

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Gleichstellungsplan des Ausbildungszentrums für Verwaltung.....	1
I. Gleichstellungsstatistik	3
1. Hochschullehrkräfte und Lehrkräfte	3
2. Lehrbeauftragte	5
3. Studierende und Auszubildende	6
4. Mitarbeitende in der Verwaltung	9
5. Positionen mit Führungs-/Steuerungsaufgaben	10
6. Besoldung und Entgelt	12
II Umsetzung der Maßnahmen des dritten Gleichstellungsplanes	14
1 Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität.....	15
1.1 Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Wahrnehmung und unterschiedliche Verhaltensweisen	15
1.2 Geschlechter- und Diversity-Sensibilisierung in der Lehre	15
2 Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache	16
2.1 Leitfaden zur „Geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache im AZV“	16
2.2 Schulungen zum geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprachgebrauch	16
2.3 Öffentlichkeitsarbeit	17
3 Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren	17
3.1 Stellenausschreibungen	17
3.2 Besetzungsverfahren.....	18
4 Familienfreundliche Hochschule	18
5. Zusammenfassung.....	19
III. Ziele und Maßnahmen	21
1 Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität.....	22
1.1 Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Wahrnehmung und unterschiedliche Verhaltensweisen	22
1.2 Geschlechter- und Diversity-Sensibilisierung in der Lehre	24
2 Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache	25
2.1 Leitfaden zur „Geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache im AZV“	26
2.2 Umsetzung der geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache im AZV	27
3 Aktive Öffentlichkeitsarbeit als Bekenntnis zur Vielfalt	28
4 Familienfreundliches AZV/Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	29

Gleichstellungsplan des Ausbildungszentrums für Verwaltung

Das Ausbildungszentrum für Verwaltung (Ausbildungszentrum) legt seinen vierten Gleichstellungsplan vor, er umfasst in seinem Maßnahmenplan die Jahre 2025 bis 2029.

„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.“ (§ 8 Abs. 3 AZG)

Das Ausbildungszentrum ist eine Einrichtung für die Aus-, Fort- und Weiterbildung des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein, es umfasst die Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung mit den beiden Standorten in Altenholz und in Reinfeld sowie die Verwaltungsakademie in Bordesholm. Das Ausbildungszentrum hat den Status einer selbstständigen Körperschaft des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit im Sinne des Landesverwaltungsgesetzes Schleswig-Holstein. Träger des Ausbildungszentrums sind das Land Schleswig-Holstein, der Verein zur Unterhaltung der schleswig-holsteinischen Gemeindeverwaltungsschule e.V. (Kommunen) und der Verein Deutsche Rentenversicherung Bildungszentrum Reinfeld e.V.



Fachhochschule
Standort: Altenholz



Fachhochschule
Standort: Reinfeld



Verwaltungsakademie
Standort: Bordesholm

Die **Fachhochschule** (FHVD) hat die Aufgabe, Studiengänge für den öffentlichen Dienst und andere Dienstleistungsunternehmen anzubieten. Sie bildet insbesondere die Nachwuchskräfte der Funktionsebene gehobener Dienst nach Maßgabe der Rechts- und Verwaltungsvorschriften über die Ausbildung und Prüfung aus (§ 19 Abs. 1 AZG). Die FHVD gliedert sich in vier Fachbereiche: Allgemeine Verwaltung, Polizei und Steuerverwaltung am Standort Altenholz sowie den Fachbereich Rentenversicherung am Standort Reinfeld.

Die **Verwaltungsakademie** (VAB) bildet Nachwuchskräfte der öffentlichen Verwaltung, insbesondere der Funktionsebene mittlerer Dienst, aus. Sie nimmt Aufgaben der zuständigen Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz und den dazu erlassenen Rechtsvorschriften wahr (§ 32 AZG).

Das **Kompetenzzentrum für Verwaltungs-Management** (Komma) nimmt alle Aufgaben im Zusammenhang mit der Fortbildung, Beratung und dem Wissenstransfer für die Auftraggebenden des Ausbildungszentrums wahr.

Die **Zentralverwaltung** leistet Querschnitts- und Verwaltungsaufgaben für die anderen Leistungsbereiche sowie Unterstützungs- und Assistenzfunktionen für die Leitung des Ausbildungszentrums als interne Serviceeinrichtung.

Der hier vorliegende vierte Gleichstellungsplan für das Ausbildungszentrum basiert auf dem dritten Gleichstellungsplan.¹ Der vierte Gleichstellungsplan gliedert sich in drei Bereiche:

1. Das Fundament des Gleichstellungsplanes ist die statistische Bestandsaufnahme, in der der Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen dargelegt und analysiert wird. Nur auf der Grundlage fundierter Daten kann die Situation der weiblichen Mitglieder einer Organisation im Vergleich zu der der männlichen realistisch beschrieben und ausgewertet sowie zielführende Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt werden.
2. Im zweiten Teil werden die Maßnahmen, die im dritten Gleichstellungsplan aufgestellt wurden, auf ihren Zielerreichungsgrad hin überprüft.
3. Im dritten und letzten Teil werden schließlich neue Maßnahmen für die Laufzeit 2025 bis 2029 aufgestellt.

Durch die Erstellung des Gleichstellungsplans will das Ausbildungszentrum erreichen, dass Benachteiligungsmechanismen frühzeitig erkannt und Möglichkeiten zu ihrer Beeinflussung und Veränderung aufgezeigt werden.

Der Gleichstellungsplan beinhaltet strategische Vorgaben, die für alle Bereiche verbindlich sind. Er beschreibt Ziele und Maßnahmen, die sich auf das gesamte Ausbildungszentrum beziehen. Damit werden Frauenförderung und Chancengleichheit für Frauen und Männer zur Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming.

Der Gleichstellungsplan wurde unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten des AZV durch die Mitarbeit des Gleichstellungsausschusses des Senates der FHVD und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten der Standorte erstellt. Er ersetzt den früheren Frauenförderplan.

¹ Ausbildungszentrum für Verwaltung (2019): 3. Gleichstellungsplan des Ausbildungszentrums für Verwaltung 2020 – 2024.

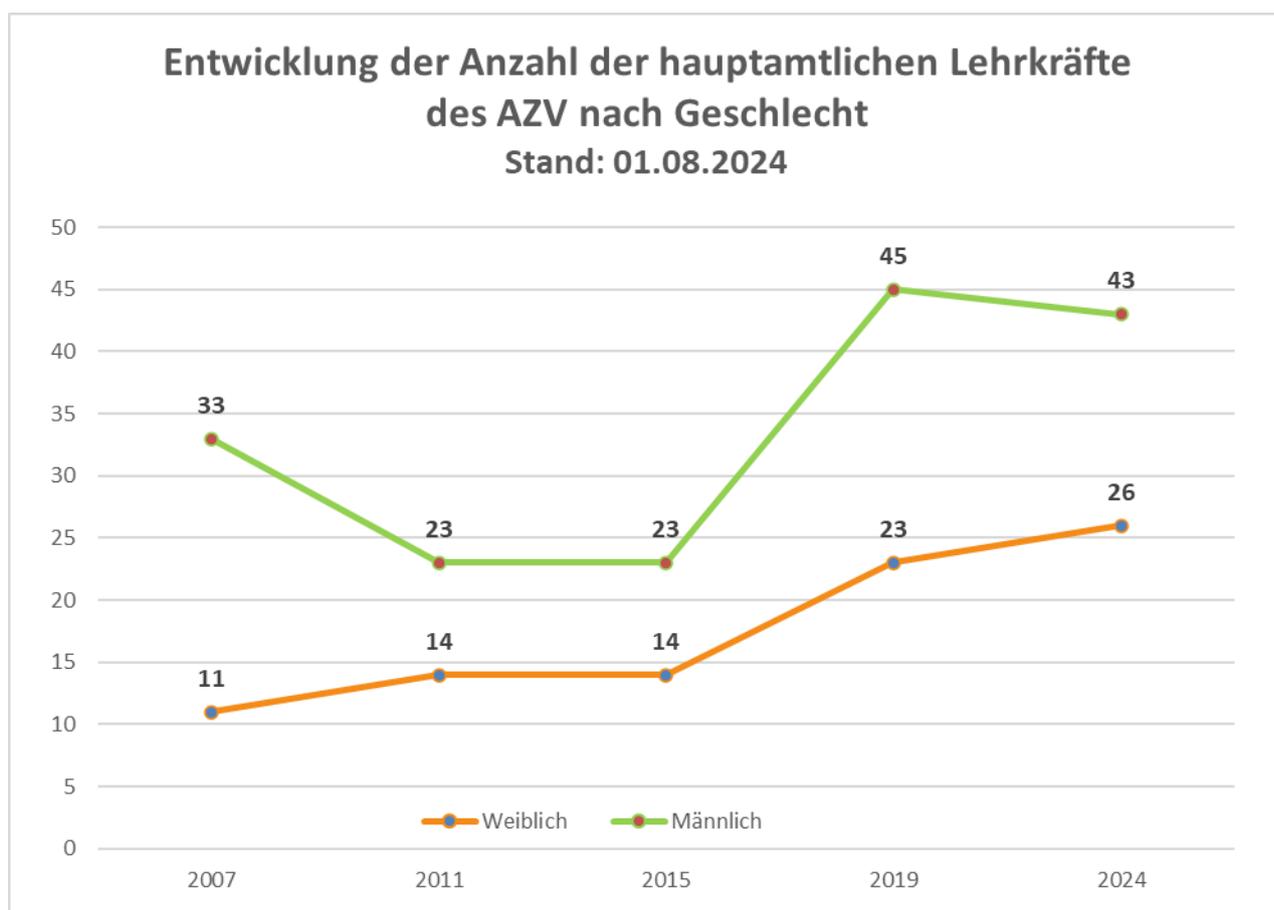
I. Gleichstellungsstatistik

1. Hochschullehrkräfte und Lehrkräfte

In der Hochschullehre und in der Lehre im Ausbildungsbereich (VAB) werden sowohl hauptamtliche Lehrkräfte als auch nebenamtliche Lehrbeauftragte eingesetzt. Das Kompetenzzentrum für Verwaltungs-Management setzt ebenfalls Lehrkräfte als Referierende ein.

Zum Stichtag 01.08.2024 sind in der Lehre der FHVD insgesamt 61 hauptamtliche Hochschullehrkräfte tätig, in der Ausbildung der VAB sind 8 hauptamtliche Lehrkräfte im Einsatz. Neben diesen insgesamt **69 hauptamtlich lehrenden Personen** werden an beiden Einrichtungen nebenamtlich tätige Lehrbeauftragte aus der Praxis eingesetzt.

Statistik 1: Entwicklung der Anzahl der hauptamtlichen Lehrkräfte des AZV nach Geschlecht. 2007 bis 2024



Zum Zeitpunkt 01.08.2024 weist das AZV insgesamt 26 weibliche und 43 männliche hauptamtliche Lehrkräfte auf, der Frauenanteil liegt damit bei 37,68% (Vergleich zum 01.08.2019: 33,8%)

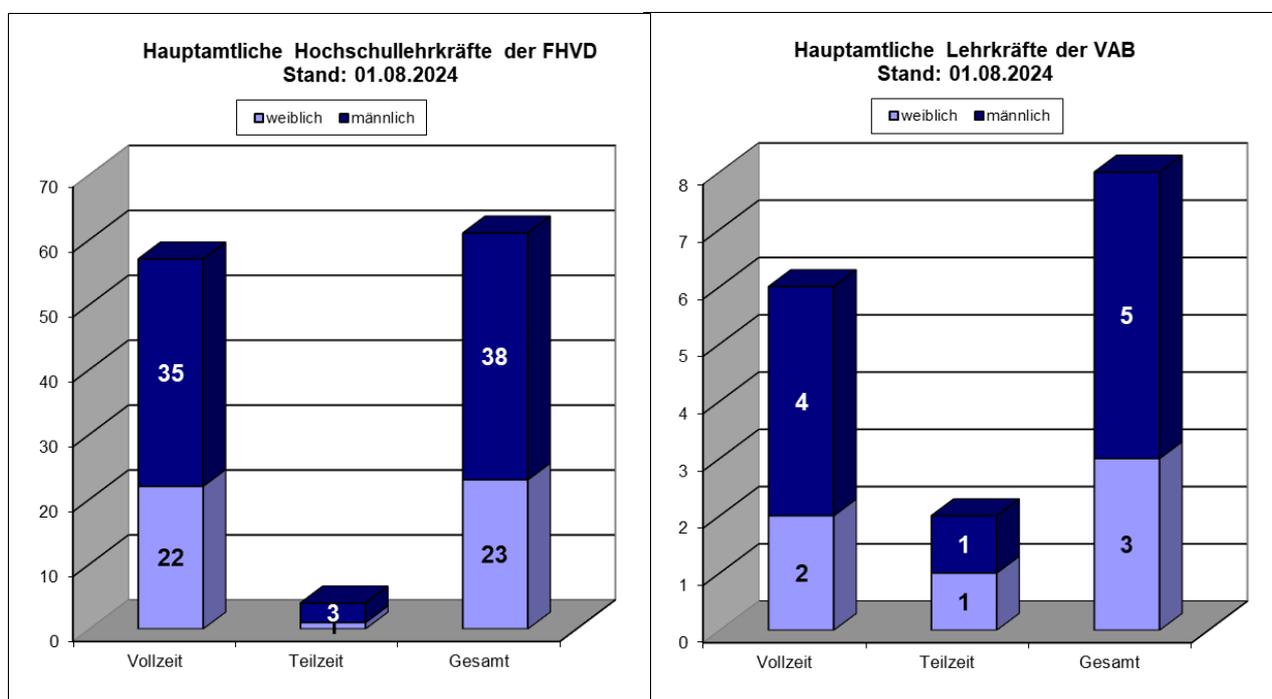
Die aktuelle Entwicklung zeigt die Zunahme der Lehrkräfte parallel zu den steigenden Studierendenzahlen auf, der Anteil der weiblichen Lehrkräfte ist im Vergleich zum Stand 2019

zwar leicht gestiegen, dennoch immer noch deutlich geringer als der Männeranteil. Die chronologische Entwicklung im Bereich der Hochschullehrkräfte und der Lehrkräfte der VAB weist einen steigenden Anteil an Frauen aus. Lag der Frauenanteil zum Erhebungszeitpunkt 01.01.2007 noch bei 25%, so liegt er aktuell bei 37,68%.

Unter den Hochschullehrkräften der FHVD ist der weitaus größte Teil in Vollzeit beschäftigt, lediglich vier der 61 Lehrkräfte haben eine Teilzeittätigkeit, prozentual entspricht das einem Anteil von 6,5%. Drei der Teilzeitlehrkräfte sind weiblich und eine männlich.

In der VAB ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung höher, dort lehren zwei der insgesamt acht Lehrkräfte in Teilzeit (25%), davon ist eine Teilzeitlehrkraft weiblich und eine männlich.

Statistik 2: Hauptamtliche Hochschullehrkräfte der FHVD und Lehrkräfte der VAB nach dem Umfang der Beschäftigung



Insgesamt hat die Tätigkeit der Lehre in Teilzeit abgenommen, zum Zeitpunkt des ersten Gleichstellungsplanes vor vierzehn Jahren waren in der FHVD noch 11 und in der VAB waren 3 Lehrkräfte in Teilzeit tätig.

Die hauptamtlichen Lehrkräfte sind überwiegend verbeamtet (n=50, davon 6 weiblich), 19 sind im Beschäftigungsverhältnis nach dem Tarifvertrag tätig, 10 dieser Gruppe sind weiblich, neun männlich. Der prozentuale Anteil der Verbeamtungen beträgt bei den männlichen Lehrenden 79% (34 von 43), unter den weiblichen Lehrenden sind 61,5% (16 von 26) im Beamtenstatus tätig.

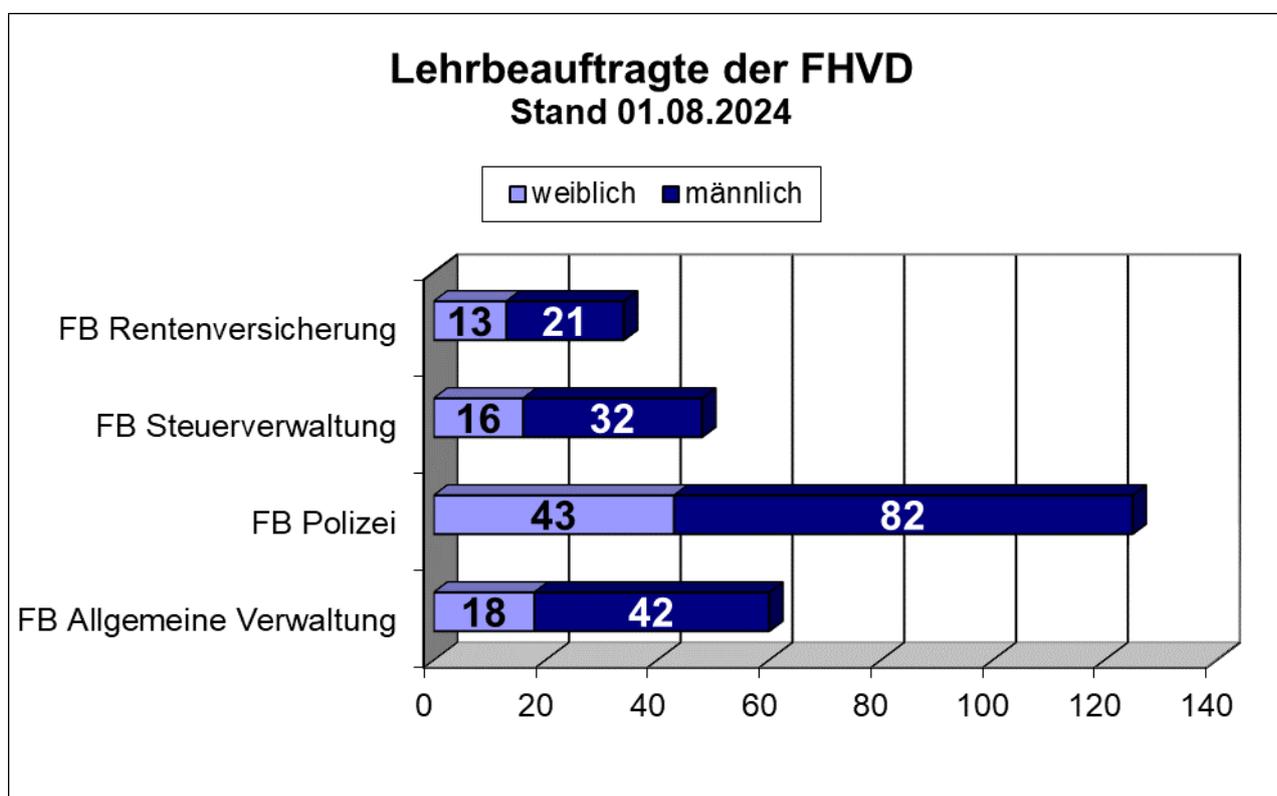
In der höchsten Besoldungsgruppe A16 befindet sich keine Frau (2 Männer), in der Besoldungsgruppe A15 befinden sich vier weibliche und elf männliche Lehrkräfte. In A14 überwiegen die Frauen mit 3 zu 2. In die Gruppe A13 sind 13 männliche und fünf weibliche Lehrende eingeordnet. In A12 gibt es sieben Männer und zwei Frauen. Und schließlich sind in A11 zwei Männer eingeordnet, zwei Männer und eine Frau werden nach A10 besoldet und eine Frau nach A9.

Im Tarifbereich sind 63% der hauptamtlichen Lehrkräfte in die Entgeltgruppe 15 eingruppiert. In dieser Entgeltgruppe sind sieben männliche und fünf weibliche Lehrkräfte eingruppiert. Jedoch erhalten eine Frau und ein Mann für ihre Funktion der Dekanatsleitung eine Zulage über die Differenz zu A16. In der Entgeltgruppe 14 befinden sich ein Mann und zwei Frauen. Weiterhin sind drei Frauen in die Entgeltgruppe 13 und ein Mann in die Entgeltgruppe 12 eingruppiert.

2. Lehrbeauftragte

Das Ausbildungszentrum setzt neben den hauptamtlichen Lehrkräften auch eine große Anzahl nebenamtlicher Lehrkräfte in den Lehrveranstaltungen. Diese Lehrbeauftragten sind in der Regel in öffentlichen Einrichtungen tätig und lehren ihr praxisnahes Fachwissen stundenweise am Ausbildungszentrum.

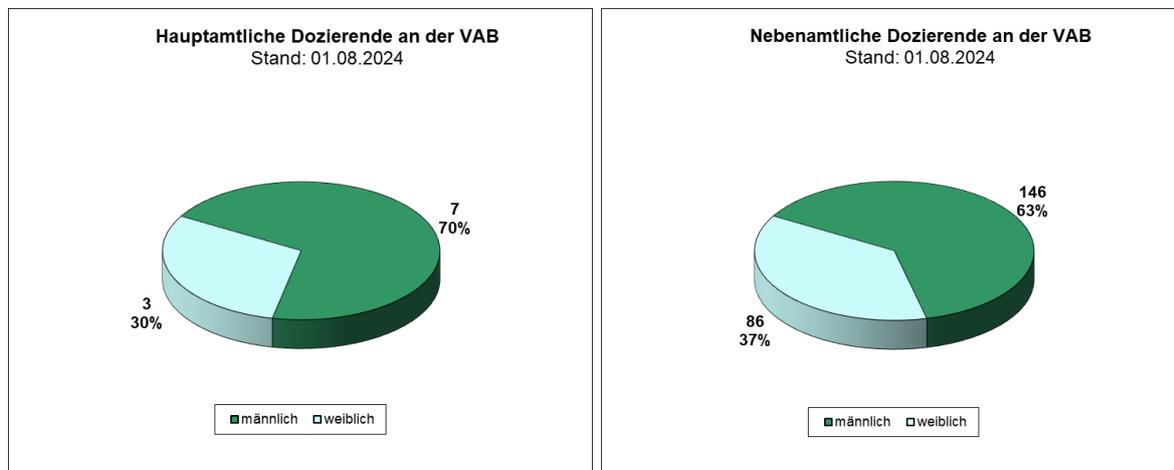
Statistik 3: Lehrbeauftragte der FHVD



Der Anteil der Frauen unter den an der Fachhochschule eingesetzten Lehrbeauftragten liegt in allen Fachbereichen unter 40%. Am höchsten ist er nach wie vor mit 38,2% im Fachbereich Rentenversicherung, in den Fachbereichen Allgemeine Verwaltung (36%) und Steuerverwaltung (33,3%) ist der Frauenanteil unter den nebenamtlich eingesetzten Lehrbeauftragten knapp gestiegen und im Fachbereich Polizei beträgt er 34,4%. (21,4%).

Der Gesamtanteil der weiblichen Lehrbeauftragten an allen Lehrbeauftragten beläuft sich zum Zeitpunkt 01.08.2024 an der FHVD auf 33,7% (90 von 267). Der Einsatz weiblicher Lehrbeauftragter ist damit im Vergleich zum Zeitpunkt des letzten Gleichstellungsplans gestiegen (27,3% zum Zeitpunkt 01.08.2019). Während im Fachbereich Rentenversicherung der Frauenanteil leicht zurück gegangen ist (Stand 01.08.2019: 40,7%), ist dieser in den anderen Fachbereichen gestiegen. Die eklatanteste Veränderung im Zeitvergleich zu 2019 ist im Fachbereich Polizei von vormals 21,4% auf jetzt 34,4% zu verzeichnen.

Statistik 4: Lehrbeauftragte der VAB



In der Verwaltungsakademie hat sich der weibliche Anteil unter den eingesetzten Dozierenden stetig erhöht. Wurden im Jahr 2009 noch 14 Dozentinnen für die Unterrichtung der Auszubildenden eingesetzt, so stieg diese Zahl im Jahr 2014 auf 29, 2019 auf 34 und liegt nun bei insgesamt 89. Der prozentuale Anteil stieg somit seit 2009 von 11,3% auf 27,4 % im Jahr 2014 und 31,8% im Jahr 2019 gestiegen. Seitdem ist der prozentuale Frauenanteil unter den eingesetzten Dozierenden an der VAB weiter bis auf 36,7% gestiegen. Dabei ist der Frauenanteil bei den hauptamtlichen Dozierenden mit 30% etwas geringer als bei den nebenamtlichen Dozierenden mit 37%.

3. Studierende und Auszubildende

Die Studierenden der FHVD werden von einer Landesbehörde, einer Kommune oder einem beteiligten Träger der Rentenversicherung eingestellt und an der FHVD zum Studium angemeldet. Die Ausbildung erfolgt über wechselnde Phasen zwischen dem Studium an der FHVD und der praktischen Tätigkeit in der entsprechenden Einrichtung.

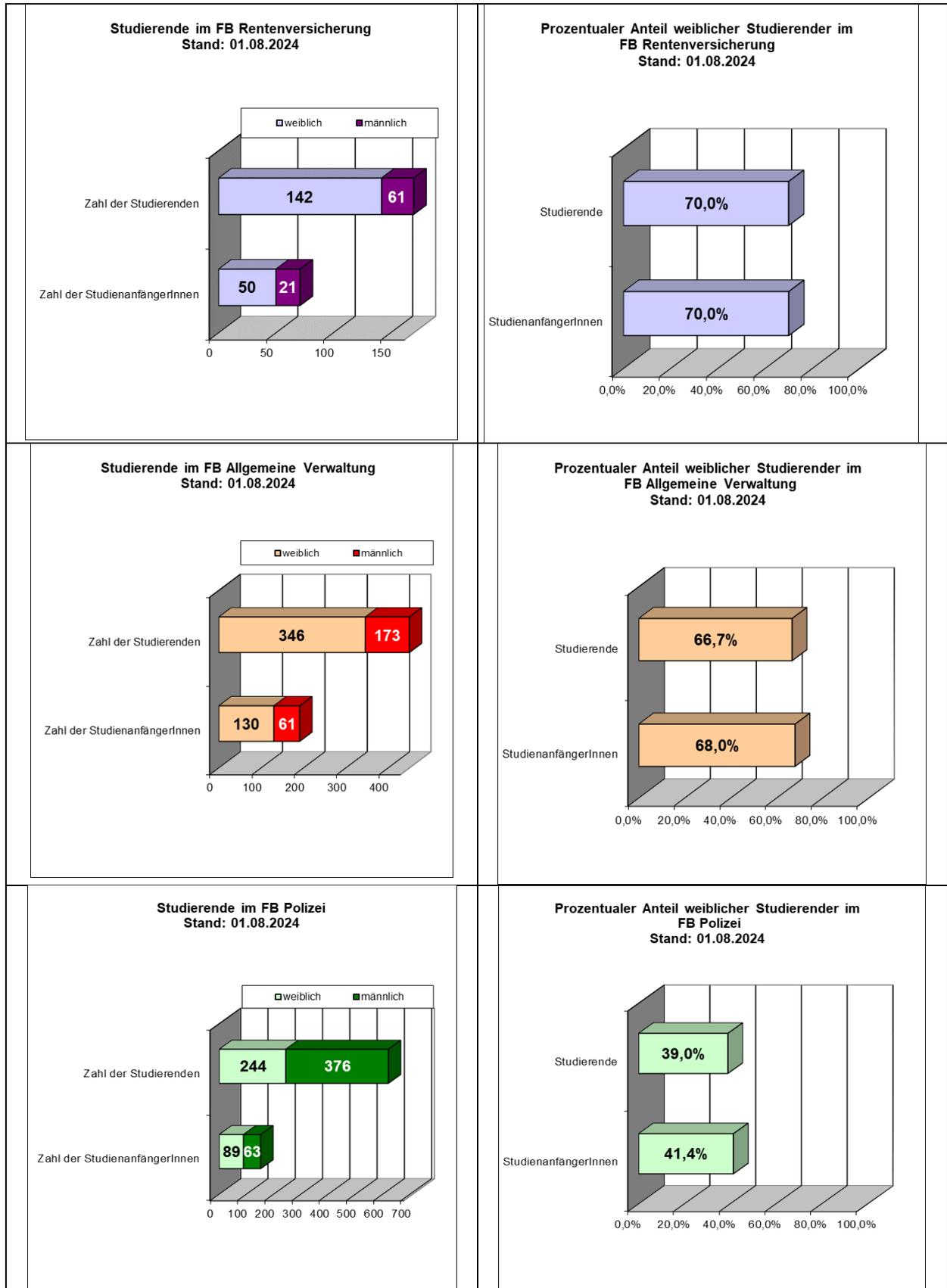
Zum Zeitpunkt 01.08.2024 waren insgesamt 1.627 Studierende in unterschiedlichen Ausbildungsphasen an der FHVD angemeldet. Von diesen sind 871 weiblich, der Frauenanteil liegt damit bei 53,5%.²

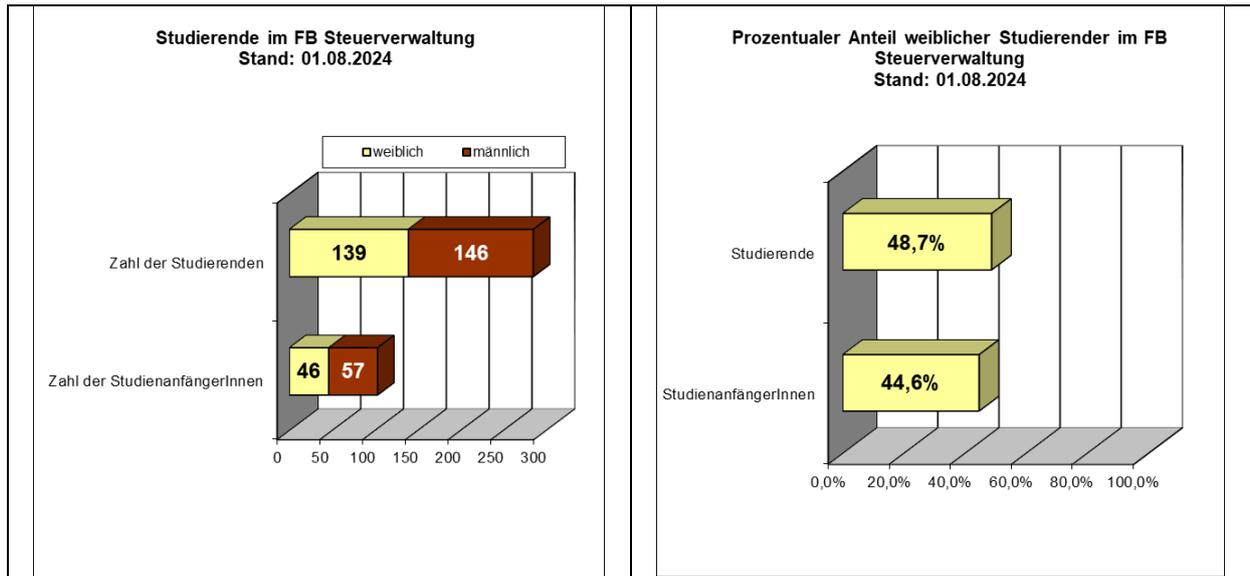
Den höchsten weiblichen Studierendenanteil hat nach wie vor der Fachbereich Rentenversicherung mit 70%, dicht gefolgt vom Fachbereich Allgemeine Verwaltung mit einem nur knapp geringeren Frauenanteil von 66,7%. Während im Jahr 2019 nur im Fachbereich Polizei der Anteil der männlichen Studierenden überwog, so ist es im Jahr 2024 auch im Fachbereich Steuerverwaltung der Fall. Im Jahr 2019 lag im Fachbereich Steuerverwaltung der Frauenanteil noch bei 59,1%, im Jahr 2024 liegt er nur noch bei 48,7%. Im Fachbereich Polizei überwiegen immer noch die männlichen Studierenden. Dennoch ist hier der Frauenanteil weiterhin von 35,5% auf 39% gestiegen (vgl. *Statistik 5: Studierende der FHVD*).

Die Betrachtung der neu gestarteten Studierenden gibt einen Hinweis darauf, wie sich die Geschlechterverteilung vom Trend her weiter entwickeln wird.

² Zum Vergleich: Im Berichtsjahr des Frauenförderplanes (Statistiken Wintersemester 2005/2006) lag der Frauenanteil unter den Studierenden bei 52,4%, zum Zeitpunkt des 1. Gleichstellungsplanes (01.01.2009) bei 52,5%, zum Zeitpunkt des 2. Gleichstellungsplanes (01.08.2014) bei 53,5%, zum Zeitpunkt des 3. Gleichstellungsplanes (01.08.2019) bei 50,9%.

Statistik 5: Studierende der FHVD (Stand: 01.08.2024)

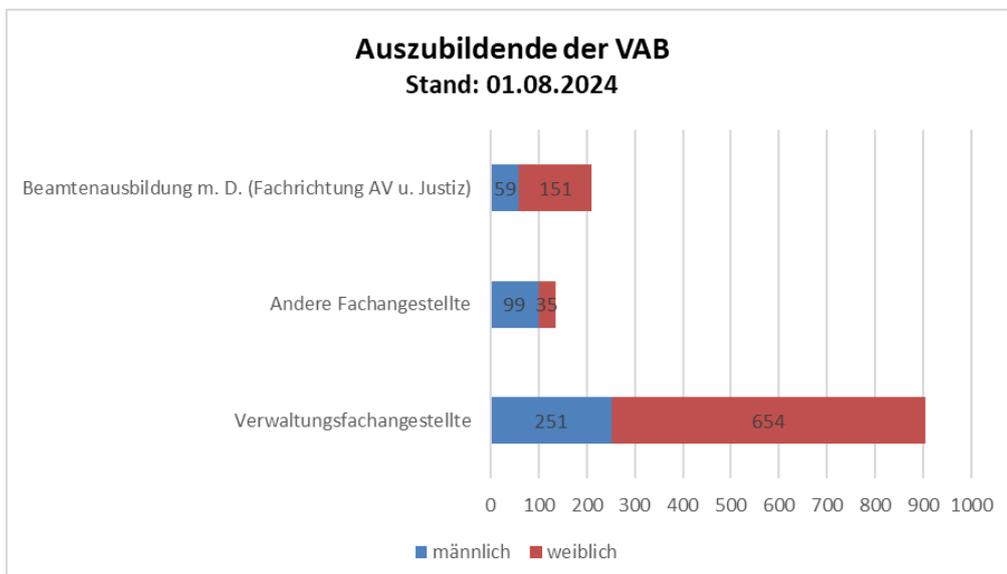




Die Frauenanteile unter den im August gestarteten Studierenden weisen für den Fachbereich Polizei auf eine stetige Veränderung hinsichtlich der Geschlechterverteilung hin, denn der Frauenanteil ist hier weiterhin höher (41,4%) als in der gesamten Studierendengruppe des Fachbereichs (39%).

An der VAB werden zum Zeitpunkt 01.08.2024 insgesamt 1.249 Auszubildende betreut. Davon sind 840 weiblich und 409 männlich, dieses entspricht einem relativen Verhältnis von 67% Frauen zu 33% Männern. Der Frauenanteil betrug zum Zeitpunkt der 2019 erhobenen Statistik 61,1% und ist somit leicht gestiegen.

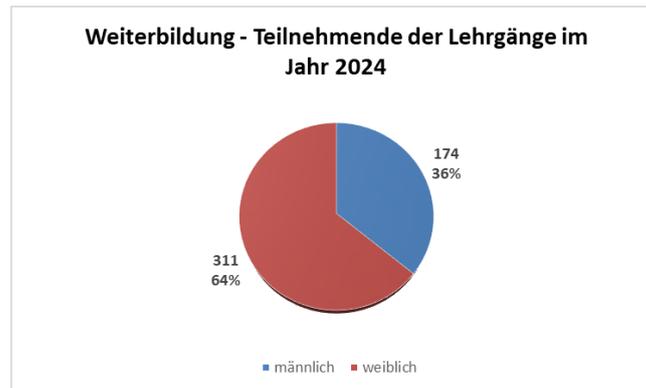
Statistik 6: Auszubildende an der VAB (Stand: 01.08.2024)



Die Verteilung der Geschlechter in den unterschiedlichen Ausbildungsberufen variiert allerdings, so sind in der Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten wesentlich mehr weibliche als männliche Auszubildende (72% weiblich zu 28% männlich). Dasselbe Bild zeigt sich bei der Beamtenausbildung für den mittleren Dienst in der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung und Justiz mit einem Frauenanteil von 71,9%. Dahingegen tritt in den Ausbildungsgän-

gen anderer Fachrichtungen (Bäderbetriebe, umwelttechnische Berufe, technische Berufe) ein umgekehrtes Geschlechterverhältnis auf: 26,1% weibliche zu 73,9% männliche Auszubildende. Diese Verteilung hat sich im Vergleich zu 2019 nicht verändert (Stand 01.08.2019: 26,7% weibliche zu 73,3% männliche Auszubildende).

Statistik 7: Teilnehmende der Weiterbildungslehrgänge an der VAB nach relativer Geschlechterverteilung (Kalenderjahr 2024)

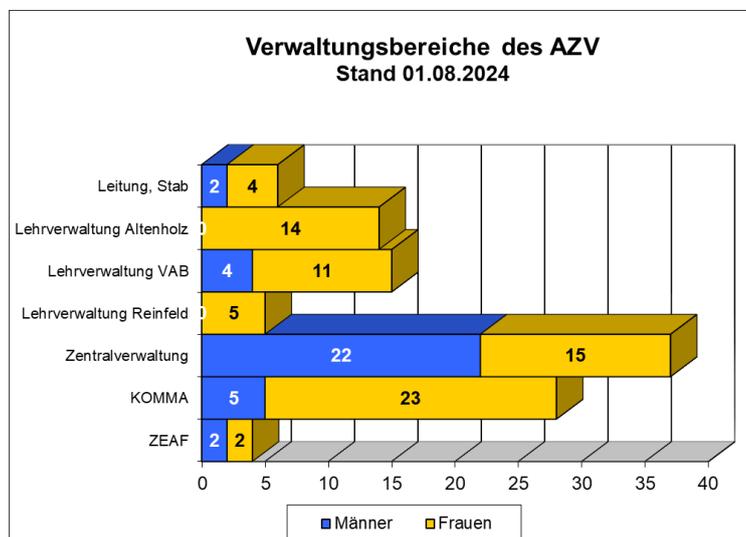


In den Weiterbildungslehrgängen (bspw. Angestelltenlehrgänge I und II, Ausbildung der Auszubildenden oder Seminar für Standesbeamte) sind Frauen im Kalenderjahr 2024 zu 64% vertreten. Somit ist hier der Frauenanteil höher als der Männeranteil, im Gegensatz zum dritten Gleichstellungsplan im Jahr 2019 ist der Männeranteil jedoch leicht gestiegen (2019: 29%, 2024: 36%)

4. Mitarbeitende in der Verwaltung

Das Ausbildungszentrum beschäftigt zum Zeitpunkt 01.08.2024 insgesamt 110 Personen, die in der Verwaltung tätig sind. Diese sind entweder in der Leitung sowie den Stabsstellen, in der Lehrverwaltung, in der Zentralverwaltung, im Servicebereich der VAB sowie im Bereich KOMMA tätig. In der Verwaltung sind mehr als doppelt so viele Frauen (n= 74) wie Männer (n= 36) beschäftigt, ihr Anteil liegt bei 67,2%.

Statistik 8: Verwaltungsbereiche des AZV nach Frauen und Männern



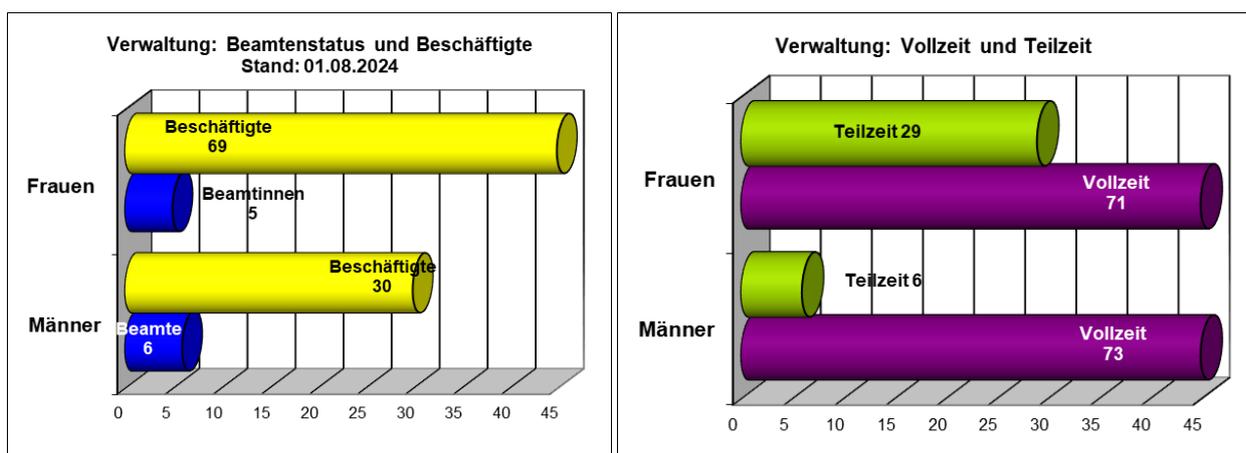
In der Leitung und den Stabsstellen sind vorwiegend Frauen beschäftigt. Im Bereich der Infrastruktur überwiegt der Anteil der männlichen Beschäftigten mit 59,46%. In allen anderen Verwaltungsbereichen überwiegen die Frauen. Am höchsten ist der Frauenanteil in der Lehrverwaltung der FHVD, welche ausschließlich weiblich besetzt ist.

In der Lehrverwaltung der VAB ist die Leitung männlich. Bei KOMMA sind derzeit 5 Männer und 23 Frauen tätig.

Unter den Beauftragten (Gleichstellung, Datenschutz, Sicherheit, Qualitätsmanagement) sowie den beiden Personalräten (Wissenschaft und Verwaltung) ist die Geschlechterverteilung insgesamt genau gleich verteilt (je 50%), in einzelnen Mitbestimmungsorganen variiert die Geschlechterverteilung allerdings.

Die Verwaltungsmitarbeiterinnen sind zum weitaus größten Teil als tariflich Beschäftigte (93,2%) tätig, insgesamt 5 Frauen sind verbeamtet (6,8%). Unter den männlichen Verwaltungsmitarbeitern ist ebenfalls der Großteil im tariflichen Beschäftigtenverhältnis tätig (83,3%), prozentual gesehen sind mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen verbeamtet (16,7%).

Statistik 9: Mitarbeitende der Verwaltung nach Beamtenstatus und tariflich Beschäftigten sowie nach Vollzeit und Teilzeit



Teilzeitbeschäftigung wird überwiegend von Frauen ausgeübt. Von den Verwaltungsmitarbeiterinnen arbeiten 29% in Teilzeit, was wiederum einen deutlichen Rückgang im Vergleich zum Zeitpunkt des dritten Gleichstellungsplanes aus 2019 darstellt (42,5%). Unter den männlichen Verwaltungsbeamten beträgt der Teilzeitanteil nur 8% (2019: 13,6%). Somit kann insgesamt festgestellt werden, dass die Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Verwaltung rückläufig ist.

5. 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 (26,7% Frauenanteil). Zum Zeitpunkt der Fortschreibung des 2.

Gleichstellungsplanes (Statistikstand 01.08.2016) waren insgesamt 14 Personen mit einer Führungs- bzw. Steuerungsfunktion im AZV betraut, davon waren nur 3 weiblich. Der prozentuale Anteil sank damit auf 21,4%. Dieser prozentuale Frauenanteil ist im Vergleich zum dritten Gleichstellungsplan im Jahr 2019 deutlich gestiegen.

Zum Zeitpunkt des Stichtages 01.08.2024 zeigt sich folgende Verteilung in den Positionen mit Führungs- bzw. Steuerungsaufgaben:

Statistik 10: Positionen mit Führungs-/Steuerungsaufgaben am Ausbildungszentrum nach Geschlecht

Positionen mit Führungs-/Steuerungsaufgaben am AZV (Stand: 01.08.2024)	männlich	weiblich
Leitung des AZV/Präsident FHVD	1	
Vizepräsident/in	1	1
Leitungen Fachbereiche	2	2
Studienleitung Ausbildungsbereich (Bordesholm)	1	
Bereichsleitung Ausbildung/Weiterbildung (Bordesholm)	1	1
Leitung Verwaltung (inkl. Sachbereichsleitungen)	3	2
Leitungen Lehrverwaltung FHVD (Altenholz, Reinfeld)		2
Leitungen KOMMA (Gesamt- und Bereichsleitungen)	1	2

Im Vergleich zu 2019 haben sich einige Veränderungen ergeben, wodurch sich der prozentuale Frauenanteil deutlich erhöht hat. Zum besseren Verständnis der Tabelle muss darauf hingewiesen werden, dass es jetzt 18 Führungs- und Steuerungsfunktionen gibt. Die zwei Stellen für die Vizepräsidentschaft werden hierbei nicht mitgezählt, da dieses Zusatzfunktionen sind und die Personen sonst doppelt gezählt würden.

Sowohl in zwei Fachbereichen, als auch in der Leitung Verwaltung sowie in der Lehrverwaltung der FHVD haben Frauen die Leitung übernommen. Auch in der Bereichsleitung für Weiterbildung (Bordesholm) sowie in den Bereichen Beratung und Fortbildung bei KOMMA haben Frauen die Leitungsfunktion übernommen. Hervorgehoben werden kann hierbei auch, dass es erstmals eine Vizepräsidentin gibt.

Mit 9 Frauen in insgesamt 18 Führungs- und Steuerungsfunktionen liegt der prozentuale Frauenanteil somit nun bei 50% und hat sich im Vergleich zu 2019 verdoppelt und ist damit zum ersten Mal seit 2010 genauso hoch wie der Männeranteil.

6. Besoldung und Entgelt

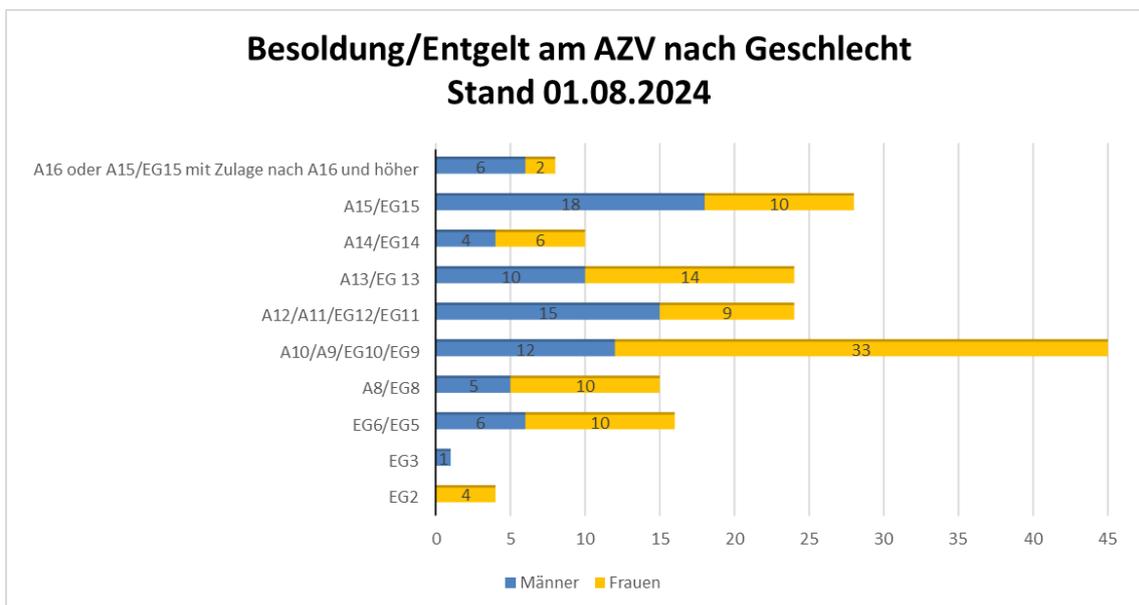
Am Ausbildungszentrum sind zum Zeitpunkt 01.08.2024 insgesamt 179 Personen (inkl. 4 Auszubildende) hauptamtlich in unterschiedlichen Funktionen und Positionen tätig. Von diesen sind 100 weiblich (inkl. 2 Azubis) und 79 männlich (inkl. 2 Azubis), das Geschlechterverhältnis liegt demnach bei 55,9% zu 44,1%. Im Vergleich: Zum Zeitpunkt 01.06.2019 lag das Verhältnis weiblich zu männlich bei 51% zu 49% und zum 01.07.2014 lag bei 57% zu 43%.

Die Positionen und Funktionen sind nach wie vor geschlechtsspezifisch verteilt: Die höheren Positionen und damit auch die höheren Besoldungen bzw. Entgelte werden eher von Männern, die unteren und damit schlechter bezahlten Positionen eher von Frauen eingenommen.

Die nachfolgende Statistik zeigt, dass der Großteil der Frauen in der Entgeltgruppe EG2 bis zur Besoldungsgruppe A10/A9 bzw. Entgeltgruppe EG10/EG9 eingeordnet ist (57%). Dabei ist der Anteil der Frauen in der Besoldungsgruppe A10/A9 bzw. Entgeltgruppe EG10/EG9 mit 33% ziemlich hoch und der Frauenanteil überwiegt in dieser Gruppe mit 78% deutlich.

In den hohen Besoldungsentsgeltgruppen ist das Geschlechterverhältnis umgekehrt: In den Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen ab A14 bzw. EG 14 und höher befinden sich nur 18% aller Frauen, aber 35,44% der Männer. In der höchsten Besoldungsgruppe A16 und höher befindet sich bisher keine Frau. Allerdings erhalten insgesamt 3 Mitarbeitende (davon 2 Frauen) eine Zulage für die jeweilige Funktion nach A16.

Statistik 11: Besoldung/Entgeltgruppen am Ausbildungszentrum nach Geschlecht



Dennoch ist ein Wendepunkt nicht mehr so deutlich wie noch 2019 erkennbar. Zum Stand des letzten Gleichstellungsplanes (Stand 1.8.2019) drehte sich das Geschlechterverhältnis ab der Gruppe A12/A11/EG12/EG11, so dass ab dieser Stufe mehr Männer als Frauen eingruppiert waren. Jetzt jedoch sind in den Besoldungsgruppen A13 und A14, bzw. den Entgeltgruppen EG13 und EG14 mehr Frauen als Männer vertreten.

Somit hat sich die Situation für die Frauen im Vergleich zum Stand des dritten Gleichstellungsplanes weiterhin verbessert. Waren 2019 noch 38,2% in den Positionen bis maximal

A8/EG8 beschäftigt, sind es aktuell nur noch 24%. Zeitgleich ist jedoch auch der Anteil der männlichen Mitarbeiterschaft in diesen Positionen von 12% auf jetzt noch 9% gesunken.

In den „oberen“ Positionen hat ebenfalls eine Entwicklung stattgefunden. Im Jahr 2019 waren 22,8% aller weiblichen Beschäftigten in Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen ab A14/EG14 tätig, aktuell sind es nur noch 18% aller Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 39% (Stand 2019: 33%) in diesen Positionen. Die höchsten Spitzenpositionen des AZV (A16 und höher) waren sowohl 2014 und 2019 rein männlich besetzt. Durch die Zulage nach A16 zählen nun auch zwei Frauen in die oberste Besoldungs/Entgeltgruppe.

II Umsetzung der Maßnahmen des dritten Gleichstellungsplanes

Im dritten Gleichstellungsplan des Ausbildungszentrums für Verwaltung sind konkrete Ziele und Maßnahmen benannt worden, deren Umsetzung überprüft werden sollen.

Ein großer Teil der Maßnahmen steht im Kontext der Wahrnehmung und Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität. Eine große Rolle spielt hierbei auch eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache. Die im Gleichstellungsplan dargelegten Ziele und Maßnahmen basieren auf dem Gender Mainstreaming Gedanken, wonach nicht das biologische Geschlecht Kriterium für Maßnahmen ist, sondern die gesellschaftlich formierte geschlechtsspezifische Benachteiligung durch Zuschreibungen von Zuständigkeiten und Aufgaben für Frauen und Männer.

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. Die Entwicklung von Genderkompetenzen spielt eine große Rolle bei der Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit und einer diversitätsorientierten Grundhaltung. Daher soll für eine entsprechende Sensibilisierung insbesondere von Führungskräften und Lehrkräften gesorgt werden, um auch bei Stellenausschreibungen Gender- und Diversitykompetenzen einzufordern sowie im Rahmen der Aus- und Fortbildung zu berücksichtigen.
2. Die Sprache ist ein Spiegel des Zusammenlebens und drückt aus, wie wir leben, arbeiten und miteinander umgehen. Daher soll ein Leitfaden zur „Geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache im AZV“ erarbeitet werden, welcher durch Schulungen allen Mitarbeitenden zu vermitteln ist. Weiterhin soll dieser auch die Grundlage für die Öffentlichkeitsarbeit des AZV darstellen.
3. Stellenausschreibungen sind ein Aushängeschild für das AZV und haben eine grundlegende Wirkung für die Verwirklichung von geschlechtergerechter Chancenverteilung. Ziel ist es, mit Hilfe eines zu entwickelnden Leitfadens zur geschlechtergerechten Stellenausschreibung und Personalauswahl diese so zu formulieren, dass sich Frauen auch angesprochen fühlen. Um die im Leitbild der FHVD benannte Familienfreundlichkeit zu stärken, sollen die besonderen Bedürfnisse von studierenden Eltern an der FHVD durch die Dekanate und Lehrverwaltung durch erleichterte Verfahren und Sonderregelungen unterstützt werden.

Durch den Beginn der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 und die zur Eindämmung der Pandemie getroffenen Maßnahmen, konnten aufgrund der hiermit verbundenen Herausforderungen viele der im dritten Gleichstellungsplan benannten Maßnahmen nicht umgesetzt werden.

1 Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität

Zum Zeitpunkt des dritten Gleichstellungsplans nahmen die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in Schleswig-Holstein einen Stillstand in der Entwicklung von Genderkompetenzen bei einem Großteil der Hochschulangehörigen wahr.

Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Wahrnehmung ist ein zentraler Aspekt, um Gleichstellung und gesellschaftliches Bewusstsein zu fördern. Gendersensibilität bezieht sich darauf, wie Geschlechterrollen und -erwartungen das Verhalten und die Einstellungen von Individuen beeinflussen. Es geht darum, sich die oft unbewussten geschlechtsspezifischen stereotypen Rollenbilder und die daraus resultierenden verzerrten Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster von Frauen und Männern bewusst zu machen. Genderkompetenzen spielen auf sämtlichen Handlungs- und Wirkungsfeldern eine Rolle. Das AZV sollte daher Maßnahmen zur Gendersensibilisierung auf allen Ebenen etablieren und die Genderkompetenz erhöhen.

Insgesamt zwei Einzelmaßnahmen des dritten Gleichstellungsplanes (1.1 bis 1.2) befassen sich mit diesem Themenkomplex. Keine dieser Maßnahmen konnte in Gänze umgesetzt werden.

1.1 Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Wahrnehmung und unterschiedliche Verhaltensweisen

Ein wichtiger Schritt zur Sensibilisierung ist die Aufklärung über die Auswirkungen von Geschlechterstereotypen. Diese prägen Ansichten über Fähigkeiten, Interessen und Verhaltensweisen, wodurch Diskriminierung und Ungleichheit entstehen kann. Eine Sensibilisierung dieser Thematik sollte daher insbesondere für Führungskräfte obligatorisch sein, aber auch für Mitarbeitende in der Verwaltung sowie die Lehrkräfte.

Daher sollten zum einen Gender- und Diversitykompetenzen in Ausschreibungen berücksichtigt werden sowie durch Fortbildungsangebote diese bei Führungskräften, Mitarbeitenden und Lehrkräften gestärkt werden.

Ein entsprechendes Schulungsangebot sollte durch den Gleichstellungsausschuss des Senates der FHVD in Zusammenarbeit mit KOMMA und der Personalabteilung entwickelt werden.

Da der dritte Gleichstellungsplan ab 2020 umgesetzt werden sollte, zu diesem Zeitpunkt jedoch etliche Herausforderungen durch die Corona-Pandemie vorlagen, kam es nicht zu einer entsprechenden Zusammenarbeit und Entwicklung eines entsprechenden Schulungsangebotes. KOMMA hat ein eigenes Didaktikprogramm, in dem Aspekte dieses Ziels behandelt werden. Jedoch richten sich diese an Gleichstellungsbeauftragte und dienen nicht der Schulung von Gender- und Diversitykompetenzen.

1.2 Geschlechter- und Diversity-Sensibilisierung in der Lehre

Darüber hinaus sollten durch Qualitätsbeauftragten, KOMMA sowie Lehrkräfte des AZV in Zusammenarbeit mit der Universität Lübeck Fortbildungsangebote erarbeitet werden, um die Gender und Diversity-Kompetenzen der Lehrkräfte zu stärken. Der Kompetenzbereich „Vielfalt“ sollte in der Hochschuldidaktik explizit aufgegriffen werden. Auf diese Weise sollte „Diversity in Lehre und Hochschule“ in der Fortbildungsreihe für alle Lehrenden am AZV verankert werden.

Auch in diesem Fall kam auf Grund der Corona-Pandemie die Zusammenarbeit mit dem Dozierenden-Service-Center der Universität zu Lübeck nicht zu Stande.

2 Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache

Darüber hinaus spielt die Sprache eine entscheidende Rolle. Sie ist ein Spiegel des Zusammenlebens und drückt aus, wie wir leben, arbeiten und miteinander umgehen. Eine gendergerechte Sprache fördert eine inklusive Kommunikation und trägt dazu bei, alle Geschlechter sichtbar zu machen. Dies kann nicht nur im beruflichen Kontext, sondern auch im alltäglichen Leben umgesetzt werden.

Das Ausbildungszentrum hat sich als Einrichtung in Trägerschaft von Land, Kommunen und Rentenversicherung in Fragen des Sprachgebrauchs zum Teil an der vom Land Schleswig-Holstein genutzten Sprachvariante orientiert. Kommunikation findet jedoch in sehr unterschiedlicher Form, auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Bereichen statt. Insgesamt zeigt sich im AZV in Verwaltung und Lehre mit Blick auf das Ziel einer durchgängig diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Sprache ein sehr uneinheitliches Bild. Zwar ist für Stellenausschreibungen eine einheitliche Sprachvariante gefunden worden, jedoch steht eine einheitliche Sprachregelung noch aus.

Insgesamt befassen sich drei Einzelmaßnahmen mit diesem Themenkomplex. Auch diese konnten nicht in vollem Umfang erfüllt werden.

2.1 Leitfaden zur „Geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache im AZV“

Gerade Verwaltungssprache aber auch die Sprache der Lehre sollte geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei sein, um alle Menschen anzusprechen und niemanden auszuschließen. Für eine einheitliche Sprachregelung im AZV sollte daher durch eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern des Gleichstellungsausschusses des Senates der FHVD ein entsprechender Leitfaden erarbeitet werden.

Bis heute ist kein Leitfaden zur geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache im AZV erstellt worden.

2.2 Schulungen zum geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprachgebrauch

Die Fähigkeit, sich geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei auszudrücken, kann nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden. Viel mehr muss dieser Sprachgebrauch ausprobiert und mit entsprechenden Übungen und Anregungen erlernt werden.

Hierfür sollte durch den Gleichstellungsausschuss des Senates der FHVD mit fachlicher Unterstützung durch KOMMA ein auf dem zu erarbeitenden Leitfaden (vgl. 2.1) aufbauendes Schulungsangebot entwickelt werden.

Da der Leitfaden gar nicht erarbeitet worden ist, konnte auch kein dazu passendes Schulungsangebot entwickelt werden.

2.3 Öffentlichkeitsarbeit

Die Produkte der Öffentlichkeitsarbeit sind das „Aushängeschild“ des AZV nach außen. Eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache in diesem Kontext ist entscheidend für die Schaffung eines inklusiven und respektvollen Umfelds. Hochschulen sind nicht nur Bildungsstätten, sondern auch Orte, an denen Werte wie Gleichstellung und Diversität gefördert werden. Eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache spiegelt diese Werte wider und trägt dazu bei, alle Studierenden und Mitarbeitenden gleichermaßen anzusprechen.

Ziel war es daher, sämtliche offizielle Dokumente des AZV in geschlechtergerechter Sprache abzufassen. Um dies zu gewährleisten, sollten die Mitarbeitenden der Öffentlichkeitsarbeit an den Schulungsangeboten zur geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache (vgl. 2.2) teilnehmen.

Diese Maßnahme konnte nur in Teilen erfüllt werden. Grundsätzlich wird im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit auf eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache geachtet. Da es jedoch bislang keine entsprechenden Schulungsangebote gab, konnten die Mitarbeitenden der Öffentlichkeitsarbeit auch nicht in diesem Bereich fortgebildet werden.

3 Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren

Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren im Zusammenhang mit Gleichstellung stellen einen zentralen Aspekt für die Schaffung einer vielfältigen und integrativen Arbeitsumgebung dar. Alle Ausschreibungen von Stellen im AZV sind ein Aushängeschild für die Einrichtung selbst. Stellenausschreibungen in der Lehre und in der Verwaltung bieten die größte Chance des Ausgleichs von bislang ungleichen Geschlechterverhältnissen.

Insgesamt zwei Einzelmaßnahmen des dritten Gleichstellungsplanes befassen sich mit diesem Themenkomplex. Beide konnten in Teilen umgesetzt werden.

3.1 Stellenausschreibungen

Da Stellenausschreibungen das Aushängeschild des AZV darstellen, entscheiden sie auch über den ersten Eindruck, der bei potenziellen Bewerbenden über das AZV entsteht. Somit spielen sie eine entscheidende Rolle bei der Rekrutierung geeigneter Mitarbeitender.

Um auch für Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mehr geeignete Bewerberinnen zu finden, soll bei den Stellenausschreibungen auf eine inhaltliche und sprachliche Formulierung geachtet werden, durch die Frauen sich angesprochen fühlen.

Hierfür sollte durch die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ein Leitfaden zur geschlechtergerechten Stellenausschreibung und Personalauswahl entwickelt werden.

Ein Leitfaden zur geschlechtergerechten Stellenausschreibung und Personalauswahl ist bislang nicht explizit erarbeitet worden. Dennoch wird sowohl durch die Mitarbeitenden der Personalabteilung als auch durch die Gleichstellungsbeauftragte auf eine entsprechende Umsetzung geachtet. Bei Unstimmigkeiten in den Formulierungen der Stellenausschreibungen konnten bislang immer in Zusammenarbeit zwischen Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragten sowie Mitarbeitenden der personalsuchenden Abteilung eine passende Formulierung gefunden werden.

3.2 Besetzungsverfahren

Um Frauen die gleichen Chancen zu geben wie Männern, sollte der Blickwinkel auf Karrierewege erweitert werden. Bislang gibt es eine Fokussierung auf eine „männliche Normalbiografie“, wodurch alternative und nicht stringente Karrierewege nicht berücksichtigt werden.

Um diese Qualifikationen zu berücksichtigen, die sich meistens in weiblichen Berufs- und Lebensverläufen finden lassen, sollte ein Kriterienkatalog für geschlechtergerechte Auswahlkriterien bei Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren durch die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsausschuss sowie den Personalräten und der Leitung erarbeitet werden. Im Zuge dessen sollte gleichzeitig vor dem Hintergrund der schwieriger werdenden Personalrekrutierung auch auf die „Modernität“ der Stellenausschreibungen des AZV geachtet werden.

Auch die Entwicklung eines Kriterienkataloges ist durch die Corona-Pandemie vereitelt worden. Dennoch ist diese Maßnahme in Teilen erfüllt worden. Zum einen werden Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt eingeladen. Zum anderen gab es auch Anpassungen im Bewerbungsverfahren, um die Modernität und somit Attraktivität des AZV zu steigern. So sind beispielsweise inzwischen Online-Bewerbungsverfahren über eine Agentur durchgeführt worden. Weiterhin arbeitet aktuell die AG Attraktivität am Thema Stellenbesetzungsverfahren. Darüber hinaus ist eine Anerkennung alternativer Karrierewege durch klare gesetzliche Vorgaben durch das AZG nur eingeschränkt möglich.

4 Familienfreundliche Hochschule

Zum Leitbild der FHVD gehört auch die Familienfreundlichkeit. Dies bezieht sich nicht nur auf die Mitarbeitenden und Lehrkräfte, sondern auch auf die Studierenden. Innerhalb der Studierendenvertretung der FHVD gibt es eine Gruppe von studierenden Eltern, welche die Bedarfe von Studierenden mit Kindern im Kindergarten- und Grundschulalter vertreten und die aus dem Spannungsfeld Studium und Familie entstehenden Herausforderungen darstellen.

Um der besonderen Situation studierender Eltern gerecht zu werden, sollen ihre Anliegen und Bedarfe durch die Dekanate und die Lehrverwaltung geprüft und durch erleichterte Verfahren und Sonderregelungen unterstützt werden.

Diese Maßnahme konnte erfüllt werden.

Seitens der Lehrverwaltung werden Anliegen studierender Eltern besonders berücksichtigt. Auch seitens der Dekanate werden erleichterte Verfahren und Sonderregelungen in Abstimmungen angewandt. So ist beispielsweise eine Freistellung bei besonderen Situationen wie der Einschulung des Kindes oder die Berücksichtigung der Bedarfe bei mündlichen Abschlussprüfungen in Abstimmung mit den Dekanaten möglich.

Darüber hinaus bietet der Fachbereich Polizei zumindest für Aufsteigerinnen und Aufsteiger die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums an. Dieses ist jedoch bisher aufgrund mangelnder Nachfrage noch nicht zu Stande gekommen. Auch im Fachbereich Allgemeine Verwaltung gibt es bereits Überlegungen zur Gestaltung eines flexibilisierten bzw. Teilzeitstudienmodells.

Eine flexible Online-Teilnahme bei beispielsweise der Pflege eines erkrankten Kindes, ist jedoch aus verschiedensten rechtlichen und technischen Gründen nicht umsetzbar.

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

5. Zusammenfassung

Ziele	Konkrete Maßnahme	Umsetzung
1.1 Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Wahrnehmung und unterschiedliche Verhaltensweisen	Entwicklung eines Konzeptes für entsprechende Fortbildungen durch den Gleichstellungsausschuss in Kooperation mit KOMMA	<p>➔ Maßnahme nicht erfüllt</p> <p>Durch die Corona Pandemie ist diese Maßnahme nicht umgesetzt worden.</p> <p>Dieses Ziel wird auch im vierten Gleichstellungsplan wieder aufgenommen.</p>
1.2 Geschlechter- und Diversity-Sensibilisierung in der Lehre	Entwicklung von Inhouseangeboten und Fortbildungsmöglichkeiten durch Qualitätsbeauftragte, KOMMA, Lehrende des AZV in Kooperation mit dem Dozierenden-Service-Center der Universität zu Lübeck	<p>➔ Maßnahme nicht erfüllt</p> <p>Durch die Corona Pandemie ist die Zusammenarbeit mit dem Dozierenden-Service-Center der Universität zu Lübeck nicht zu Stande gekommen.</p> <p>Dieses Ziel wird auch im vierten Gleichstellungsplan wieder aufgenommen.</p>
2.1 Leitfaden zur „Geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache im AZV“	Entwicklung eines Leitfadens durch AG des GA	<p>➔ Maßnahme nicht erfüllt</p> <p>Durch die Corona Pandemie ist diese Maßnahme nicht umgesetzt worden.</p> <p>Dieses Ziel wird auch im vierten Gleichstellungsplan wieder aufgenommen.</p>
2.2 Schulungen zum geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprachgebrauch	Schulungen auf der Grundlage des Leitfadens zum entsprechenden Sprachgebrauch durch GA in Kooperation mit KOMMA	<p>➔ Maßnahme nicht erfüllt</p> <p>Da der dafür erforderliche Leitfaden (vgl. 2.1) nicht entwickelt worden ist, konnten keine Schulungen entwickelt werden.</p> <p>Dieses Ziel wird auch im vierten Gleichstellungsplan wieder aufgenommen.</p>
2.3 Öffentlichkeitsarbeit	Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Schrift- und Bildsprache bei allen Formen der Öffentlichkeitsarbeit des AZV – basierend auf der Schulung in 2.2; durch ÖA und Homepageredaktion sowie GB	<p>➔ Maßnahme in Teilen erfüllt</p> <p>Auf eine entsprechende Sprache wird geachtet, da es keinen Leitfaden (vgl. 2.1) gibt, konnte nicht nach diesem gearbeitet werden.</p>

3.1 Stellenausschreibungen	Entwicklung eines Leitfadens zur geschlechtergerechten Stellenausschreibung und Personalauswahl durch Personalabteilung in Zusammenarbeit mit GB und Stellvertreterinnen	<p>➔ Maßnahme in Teilen erfüllt</p> <p>Personalabteilung und Gleichstellungsbeauftragte achten gemeinsam auf eine entsprechende Formulierung der Stellenausschreibungen.</p>
3.2 Besetzungsverfahren	Entwicklung eines Kriterienkatalogs für geschlechtergerechte Auswahlkriterien bei Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren durch Zentralverwaltung, Gleichstellungsausschuss, Personalräte und Leitung	<p>➔ Maßnahme in Teilen erfüllt</p> <ul style="list-style-type: none"> - AG Attraktivität arbeitet unter anderem am Stellenbesetzungsverfahren - Online-Bewerbungsverfahren mit Agentur (Modernität) - Klare Vorgaben durch AZG schränken ein - Aktive Rekrutierung gesetzlich nicht gestattet
4 Familienfreundliche Hochschule	Unterstützung der Anliegen und Bedarfe, die durch die Gruppe „Studierende Eltern“ identifiziert werden; durch Dekanate, Lehrverwaltung, Gruppe „Studierende Eltern“, PSB	<p>➔ Maßnahme erfüllt</p>

III. Ziele und Maßnahmen

Ein Teil der vorgeschlagenen neuen Maßnahmen steht im Kontext der Wahrnehmung und Sensibilisierung für eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache. Da dieses Ziel aus dem dritten Gleichstellungsplan nicht verwirklicht werden konnte, soll es nun wieder aufgegriffen werden. Da auch die Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität nicht wie geplant umgesetzt werden konnte, soll auch dieses Ziel weiterhin verfolgt werden. Darüber hinaus soll ein Konzept für ein aktives Bekenntnis zur Vielfalt durch das AZV erarbeitet werden und die Familienfreundlichkeit als einer der selbsterwählten Werte des AZV weiter gesteigert werden.

Die im Gleichstellungsplan dargelegten Ziele und Maßnahmen basieren auf dem Gender Mainstreaming Gedanken, wonach nicht das biologische Geschlecht Kriterium für Maßnahmen ist, sondern die gesellschaftlich formierte geschlechtsspezifische Benachteiligung durch Zuschreibungen von Zuständigkeiten und Aufgaben für Frauen und Männer. Gender Mainstreaming beschreibt als Ziel die Verwirklichung der Gleichstellung von Mann und Frau unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Lebensbedingungen und Interessen. Und Gender Mainstreaming bezeichnet die Verpflichtung, bei allen Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen in den Blick zu nehmen.

Insofern haben die Maßnahmen des Gleichstellungsplanes auch Wirkung für die männlichen Beschäftigten des AZV, wenn es z.B. um die Wahrnehmung von Familientätigkeiten oder Betreuungsleistungen geht oder um die Balance zwischen Berufs- und Lebensplanung.

1 Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität

Die Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität an Hochschulen ist von entscheidender Bedeutung, um eine inklusivere und gerechtere Bildungslandschaft zu schaffen. In einer globalisierten und zunehmend vielfältigen Gesellschaft ist es wichtig, dass Hochschulen als Institutionen nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch als Orte fungieren, an denen soziale Verantwortung übernommen wird.

Schon im dritten Gleichstellungsplan des AZV sollte dieses Ziel verfolgt werden. Da dieses aufgrund der Corona-Pandemie nicht umgesetzt werden konnte, soll die Sensibilisierung aller im AZV tätigen Mitarbeitenden für die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit und einer diversitätsorientierten Grundhaltung auch im vorliegenden Gleichstellungsplan für das AZV eine besondere Priorität erhalten.

1.1 Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Wahrnehmung und unterschiedliche Verhaltensweisen

Aktuelle Studien verweisen auf ein unterschiedliches Agieren von Frauen und Männern im beruflichen Kontext. Dadurch bedingt werden die Kompetenzen von Frauen öfter unter- und die von Männern öfter überschätzt. Einen Überblick über die Ergebnisse mehrerer Studien gibt eine Publikation der Bertelsmann-Stiftung (2014), die der Frage nachgeht, was sich Frauen von ihrer Arbeit wünschen.



Cornelia Edding, Gisela Clausen

Führungsfrauen – Wie man sie findet und wie man sie bindet

Band 5
Was wünschen sich Frauen von ihrer Arbeit?
 Eine Literaturrecherche von Cornelia Edding

| Verlag BertelsmannStiftung

Karrierewünsche von Männern und Frauen:

- Eine unterstützende Arbeitsumwelt
- Eine herausfordernde Aufgabe
- Gute Bezahlung
- Gute Passung zwischen Arbeit und Privatleben
- Ein Unternehmen, das hohe Werte verfolgt
- Gute Möglichkeiten, Hochleistung zu zeigen.

Die Wünsche von Frauen und Männern unterscheiden sich nur gering, aber die Männer sehen ihre Wünsche viel häufiger erfüllt als die Frauen. Viel zufriedener als Frauen waren Männer mit

- den Werten ihres Unternehmens
- der Unterstützung, die sie erhalten
- den Ansprüchen ihrer Arbeitsaufgabe und
- der Passung zwischen Beruf und Familie
- (S. 13)

Die Wahrscheinlichkeit, dass sie im Beruf das bekommen, was sie möchten, ist für Frauen in diesen vier Bereichen deutlich geringer als für Männer.

In der Wahrnehmung weiblicher Karriereambitionen durch ihre (in der Regel) männlichen Vorgesetzten werden weibliche Strategien und Verhaltensweisen häufig anders eingeschätzt, als sie von den Frauen intendiert sind. Wenn Frauen keine aktive Karriereplanung zeigen, wenn sie zurückhaltender agieren als ihre männlichen Kollegen und eher abwarten, dann heißt das nicht, dass sie kein Interesse an der Übernahme von mehr Verantwortung

haben und Gestaltungswillen besitzen. Im öffentlichen Dienst zeigt sich dieser Effekt sehr häufig in den dienstlichen Beurteilungen, im Durchschnitt schneiden die Frauen hier schlechter ab als die Männer, sie erhalten deutlich seltener Bestnoten und werden entsprechend später und seltener befördert.³

Eine Sensibilisierung diese Thematik sollte insbesondere für Führungskräfte obligatorisch sein, aber auch für die Mitarbeitenden der Verwaltung und für die Lehrkräfte, die u.a. eine Vorbildfunktion für die Studierenden haben, ist eine grundlegende Offenheit und Sensibilität für Geschlechtergerechtigkeit und die Vielfalt der Individuen und ihrer Lebensverhältnisse wichtig.

→	<u>Ziel:</u> Kompetenzen von Führungskräften und in der Lehre und Forschung tätigen Mitarbeitenden in den Bereichen „Gender und Diversity“ werden in Stellenausschreibungen von Lehrkräften und leitendem Personal des AZV unter den persönlichen Qualifikationen eingefordert. Für die bestehende Mitarbeiterschaft in diesen Bereichen werden Schulungen zur Gender- und Diversitykompetenz angeboten. Entsprechend dazu sollten die Mitarbeitenden der Verwaltung zu ihren Ansprüchen geschult werden, um diskriminierungsfreies Verhalten von Vorgesetzten effektiv einfordern zu können.
★	<u>Maßnahmen:</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die am AZV tätigen Führungskräfte und Lehrende schulen ihre Gender und Diversity-Kompetenz durch die regelmäßige Teilnahme an entsprechenden Fort- und Weiterbildungskursen. 2. Empowerment-Schulung für die Mitarbeitenden der Verwaltung. 3. Berücksichtigung von Gender- und Diversitykompetenz in Ausschreibungen. (wird inzwischen erfüllt)
①	<u>Umsetzungsmodalitäten:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Die Mitglieder des Gleichstellungsausschusses werden in Kooperation mit dem internen Fortbildungsanbieter KOMMA ein Konzept für entsprechende Fortbildungen entwickeln.
②	<ul style="list-style-type: none"> • Dieses wird mit der Unterstützung der Fachkompetenz von KOMMA realisiert und angeboten.
③	<ul style="list-style-type: none"> • Das Schulungsangebot sollte jährlich (mindestens aber alle 2 Jahre) wiederholt angeboten werden.
④	<ul style="list-style-type: none"> • Die Personalabteilung wird gebeten, bei Stellenausschreibung die Einforderung von Gender- und Diversitykompetenz in das Profil aufzunehmen. (wird inzwischen erfüllt)
↔	<u>Umsetzung durch:</u> Gleichstellungsausschuss des Senates der FHVD mit fachlicher Unterstützung durch KOMMA; Personalabteilung
🕒	<u>Umsetzung bis:</u> jährlich (mindestens alle 2 Jahre); ab sofort

³

„Fast durchgängig wurde die Bestnote ‚hervorragend‘ überdurchschnittlich häufig an Männer vergeben, zum Teil sogar bis zu doppelt so häufig. Auch die zweitbeste Note ‚sehr gut‘ wurde deutlich häufiger an männliche Beschäftigte vergeben. Frauen erhielten dagegen durchgängig häufiger die Noten ‚gut‘ und ‚vollbefriedigend‘.“ DBB NRW, Beamtenbund und Tarifunion (2017): Geschlechtergerechtigkeit im Öffentlichen Dienst in NRW.S. 26.

1.2 Geschlechter- und Diversity-Sensibilisierung in der Lehre

Das Qualitätsmanagement des AZV hatte zur Entstehung des dritten Gleichstellungsplans im Rahmen einer „Qualitätsoffensive für Gute Lehre“ eine hochschuldidaktische Fort- und Weiterbildung für die haupt- und nebenamtlichen Lehrkräfte des AZV initiiert. Die Umsetzung erfolgte über eine Zusammenarbeit mit der Universität Lübeck (Dozierenden-Service-Center) und startete am 23. Mai 2019 mit einer Auftaktveranstaltung in der FHVD Altenholz zum Thema „Warum Studierende nicht zuhören – Typische Fragen an die Hochschuldidaktik“.

Da auch dieses Teilziel aus dem dritten Gleichstellungsplan nicht umgesetzt werden konnte, soll weiterhin das Ziel verfolgt werden, auch Lehrkräfte im Bereich der Gender und Diversity-Kompetenzen zu schulen.

→	<u>Ziel:</u> Gender und Diversity-Kompetenzen werden in der hochschuldidaktischen Fortbildungsreihe für alle Lehrenden am AZV verankert.
★	<u>Maßnahme:</u> Die hochschuldidaktischen Lehrzertifikate der Universität Lübeck basieren auf einer ganzheitlichen Sicht von Hochschuldidaktik. Die einzelnen Kompetenzbereiche umfassen: Methoden, Didaktik, Leitung, Prüfung, Vielfalt, E-Didaktik, Persönlichkeit. Im Kompetenzbereich „Vielfalt“ werden sowohl Gender als auch Diversity Schulungen angeboten. Diese werden gezielt auch als Inhouseangebot für das AZV angeboten.
①	<u>Umsetzungsmodalitäten:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Aus dem Angebot der Universität Lübeck werden im Rahmen der Hochschuldidaktischen Fortbildung in der FHVD Altenholz die Veranstaltungen „Diversity in Lehre und Hochschule“ sowie „Gender-Talk – Frauen- und Männer-Kommunikation“ für alle haupt- und nebenamtlichen Lehrkräfte angeboten.
②	<ul style="list-style-type: none"> • Nach dem Abschluss der Kooperationsvereinbarung zwischen der Universität Lübeck und dem AZV übernimmt KOMMA die Organisation der hochschuldidaktischen Fortbildung für das gesamte AZV.
③	<ul style="list-style-type: none"> • Da zur beschriebenen Thematik Angebote der Universität Lübeck vorhanden sind, können diese von KOMMA als „Paket“ übernommen und im Hause angeboten werden.
↔	<u>Umsetzung durch:</u> Qualitätsbeauftragte, ggfs. Dozierenden-Service-Center der Universität zu Lübeck, KOMMA, Haupt- und nebenamtliche Lehrkräfte des AZV
🕒	<u>Umsetzung bis:</u> Ende 2027

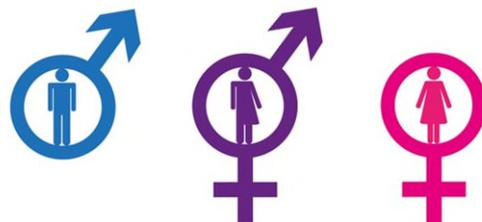
2 Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache

Die Sprache ist mehr als ein Kommunikationsmittel, sie spiegelt die gesellschaftlichen Strukturen und Wertvorstellungen wider. In vielen Kulturen sind Sprache und Geschlecht eng miteinander verknüpft, was oft zu einer ungleichen Darstellung der Geschlechter führt. Diese Ungleichheit manifestiert sich in der Nutzung geschlechterbezogener Ausdrücke und Bezeichnungen, die häufig männlich dominiert sind.

Das Grundgesetz und das Gleichstellungsgesetz fordern seit Jahrzehnten eine Reform, die dem Prinzip der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung gerecht werden soll. Die geschlechtergerechte Sprache bezeichnet dabei einen Sprachgebrauch, der dieses zum Ausdruck bringt.

Geschlechtergerechte Sprache ist ein zentrales Anliegen für die Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit. In vielen gesellschaftlichen Kontexten wird Sprache oft als Ausdruck von Machtverhältnissen und Identität wahrgenommen. In Behörden, die für die Verwaltung und die Umsetzung von Gesetzen verantwortlich sind, hat die Sprache eine besondere Tragweite, da sie das Verhältnis zwischen Staat und Bürgerinnen und Bürgern prägt. Das Ausbildungszentrum hat als Einrichtung in Trägerschaft von Land, Kommunen und Rentenversicherung eine Vorbildfunktion. Indem beim AZV geschlechtergerechte Sprache verwendet wird, sendet es ein klares Signal für Gleichstellung und Respekt gegenüber allen Geschlechtern. Dies fördert nicht nur ein inklusives Klima, sondern kann auch dazu beitragen, gesellschaftliche Normen zu verändern und eine breitere Akzeptanz für gendergerechte Kommunikation zu schaffen.

Wie schon im dritten Gleichstellungsplan dargestellt worden ist, wurde durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 10. Oktober 2017, eine Änderung des Personenstandsrechtes erforderlich: Zur Erfassung des Geschlechts im Geburtenregister werden die bisherigen Vermerke „weiblich“, „männlich“ und „keine Eintragung“, um die dritte Option einer positiven Eintragung für intersexuelle Personen ergänzt. Für diese Geschlechterkategorie wurde die Bezeichnung „divers“ gewählt.



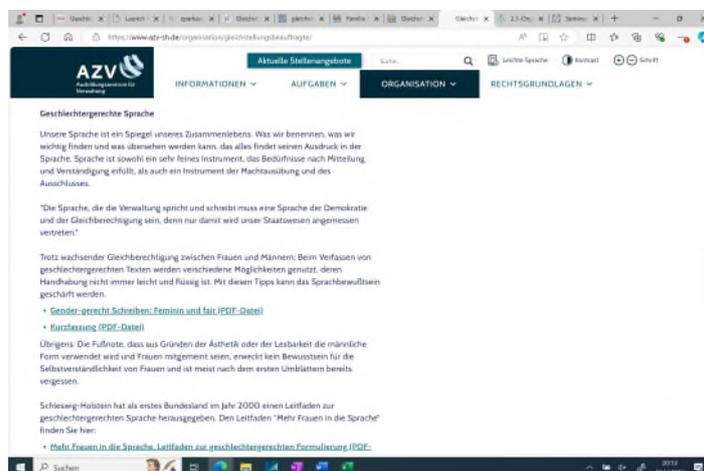
Eine moderne Bildungseinrichtung ist auf der Grundlage demokratischer Werte aufgefordert, der geschlechtlichen Vielfalt auch sprachlich Ausdruck zu verschaffen und sich auf allen Ebenen um diskriminierungsfreie Sprache zu bemühen.

Nach wie vor zeigt sich im AZV in Verwaltung und Lehre mit Blick auf das Ziel einer durchgängig diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Sprache ein sehr uneinheitliches Bild.

Daher ist soll das Ziel aus dem dritten Gleichstellungsplan, einen Leitfaden zur „geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache im AZV“ zu erschaffen, wieder aufgegriffen werden.

2.1 Leitfaden zur „Geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache im AZV“

Auf den Homepageseiten des AZV der Gleichstellungsbeauftragten befindet sich bereits eine Seite zur geschlechtergerechten Sprache:



Diese soll auf die aktuelle Rechtsprechung (Änderung Personenstandsrecht) zur dritten Option in der Geschlechterkategorisierung aktualisiert werden.



Ziel:

Verwaltungssprache und die Sprache der Lehre sollte alle Menschen unabhängig vom Geschlecht ansprechen. Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache setzt demokratische Grundprinzipien der Gleichbehandlung um. Die Fähigkeit dazu kann jedoch nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden, sondern erfordert regelmäßige Reflexion und entsprechende Übungen und Anregungen, die den sich beständig verändernden gesellschaftlichen Sprachgebrauch berücksichtigen. Hilfreich und in Hochschulen und im öffentlichen Dienst üblich sind dafür auf die Bedürfnisse der jeweiligen Organisation angepasste Leitfäden. Daran fehlt es bislang im AZV.



Maßnahme:

Es wird ein Leitfaden zur „Geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache im AZV“ erarbeitet. Der Leitfaden soll vorbildlichen und damit langfristig verbindlichen Charakter erhalten.

Umsetzungsmodalitäten:

- Eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern des Gleichstellungsausschusses des Senates der FHVD und weiteren an der Thematik interessierten Mitarbeitende erarbeitet gemeinsam den in der Maßnahme genannten Leitfaden.
- Der Leitfaden wird in den Sitzungen der Verwaltungsmitarbeitenden (Mitarbeitendenbesprechung und der Dozierenden (Allgemeine Dienstbesprechung) vorgestellt.
- Der Leitfaden wird auf der Homepage des AZV veröffentlicht.



Umsetzung durch:

Arbeitsgruppe aus Mitgliedern des Gleichstellungsausschusses des Senates der FHVD



Umsetzung bis: Ende 2025

2.2 Umsetzung der geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache im AZV

Auf der Grundlage des zu erarbeitenden Leitfadens (vgl. 2.1) soll in der Folge ein geeignetes Kommunikationskonzept entwickelt werden, um diesen bekannt zu machen. Insbesondere sollen diejenigen Mitarbeitenden des AZV angesprochen werden, die mit schriftlichen (aber auch mündlichen) Produkten das AZV darstellen und nach außen vertreten.

→	<p><u>Ziel:</u> Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache macht deutlich, dass bei allen Maßnahmen und Aktionen des AZV Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht angesprochen werden. Um eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache im AZV auch zu implementieren, soll der Leitfaden entsprechend allen Mitarbeitenden vorgestellt werden. Außerdem kann der geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprachgebrauch nicht vorausgesetzt werden, sondern muss ausprobiert und eingeübt werden. Dazu bedarf es einer Unterstützung und kreativen Anleitung.</p>
★	<p><u>Maßnahme:</u> Es wird in den kommenden Jahren ein geeignetes Kommunikationskonzept erarbeitet, um allen Mitarbeitenden den Leitfaden und somit die die Verwendung von geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache vorzustellen. Weiterhin soll der Leitfaden auch bei allen Formen der Öffentlichkeitsarbeit des AZV berücksichtigt werden.</p>
	<p><u>Umsetzungsmodalitäten:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Mitglieder des Gleichstellungsausschusses werden ein geeignetes Konzept erarbeiten. • Dieses wird mit der Unterstützung der Vorgesetzten umgesetzt. • Veröffentlichung des Leitfadens im AZV Wiki. • Zusätzlich sollen Überprüfungen verschiedener Dokumente und Internetseiten des AZV auf die Verwendung geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache hin erfolgen.
↔	<p><u>Umsetzung durch:</u> Gleichstellungsausschuss des Senates der FHVD, Öffentlichkeitsarbeit und Homepage-redaktion</p>
🕒	<p><u>Umsetzung bis:</u> Erarbeitung eines Kommunikationskonzeptes bis Ende 2026.</p>

3 Aktive Öffentlichkeitsarbeit als Bekenntnis zur Vielfalt

Das Ausbildungszentrum hat als Einrichtung in Trägerschaft von Land, Kommunen und Rentenversicherung eine Vorbildfunktion. Im letzten Jahr herrschte teilweise Unklarheit darüber, an welchen Tagen die Regenbogenflagge gehisst werden sollte. Kritische Fragen hierzu gab es auch von Seiten der Studierenden. Das Hissen der Regenbogenflagge zu bestimmten Jahrestagen ist ein starkes Symbol für die Unterstützung der LGBTQ+ Community und deren Rechte. Auf diese Weise werden die Sichtbarkeit und Anerkennung gefördert, die für eine inklusive Gesellschaft unerlässlich ist.

An Jahrestagen, die mit der Geschichte der LSBQT+ Bewegung verbunden sind, wird nicht nur an die Erfolge, sondern auch an die Herausforderungen erinnert, die die Community überwinden musste. Indem diese Tage auch präsent gemacht werden, sowohl durch das Hissen der Regenbogenflagge, als auch durch Beiträge auf der Homepage und eine inhaltliche Auseinandersetzung mit diesen Themen in der Lehre, zeigt das AZV sein Bekenntnis zur Gleichheit und Diversität, für Toleranz und gegen Diskriminierung.

→	<u>Ziel:</u> Entwicklung eines Konzeptes, damit sich das AZV klar positioniert und somit elementare, grundrechtliche Freiheitsrechte aktiv präsentiert und dadurch das Bekenntnis zur Vielfalt gelebt wird.
★	<u>Maßnahme:</u> Es wird in den kommenden Jahren ein geeignetes Konzept erarbeitet, um bestimmte Tage zu identifizieren, die entsprechend durch Beflaggung, Beiträge auf der Homepage und ggfs. durch inhaltliche Auseinandersetzungen, vergleichbar mit anderen Hochschulen, im Rahmen der Lehre oder Sonderlehrveranstaltungen begleitet werden sollen.
	<u>Umsetzungsmodalitäten:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Identifizierung entsprechender Jahrestage. • Ein Beflaggungsplan kann analog zu anderen Behörden erstellt werden. • Implementierung der Themen in den Unterricht.
↔	<u>Umsetzung durch:</u> Gleichstellungsausschuss des Senates der FHVD in Zusammenarbeit mit den Dekanaten
🕒	<u>Umsetzung bis:</u> Erarbeitung eines Konzeptes bis Ende 2026.

4 Familienfreundliches AZV/Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die Familienfreundlichkeit ist einer der selbsterwählten Werte des AZV. Im dritten Gleichstellungsplan lag hierbei der Fokus auf der Gruppe der studierenden Eltern. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beruflichen Anforderungen und familiären Verpflichtungen fördert nicht nur das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, sondern trägt auch zur Mitarbeiterbindung und -motivation bei. Somit ist dieser Punkt nicht nur bei Studierenden, sondern bei allen Mitarbeitenden des AZV von Bedeutung. Mit flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice-Optionen hat das AZV schon gute Rahmenbedingungen geschaffen.

Darüber hinaus zeigt das AZV als integrative Bildungseinrichtung für Studium, Aus- und Fort- und Weiterbildung des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein, durch eine familienfreundliche Politik, sein Engagement für soziale Verantwortung und Chancengleichheit und wird dadurch gleichzeitig attraktiver für potentielle neue Mitarbeitende.

<p>→</p> <p>★</p> <p>↔</p> <p>🕒</p> <p>—</p>	<p><u>Ziel:</u> Verbesserung des Arbeitsumfeldes und Kreieren einer Kultur, die Wertschätzung und Unterstützung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert.</p> <p><u>Maßnahme:</u> Leitfäden und Unterstützung bei den Themenfeldern Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereingliederung schaffen Klarheit für die Mitarbeitenden. Im Sinne der Familienfreundlichkeit sollen Führungskräfte entsprechend sensibilisiert werden und um Entwicklungshemmnisse von Teilzeitkräften abzubauen, sollen teilzeitgerechte Fort- und Weiterbildungsangebote geschaffen werden.</p> <p><u>Umsetzungsmodalitäten:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Schwangerschaft, Elternzeit und Wiedereingliederung – Leitfäden sowie Maßnahmen zur Wiedereingliederung helfen Mitarbeitenden, nach der Auszeit wieder ins Berufsleben zurückzukehren • Teilzeitgerechte Gestaltung von Fortbildungsangeboten – auf diese Weise kann auch Mitarbeitenden mit Teilzeit die Teilnahme an Fortbildungen ermöglicht werden, ohne diese vor Herausforderungen zu stellen. Eine Möglichkeit ist die Orientierung an betreuungsfreundlichen Zeiten. Weitere Möglichkeiten sind digitale Angebote wie Onlinefortbildungen oder selbstständige Onlinetrainings. • Sensibilisierung der Führungskräfte für die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Fort- und Weiterbildungsangebote zum Thema Zeitmanagement und Stressbewältigung, die Mitarbeitenden helfen, berufliche und familiäre Aufgaben besser zu organisieren • Bewerbung der Familienfreundlichkeit in Ausschreibungen <p><u>Umsetzung durch:</u> Gleichstellungsausschuss in Zusammenarbeit mit Führungskräften und der Personalverwaltung.</p> <p><u>Umsetzung bis:</u> Laufend bis zum Ende der Gültigkeitsdauer des vorliegenden Gleichstellungsplanes.</p>
--	--

Die in diesem Gleichstellungsplan aufgestellten Ziele und Maßnahmen werden während der Laufzeit bzw. Gültigkeitsdauer überprüft und gegebenenfalls modifiziert.

III Anhang

Der Tabellenanhang zeigt auf, welche einzelnen Auswertungen erfolgt sind. Diese Auswertungen sind die Grundlage für die Analyse des Personalbestandes und die Ermittlung von Zielen und Zielvorgaben. Die verwendeten Daten sind durch die Personalverwaltung sowie die Lehrverwaltung und Servicebüros ermittelt und bereitgestellt worden.