze der gleitenden Arbeitszeit, 2. Februar 2011, S. 3

4. Notfallbetreuung für Kinder

Zurzeit wird eine Befragung aller Angehörigen des Ausbildungszentrums zum Bedarf und zur Ausgestaltung einer Notfallbetreuung für Kinder durchgeführt. Auch diese Maßnahme soll - wie die Sonderregelung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen - eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf gewährleisten.

Eine regelmäßige Kinderbetreuungseinrichtung wie sie an anderen Hochschulen existiert, kommt für das Ausbildungszentrum eher nicht in Frage, da die Studierenden und Auszubildenden ihren Wohnsitz in der Regel nicht am Studienort haben. Daher soll vor allem für Notfälle, wenn sich z.B. der Stundenplan verschiebt oder wenn Beschäftigte des AZ spontan außerplanmäßige Termine wahrnehmen müssen, eine Notfall-Betreuung organisiert werden.

Der erste Schritt zur Realisierung der Notfallbetreuung ist eine Bedarfsanalyse, welche über die Befragung erhoben werden soll. Im Ausbildungszentrum liegen keine Statistiken zum Familienstand der Studierenden und Auszubildenden vor, da diese nur von den entsendenden Einrichtungen erfasst werden. Über die Befragung sollen die Anzahl und das Alter der zu betreuenden Kinder erhoben werden. Gleichzeitig wird der Bedarf und die mögliche Ausgestaltung einer Notfallbetreuung am AZ erfragt. Eine entsprechende Befragung wird auch unter den Beschäftigten des AZ durchgeführt. Der Fragebogen soll im Januar 2012 verteilt werden.

Deckblatt des Fragebogens:



Befragung zum

**Bedarf einer
„Notfallbetreuung für Kinder“
am Ausbildungszentrum für Verwaltung**



Liebe Studierende,
liebe Auszubildende und
liebe Kollegen/innen und Mitarbeiter/innen des Ausbildungszentrums,

die Vereinbarkeit von Anforderungen des Arbeitslebens oder der Ausbildung mit der Betreuung und Erziehung von Kindern ist ein Hauptthema der Gleichstellungspolitik. Wenn Kinder vorhanden sind, ist eine besondere Balanceleistung zwischen Beruf/Ausbildung und Familie notwendig.

Anders als an anderen Hochschulen/Schulen behalten im Ausbildungszentrum für Verwaltung die Studierenden und Auszubildenden in der Regel ihren Hauptwohnsitz bei, d.h. ihre Familien und damit auch ihre Kinder wohnen in der Regel während der theoretischen Ausbildungsphase nicht am Hochschul- bzw. Schulstandort. Trotzdem sind Notfälle denkbar, wenn sich z.B. der Stundenplan verschiebt oder wenn Beschäftigte des AZ spontan außerplanmäßige Termine wahrnehmen müssen. Für diese Fälle soll laut Gleichstellungsplan des AZ eine Notfall-Betreuung für Kinder organisiert werden.

Um den Bedarf für eine Notfallbetreuung für Kinder am AZ zu ermitteln, bitten wir Sie, sich an der folgenden Befragung zu beteiligen.

Ihre Angaben werden selbstverständlich anonym ausgewertet. Bitte nehmen Sie bis zum spätestens .. *DATUM einfügen!* .. an der Befragung teil, die Beantwortung wird ca. 5 Minuten Zeit in Anspruch nehmen.

Vielen Dank
Ihr Gleichstellungsausschuss des AZ

Von der Anzahl und dem Alter der Kinder, welche aus der Befragung hervorgehen, hängt die Ausgestaltung der Angebote in den Einrichtungen des AZ ab.

Grundsätzlich kommen folgende Angebote in Frage:

• **Notfallbetreuung für Kinder durch eine externe professionelle Einrichtung**

Die Rahmenbedingungen wurden am Beispiel der Einrichtung „Company Kids Kiel“ erhoben. Bei dieser – sehr guten - Einrichtung kann ein Kontingent an Betreuungstagen für ein Jahr erworben² werden. Ein Notfall-Betreuungsbedarf muss telefonisch am Vortag bis 20.00 Uhr angemeldet werden; eine Betreuung mit Übernachtung ist möglich.

• **Feste oder mobile „Kinderbüros“**

Die Einrichtung eines „Kinderbüros“ mit entsprechender Einrichtung (Spielzeug, Kinderbett, Bücher, Malsachen etc.) bietet sich als „feste“ Einrichtung eher für die Nutzung durch Beschäftigte des Ausbildungszentrums an. Allerdings müsste dafür an allen drei Standorten ein freier Büroraum zur Verfügung stehen. Damit auch die Studierenden und Auszubildenden mit Kindern ein solches Angebot nutzen können, wäre eine mobile Einrichtung für das Ausbildungszentrum sinnvoller.

Um einen ersten Einblick in die Nutzung zu erhalten, sind Gespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten der Nachbareinrichtung Dataport (Frau Carola Hoppe-Neumann) und einer Mitarbeiterin der Strategischen Personalentwicklung von Dataport (Frau Heike Seckel) geführt worden. Bei Dataport werden für die Beschäftigten beide oben genannten Möglichkeiten angeboten. Danach ist die Nutzung der professionellen Notfallbetreuung selbst für eine so große Einrichtung wie Dataport (etwa 1.800 Beschäftigte) eher gering. Auch das mobile Kinderbüro werde eher wenig genutzt, habe aber eine sehr große symbolische Wirkung. Darüber hinaus hat Dataport eine Ferienbetreuung für Kinder eingerichtet, diese werde im Vergleich zu den Notfallbetreuungsangeboten sehr häufig genutzt. Hier wäre auch eine Zusammenarbeit mit dem Ausbildungszentrum sinnvoll.

5. Ausblick

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

² Die Kosten sind: 25 Tage → 3.500,00 €, 50 Tage → 6.000,00 €, 100 Tage → 11.000,00 € usw.

ANHANG

Ist - Analyse

1. Dozentinnen und Dozenten der FHVD

(Stichtag: 01.07.2011)

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)		insg.	Frauen
		Anzahl	Volumen			Anzahl	Volumen		L		
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M
A 16	3			3,00					0,00		
A 15	6	1	0,90	6,90	1			1,00	14,49		
A 14	4	1	0,60	4,60	1	1	0,60	1,60	34,78		
A 13	3			3,00	3			3,00	100,00		
A 13 g.D.	3			3,00	1			1,00	33,33		
A 11	2			2,00					0,00		
EG 15											
EG 14	6 *1	3	1,45	7,45	3	1	0,50	3,50	46,98		

*1 = persönl. Zulage

Ist - Analyse

2. Hauptamtliche Lehrkräfte der VAB

(Stichtag: 01.07.2011)

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 15	1			1,00					0,00		
A 14	1	1	0,50	1,50		1	0,50	0,50	33,33		
A 13		1	0,75	0,75		1	0,75	0,75	100,00		
A 13 g.D.	1			1,00					0,00		
EG 14		1	0,75	0,75		1	0,75	0,75	100,00	1	1 *1

*1 = Teilzeit (0,75)

Ist - Analyse

3. Zentralverwaltung und Stabstellen

(Stichtag: 01.07.2011)

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)		insg.	Frauen
		Anzahl	Volumen			Anzahl	Volumen				
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M
B 3	1 *1			1,00					0,00		
A 14	1			1,00					0,00		
A 13 g.D.	1			1,00					0,00		
A 11										2	2 *2
A 10		1	0,85	0,85		1	0,85	0,85	100,00		
A 9 g.D.	1			1,00					0,00		
A 8	1			1,00					0,00		
EG 13		1 *3	0,50	0,50		1 *3	0,50	0,50	100,00		
EG 9	3			3,00					0,00		
EG 8	2			2,00	1			1,00	50,00		
EG 5	4			4,00	1			1,00	25,00		
EG 3	1			1,00					0,00		

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

*2 = davon 1 x Teilzeit (0,5)

*3 = Gleichstellungsbeauftragte

Ist - Analyse

4. Lehrverwaltung der FHVD (Altenholz und Reinfeld)

(Stichtag: 01.07.2011)

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	0,73	1,73	1	1	0,73	1,73	100,00		
A 8	1			1,00					0,00		
EG 9	2			2,00	2			2,00	100,00		
EG 8		1	0,73	0,73		1	0,73	0,73	100,00		
EG 6	2	1	0,50	2,50	2	1	0,50	2,50	100,00		
EG 5	1	3	1,63	2,63	1	3	1,63	2,63	100,00	1	1
EG 3		1	0,10	0,10		1	0,10	0,10	100,00		

Ist - Analyse

5. Lehrverwaltung der VAB (Bordesholm)

(Stichtag: 01.07.2011)

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		
EG 9	1	2	0,96	1,96	1	2	0,96	1,96	100,00		
EG 6		7	4,11	4,11		7	4,11	4,11	100,00		
EG 5	1	2	1,15	2,15	1	2	1,15	2,15	100,00		

Ist - Analyse

6. KOMMA

(Stichtag: 01.07.2011)

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 13 A 11 A 9 m.D.	1			1,00					0,00	1	1 *1
EG 13 EG 10 EG 9 EG 6		3	1,50	1,50		3	1,50	1,50	100,00		
	1			1,00					0,00		
	2	2	1,26	3,26	2	2	1,26	1,26	100,00		
	2	6	3,62	5,62	2	6	3,62	5,62	100,00		

*1 = Teilzeit (0,5)