

# Gleichstellungsplan AvH 2022 - 2025



## **Inhaltsverzeichnis**

### **1 Vorwort**

### **2 Grundlagen und Ziele des Gleichstellungsplans**

### **3 Beschäftigungsstruktur in der AVH**

3.1 Beschäftigte insgesamt Aufteilung in Entgeltgruppen

3.2 Frauen und Männer in Führungs- und Leitungspositionen

3.3 Teilzeitbeschäftigung

3.4 Arbeiten außerhalb der AvH Bürogebäude

3.5 Elternzeit, Altersteilzeit, Familienpflegezeit und Sonderurlaub

3.6 Fortbildungen

3.7 Altersstruktur

### **4 Weitere gleichstellungsrelevante Bereiche**

4.1 Einstellungen nach externen Ausschreibungen

4.2 Leistungsbezogene Entgelte (LoB)

### **5 Maßnahmenkatalog**

### **6 Zielvorgaben**

### **7 Schlussbestimmungen**

7.1 Realisierung und Kontrolle

7.2 Inkrafttreten und Veröffentlichung

## Präambel

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

die AvH definiert sich als moderner Arbeitgeber. Daher sind die sozialen und fachlichen Kompetenzen von Frauen ebenso unverzichtbar wie die qualifizierter Männer, damit wir unser Ziel erreichen. Wir haben den Anspruch, die Gleichstellung von Kolleg\*innen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer als Teil unserer Stiftungskultur zu leben. Ebenso wichtig ist es uns, durch ein gleichstellungsorientiertes Personalkonzept auf allen Ebenen gleichberechtigte berufliche Chancen zu garantieren. Insbesondere in den letzten Jahren haben wir diesbezüglich viele Maßnahmen erfolgreich umgesetzt.

Nichtsdestotrotz stellen wir fest, dass die AvH aktuell vor weiteren Herausforderungen steht und in Zukunft stehen wird. Arbeitsinhalte und Bedingungen werden sich künftig an sich verändernde Lebenssituationen der Mitarbeiter\*innen anpassen müssen, denn Aufgaben wie die Pflege Angehöriger oder die Kinderbetreuung sind längst keine reine Frauensache mehr. Familienfreundliche Regelungen am Arbeitsplatz sollen auch Männer motivieren, Beruf und Familienleben besser zu vereinbaren.

Die Gleichstellung sowie die Förderung von Frauen und Männern im beruflichen Alltag müssen immer wieder neu interpretiert und teilweise sicherlich neu definiert werden. Aus diesem Grund wurde der vorliegende Gleichstellungsplan hinsichtlich des abgebildeten Zahlenmaterials weiterentwickelt und transparenter gestaltet. Er gilt für die Jahre 2022 bis 2025.

Wir sind davon überzeugt, dass dieser Gleichstellungsplan und seine konsequente Umsetzung im Rahmen einer zukunftsorientierten Personalarbeit dazu beitragen, die Attraktivität der AvH als Arbeitgeber zu erhöhen.

„Wenn Alle sich gemeinsam nach vorne bewegen, dann sorgt der Erfolg für sich selbst“



## 2 Grundlagen und Ziele des Gleichstellungsplans

Der bisherige Gleichstellungsplan der AvH war für 4 Jahre von 2017 - 2021 gültig.

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) wurde mit Wirkung vom 01.05.2015 novelliert. Danach entfällt die bisherige Pflicht zur Anpassung des Gleichstellungsplanes zwei Jahre nach dessen Erstellen. In Absprache mit der Geschäftsführung und der Gleichstellungsbeauftragten wurde von einer freiwilligen Aktualisierung aufgrund des hohen Verwaltungsaufwandes abgesehen.

Der neue Gleichstellungsplan ist nunmehr für die Jahre 2022 - 2025 erstellt und tritt nach dem BGleiG am 01.01.2022 in Kraft.

Dabei wird das statistische Material Stand 30.06.2021 mit den der letzten Erstellung zugrundeliegenden Daten Stand 30.06.2017 zum Teil auch 31.12.2017 verglichen und entsprechende Auswertungen vorgenommen, um die Zielvereinbarungen überprüfen zu können.

Der Gleichstellungsplan wird als verbindliches Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument zur Umsetzung der Gesetzesziele (über die Gleichstellung von Frauen und Männern hinaus) ausgestaltet. Im Gleichstellungsplan sind für die verschiedenen Bereiche konkrete Ziele zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen und Männern festzulegen und Maßnahmen vorzusehen, mit denen Unterrepräsentanzen abgebaut werden sollen.

Durch **verbindliche Zielvorgaben** zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und **konkrete Maßnahmen** werden notwendige personelle und organisatorische Verbesserungen entwickelt. Dabei steht insbesondere der Anspruch im Vordergrund, die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie durch Chancengleichheit für Teilzeitbeschäftigte zu verbessern. Dies ist ein wichtiger Schritt, einen besseren Ausgleich zwischen der AvH-Arbeitswelt und der Familienwelt herzustellen.

Die Maßnahmen verfolgen die Ziele

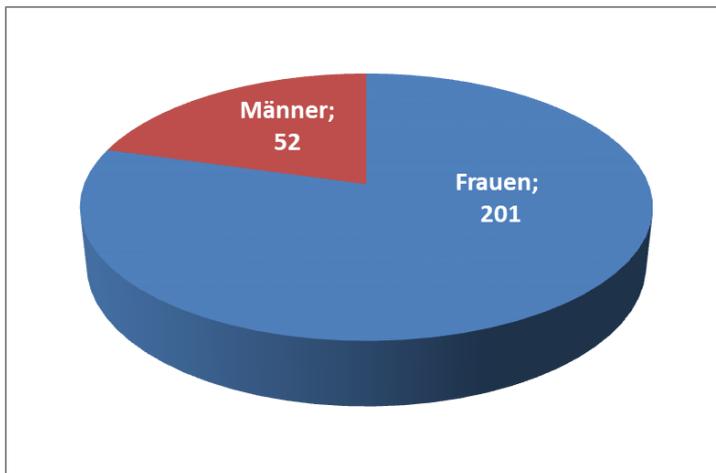
- den beruflichen Werdegang von Frauen zu fördern;
- den Anteil von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, weiter zu erhöhen, insbesondere in Leitungs- und Führungsfunktionen;
- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit durch Chancengleichheit für Teilzeitbeschäftigte zu verbessern; dies soll insbesondere die männlichen Kollegen motivieren, diese Maßnahmen in Anspruch zu nehmen.

Davon ausgehend, dass für externe Einstellungen enge Grenzen bestehen, wird die AvH um qualifizierte Arbeitskräfte in Zukunft weiter konkurrieren müssen. Um der Abwanderung von vorhandenem qualifiziertem Personal entgegenzuwirken, ist neben der Förderung des gesamten Personals weiterhin spezifische Förderung z.B. im Bereich weiblicher Kräfte notwendig. Die vorgesehenen Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Männern mit Familienpflichten sind somit in die personalpolitische Gesamtzielsetzung eingebunden.

Die **Führungskräfte** haben daher verstärkt den Auftrag zur **Durchsetzung der Gleichstellung** von Frauen und Männern und der nach diesem Gleichstellungsplan gesetzten Ziele.

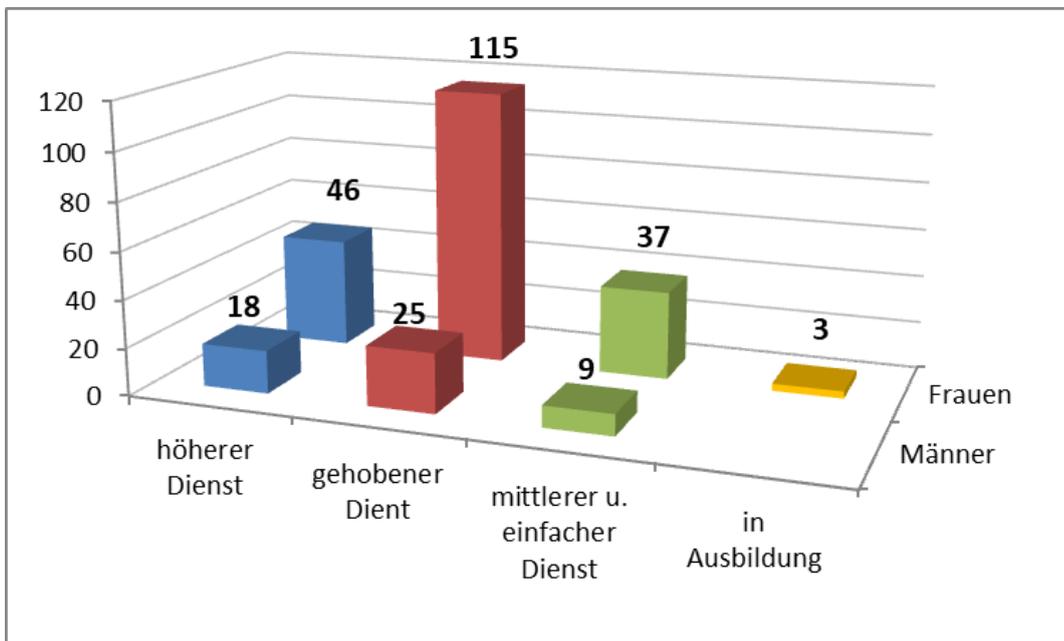
### 3 Beschäftigungsstruktur und Analyse Diagramme

Am 30.06.2021 waren in der AVH insgesamt 253 Personen (**einschl.** Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit) tätig.



#### 3.1 Aufteilung in Laufbahnen

Bei der genaueren Analyse im Bereich der Tarifangestellten sowie der Unterteilung in Entgeltgruppen wird deutlich, in welchen Entgeltgruppen Frauen stärker oder weniger stark vertreten sind.



Anhand absoluter Zahlen wird erkennbar, in welchen Entgeltgruppen vorwiegend Frauen oder Männer (Vollzeit und Teilzeit zusammengefasst) dominieren:

Tarifangestellte	Beschäftigte gesamt		
	Frauen	Männer	Summe
höherer Dienst (EG13 - EG 15)			
Beamte		1	1
AT	2	1	3
EG 15 Ü		1	1
EG 15	1	4	5
EG 14	10	5	15
EG 13	33	6	39
<b>Summe hD</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>64</b>
<b>in %</b>	<b>71,9 %</b>	<b>28,1 %</b>	<b>100 %</b>
gehobener Dienst (EG 9b – EG 12)			
EG 12	9	7	16
EG 11	22	6	28
EG 10	3	1	4
EG 9 c	1		1
EG 9 b	80	11	91
<b>Summe gD</b>	<b>115</b>	<b>25</b>	<b>140</b>
<b>in %</b>	<b>82,1 %</b>	<b>17,9 %</b>	<b>100 %</b>
mittlerer und einfacher Dienst (EG 1 – EG 9a)			
EG 9a	9	3	12
EG 8	1	1	2
EG 7	16		16
EG 6	6		6
EG 5	1	2	3
EG 4	1		1
EG 3	3	3	6
EG 2			
in Ausbildung	3		3
<b>Summe mD+eD</b>	<b>37</b>	<b>9</b>	<b>46</b>
<b>in %</b>	<b>80,4 %</b>	<b>19,6 %</b>	<b>100 %</b>
<b>in Ausb. gesamt</b>	<b>3</b>		<b>3</b>
<b>in %</b>	<b>100 %</b>		
<b>Summe gesamt</b>	<b>201</b>	<b>52</b>	<b>253</b>
<b>in %</b>	<b>79,4 %</b>	<b>20,6 %</b>	<b>100 %</b>

Aus der Übersicht ergibt sich

- für den Bereich der **Tarifbeschäftigten**:

Im **höheren** Dienst (E 13 bis E 15 Ü) beträgt der Frauenanteil 71,9 %, was gegenüber dem Stand 31.12.2017 einen deutlichen Anstieg von 4,4 % beträgt.

Im **gehobenen** Dienst (EG 9 b bis EG 12) sank der Frauenanteil von 83,6 % auf 82,1 %.

Im **mittleren** und **einfachen** Dienst weist das Verhältnis mit 79,4 % und 20,6 % ein nahezu identisches Verhältnis im Vergleich zum 31.12.2017 auf. Hier lagen die Werte bei den Frauen bei 79,2 % und bei den männlichen Beschäftigten bei 20,8 %.

Vergleich fehlt aus dem letzten Gleich-Plan.

**Fazit:**

Es liegt weiterhin eine Unterrepräsentanz der Frauen auf Ebene der Geschäftsleitung vor. Männer bleiben dagegen im Bereich des **höheren, gehobenen, mittleren** und **einfachen** Dienstes deutlich unterrepräsentiert.

### 3.2 Frauen und Männer in Führungs- und Leitungspositionen

Unter dem Begriff von Führungskräften versteht die AvH **Beschäftigte, die Führungsverantwortung für andere Beschäftigte** tragen und/oder Kompetenzen, Verantwortung und Aufgaben wahrnehmen, die für die Verwaltung als Ganzes von besonderer Bedeutung sind. Führungsaufgaben wurden in den Funktionen Geschäftsführung und Stellvertretung, Abteilungs-, Referats- und Gruppenleitungsebene wahrgenommen.

Im **höheren** Dienst befanden sich 53 % Frauen mit Führungs-oder Leitungsaufgaben in Vollzeit. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen in Führungs- und Leitungspositionen liegt die Quote bei 100 %.

Es ist zu erkennen, dass der Frauenanteil in Führungsbereichen insgesamt zugenommen hat. Lediglich im Bereich der Geschäftsleitung im **höheren** Dienst müssen Frauen gefördert bzw. mehr wahrgenommen werden.

Die Verteilung der Führungsaufgaben – differenziert nach Frauen und Männern stellt sich wie folgt dar:

Entgeltgruppen Funktionen	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			Beschäftigte gesamt
	Frauen	Männer	Frauen %	Frauen	Männer	Frauen %	
<b>Führungskräfte</b>							
Dienststellenleitung		1	0 %	-	-	0 %	1
Stellvertretung		1	0 %	-	-	0 %	1
Abteilungsleitung	2	1	66 %	-	-	0 %	3
Referatsleitung	12	8	60 %	4	-	100 %	24
Gruppenleitung	3	4	42 %	2	0	100 %	9
<b>Summe hD</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>53 %</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>100 %</b>	<b>38</b>

### 3.3 Teilzeitbeschäftigung

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung wurde die Altersteilzeit im Blockmodell nicht aufgeführt, da hier die spezifischen Probleme, wie beispielsweise eine kürzere Anwesenheit, nicht auftreten.

Teilzeitbeschäftigt waren insgesamt 121 Beschäftigte gegenüber zuvor 105 Beschäftigten. Das bedeutet, dass gegenüber dem Stand 31.12.2017 mit knapp 43 % nunmehr 47,8 % aller Beschäftigten der AVH (253) mit einer reduzierten Arbeitszeit tätig sind. Frauen und Männer in Teilzeit entsprechen demnach einem **Frauenanteil von 93,4 %**, insbesondere im höheren Dienst. Der Anstieg von insgesamt 43 % vom 31.12.2017 auf 47,8 % betrifft vor allem den Bereich des **höheren Dienstes**.

Am 31.12.2017 waren 27 Frauen im höheren Dienst beschäftigt. Am 30.06.2021 waren es 22 Frauen.

Die tabellarische Übersicht zeigt Einzelheiten hierzu

	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
höherer Dienst	22	22	-	100 %	0 %
gehobener Dienst	70	64	6	91,4 %	8,6 %
mittl./einfacher Dienst	29	27	2	92,6 %	7,4 %
<b>gesamt Teilzeit</b>	<b>121</b>	<b>113</b>	<b>8</b>	<b>93,4%</b>	<b>6,6%</b>

Von der Gesamtzahl der Beschäftigten mit Führungsaufgaben sind insgesamt 4 Frauen teilzeitbeschäftigt. Der Frauenanteil von Teilzeitbeschäftigten an den Führungskräften beträgt nunmehr 100 %.

Die Verteilung der Arbeitszeiten zeigt folgende Übersicht:

Arbeitszeit Stunden/Woche	Frauen	Männer	Frauen in %
unter 15	3	2	60,0 %
15-29,99	97	7	93,3 %
ab 30-38,9	13	0	100 %
<b>Summe</b>	<b>113</b>	<b>9</b>	<b>92,6 %</b>



Unzählige Konstellationen machen es sowohl im dienstlichen als auch im privaten Bereich der Beschäftigten erforderlich, die Arbeitszeit zu flexibilisieren.

Die bestehenden **vielfältigen Teilzeitmodelle** liegen zwischen einer wöchentlichen Arbeitszeit von 9,75 bis 35 Stunden bei teilweise unterschiedlicher Verteilung auf die Arbeitstage. Es wird weiterhin im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Notwendigkeiten den individuellen Wünschen der Beschäftigten nach flexibler Arbeitszeit weitgehend Rechnung getragen. Die AvH hat sich mit Blick auf den demographischen Wandel und der Bedürfnisse der Beschäftigten mit der Zertifizierung des Audit Beruf und Familie zu einer lebensphasenorientierten Personalpolitik bekannt. Ziel ist eine ausgeglichene Work-Life-Balance sowie die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten unter gleichzeitig größtmöglichem dienstlichem Nutzen.

Die weiter insgesamt geringe Anzahl von Führungskräften in Teilzeitbeschäftigung zeigt, dass Führungspositionen und Teilzeitbeschäftigung nach wie vor als schlecht vereinbar gelten. In Kommunikation und Praxis muss in jedem Fall klar werden, dass Teilzeittätigkeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigt und sich nicht auf die dienstlichen Beurteilungen auswirkt. Auch für Führungs- und Leitungsaufgaben muss Teilzeit unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit des jeweiligen Fachbereichs angeboten und bei Bedarf genutzt werden. Nach § 6 BGlG hat jede Ausschreibung den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen.

### 3.4 Arbeiten außerhalb der AvH Bürogebäude

Seit dem 01.04.2021 gibt es eine neue Betriebsvereinbarung zum Arbeiten außerhalb der Bürogebäude der Alexander von Humboldt-Stiftung. Informationen können in [SharePoint](#) abgerufen werden. Die Coronaregelungsabrede überdeckte jedoch die Betriebsvereinbarung Arbeiten außerhalb der Bürogebäude der Alexander von Humboldt-Stiftung, so dass eine Auswertung zum 30.06.2021 nicht möglich gewesen ist und auf das nächste nach § 13 Abs. 1 BGlG vorgesehene Datum, den 30.06.2025, verschoben wird.



### 3.5 Beurlaubungen durch Elternzeit, Altersteilzeit, Pflegezeit und Sonderurlaub

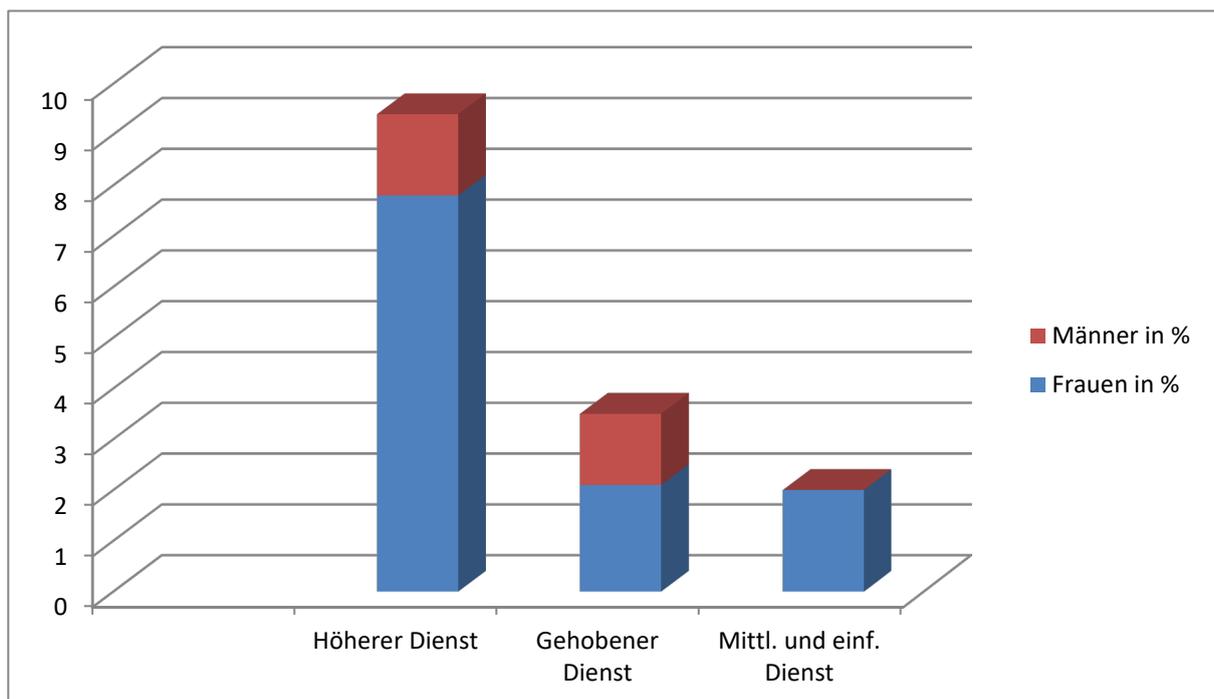
Bei den Beurlaubungen handelt es sich um familienbedingte Beurlaubungen, um Kinder zu betreuen oder Familienangehörige zu pflegen. Einzelheiten ergeben sich aus folgender Übersicht des Jahres 2021:

Laufbahn	Beschäftigte gesamt	Frauen	%	Männer	%	Summe
Höherer Dienst	64	5	7,8	1	1,6	6
Gehobener Dienst	140	3	2,1	2	1,4	5
Mittl. und einf. Dienst	49	1	2,0	0	0	1
<b>Summe</b>	<b>253</b>	<b>9</b>	<b>3,6</b>	<b>3</b>	<b>1,2</b>	<b>12</b>

Die Zahlen zeigen, dass sich zwar weiterhin hauptsächlich Frauen beurlauben lassen. Zum Stichtag 30.06.2021 waren 12 Beschäftigte ohne Vergütung beurlaubt, davon 9 Frauen. Der Anteil der Beurlaubten an den Beschäftigten insgesamt lag damit bei 4,8 %. Dabei ist zu erkennen, dass der Frauenanteil im Vergleich zum Stichtag 30.06.2017 von 5 Frauen wieder auf 9 gestiegen ist, wobei der Männeranteil sich wieder umgedreht hat und von 0 auf 3 gestiegen ist.

Die Betrachtung im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2021 zeigt, dass der Anteil von Männern bei der Wahrnehmung einer Elternzeit – wenn auch häufig die „klassischen“ zwei Monate – doch weiter zunimmt. Insgesamt 3 Männer im höheren und im gehobenen haben in diesem Zeitraum Elternzeit bzw. familienbedingte Beurlaubung in Anspruch genommen. Zusätzlich hat 1 ein Mann im höheren Dienst Teilzeit während der Elternzeit wahrgenommen.

Mütter und Väter kehren aufgrund von Teilzeitbeschäftigung und Mobilarbeit häufig früher aus der Elternzeit zurück oder nehmen früher während bzw. nach der Elternzeit wieder eine Erwerbstätigkeit auf. Damit wird deutlich, dass es sich aus Gründen der Wirtschaftlichkeit lohnt, Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie Audit Beruf und Familie umzusetzen. Denn die (vorübergehende) Personalbeschaffung bleibt zeit- und kostenintensiver.



### 3.6 Fortbildung

Insgesamt befanden sich vom 01.01. bis 30.06.2021 **89 Beschäftigte** in einer Fortbildung.

Die Aufteilung nach Laufbahnen ergibt folgendes Bild:

Laufbahngruppen	Frauen	Männer	Frauen in %
Höherer Dienst	23	11	67,6 %
Gehobener Dienst	30	15	66,7 %
Mittlerer Dienst	10		100 %
Summe	63	26	70,8 %

Im **höheren** Dienst befanden sich zum Stichtag 30.06.2021 23 Frauen und 11 Männer in Fortbildung. Die 67,6 % Frauenquote zeigt auf alle Fälle, dass die AVH dahingehend auf einem guten Weg ist.

Im **gehobenen** Dienst absolvierten zum Stichtag 30.06.2021 30 Frauen und 15 Männern Fortbildungen. Im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil bei 66,7 %.

Im **mittleren** Dienst absolvierten zum Stichtag 30.06.2021 10 Frauen und 0 Männer eine Fortbildung. Im mittleren Dienst liegt der Frauenanteil bei 100 %.

### 3.7 Altersstruktur

Frauen	Höherer Dienst	Quote	Gehobener Dienst	Quote	Mittlerer Dienst	Quote	gesamt
< 30	0	0,0 %	17	6,7 %	7	2,8 %	24
30-39	21	8,3 %	26	10,3 %	6	2,4 %	53
40-49	17	6,7 %	29	11,5 %	8	3,2 %	54
50-59	7	2,8 %	31	12,3 %	15	5,9 %	53
>=60	1	0,4 %	12	4,8 %	4	1,6 %	17
<b>Summe</b>	<b>46</b>	<b>18,2 %</b>	<b>115</b>	<b>45,6 %</b>	<b>40</b>	<b>15,8 %</b>	<b>201</b>
Männer	Höherer Dienst	Quote	Gehobener Dienst	Quote	Mittlerer Dienst	Quote	gesamt
< 30	0	0,0 %	3	1,2 %	4	1,6 %	7
30-39	3	1,2 %	6	2,3 %	1	0,4 %	10
40-49	5	2,0 %	5	2,0 %	1	0,4 %	11
50-59	6	2,4 %	5	2,0 %	3	1,2 %	14
>=60	4	1,6 %	5	2,0 %	1	0,4 %	10
<b>Summe</b>	<b>18</b>	<b>7,2 %</b>	<b>24</b>	<b>9,5 %</b>	<b>10</b>	<b>4,0 %</b>	<b>52</b>

ohne Altersteilzeitbeschäftigte, mit Beurlaubten

Mit den Maßnahmen zum weiteren **gleichstellungsorientierten Personalmanagement** wird weiterhin angestrebt, dass die Altersstruktur in einigen Jahren in allen Bereichen ausgewogen ist.

Im vorherigen Gleichstellungsplan war diese Auswertung nicht vorhanden – daher keine Vergleichsmöglichkeit

## 4 Weitere gleichstellungsrelevante Bereiche

In diesem Abschnitt werden sonstige Bereiche betrachtet, die gleichstellungsrechtlich relevant sind. Analysen in diesem Abschnitt beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2021.

### 4.1 Einstellungen nach externen Ausschreibungen

Im vierjährigen Beobachtungszeitraum wurden insgesamt 115 Einstellungen aufgrund externer Ausschreibungen vorgenommen.

Ausschreibungen werden in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Betriebsrat vorgenommen, wenn Personal mit dem notwendigen Anforderungsprofil nicht vorhanden ist.

Das BGleIG wie auch die früheren Gleichstellungspläne schreiben vor, dass Auswahlverfahren und insbesondere Auswahlkriterien geschlechtergerecht zu gestalten sind. Form und Inhalt der Ausschreibungstexte genügen diesen Anforderungen.

Der Vergleich externer Bewerbungen mit den vorgenommenen Einstellungen zeigt folgende Übersicht:

Laufbahngruppen	Bewerbungen			Einstellungen		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Höherer Dienst	374	208	64,3 %	23	9	71,9 %
Gehobener Dienst	416	191	68,5 %	40	6	87,0 %
Mittlerer Dienst	234	137	63,1 %	30	7	81,1 %
<b>Summe</b>	<b>1.024</b>	<b>536</b>	<b>65,4 %</b>	<b>93</b>	<b>22</b>	<b>80,9 %</b>

In allen Laufbahnen überwiegen die Bewerbungen von Frauen. Beim Einstellungsverhältnis ergibt sich über alle Laufbahngruppen hinweg ein überdurchschnittlicher Frauenanteil von 80,9 %.



## 4.2 Leistungsbezogene Entgelte (LoB)

Die leistungsbezogene Bezahlung im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in Verbindung mit dem LeistungsTV-Bund ermöglicht es, Entgeltbestandteile variabel zu gestalten. Maßstab für die Verteilung ist die Leistung der Beschäftigten. Das Leistungsentgelt soll dazu beitragen, die Effizienz der Geschäftsstelle der Alexander von Humboldt-Stiftung zu stärken und deren Dienstleistungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. Die Betriebsvereinbarung steht unter der Prämisse der Chancengleichheit und Selbstverantwortung der Beschäftigten. Leistungsbewertungen dürfen nicht für Sanktionsmaßnahmen herangezogen werden. Bei der Gestaltung der Leistungsanforderungen und -Bewertungen ist dem Grundsatz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen und das Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender-Mainstreaming) zu verwirklichen. Bei schwerbehinderten Menschen ist eine durch die Schwerbehinderung bedingte Minderung der Arbeitsleistung angemessen zu berücksichtigen. Diesen Zielen ist die getroffene Vereinbarung verpflichtet.

Diese Betriebsvereinbarung soll durch ein transparentes Verfahren die Verteilung des in § 18 Abs. 2 Satz 1 TVöD festgelegten Gesamtvolumens zur leistungsorientierten Bezahlung sicherstellen.

Im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2021 wurden Leistungsprämien gewährt.

Im vorherigen Gleichstellungsplan war diese Auswertung nicht vorhanden – daher gibt es aktuell keine Vergleichsmöglichkeit. Diese wird erst im Jahre 2025 zum Tragen kommen.

Bewertungen 2020	Anzahl	%	Euro	%	davon TZ	%
<b>gesamt</b>	<b>315</b>	<b>100,00</b>	<b>95.905,16 €</b>	<b>100,00</b>	<b>148</b>	<b>100,00</b>
<b>indiv. bewertet</b>						
männlich	58	18,41	21.979,46 €	22,92	10	6,76
weiblich	172	54,60	62.068,59 €	64,72	92	62,16
<b>Gesamt</b>			<b>84.048,05 €</b>			
<b>pauschal</b>						
männlich	11	3,49	9.570,01 €	9,98	3	2,03
weiblich	74	23,49	2.287,10 €	2,38	43	29,05
<b>Gesamt</b>			<b>11.857,11 €</b>			

von der Gesamtzahl unterteilt auf mD, gD u. hD											
Anzahl mD	%	Euro	%	Anzahl l gD	%	Euro	%	Anzahl hD	%	Euro	%
<b>59</b>	<b>18,73</b>	<b>11.226,75 €</b>	<b>11,71</b>	<b>193</b>	<b>61,27</b>	<b>54.515,11 €</b>	<b>56,84</b>	<b>63</b>	<b>20,00</b>	<b>30.163,30 €</b>	<b>31,45</b>
9	2,86	2.590,29 €	2,70	34	10,79	10.529,16 €	10,98	15	4,76	8.860,01 €	9,24
30	9,52	6.817,34 €	7,11	108	34,29	38.011,82 €	39,63	34	10,79	17.239,43 €	17,98
3	0,95	289,61 €	0,30	4	1,27	541,15 €	0,56	4	1,27	1.456,34 €	1,52
17	5,40	1.529,51 €	1,59	47	14,92	5.432,98 €	5,66	10	3,17	2.607,52 €	2,72

## 5 Maßnahmen zur Umsetzung

Ein umfangreicher Katalog legt die Maßnahmen zur Realisierung dieser Ziele fest. Die Maßnahmen setzen in allen Bereichen der Leitung und des Personalmanagements an.

Ihre Umsetzung und Ergebnisse werden intensiv beobachtet und sorgfältig analysiert, um die Aktivitäten gegebenenfalls flexibel an die Erfordernisse der Beschäftigten der AvH anzupassen.

Die Beschäftigten der AvH werden kontinuierlich über die Maßnahmen und deren Fortschritte informiert.

Auch außerhalb engagiert sich die AvH im Sinne des Gleichstellungsgedankens und strebt so ein frauenfreundliches Image an.

### 1. Frauenanteil in Führungspositionen

Bereits laufende Maßnahmen	Ziele	Zuständigkeit	Termin
Frei werdende bzw. neu zu besetzende Stellen werden ausgeschrieben. Das jeweilige Anforderungsprofil wird öffentlich gemacht Stärkere Berücksichtigung von Frauen bei Stellenbesetzungen bei gleicher/gleichartiger Qualifikation in Einheiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Erhöhung des Frauenanteils in Einheiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Leitung Gleichstellungsbeauftragte Führungskräfte Personalreferat	fortlaufend
Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen und Teilzeitfaktoren bei Führungskräfte-seminaren zur Leistungsbewertung	Vermeidung von Nachteilen für Mitarbeiter/innen bei Feststellung der Leistungsbewertung	Führungskräfte Personalreferat	fortlaufend
Neue Maßnahmen	Ziele	Zuständigkeit	Termin
Chancengleichheit	Information und Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema Chancengleichheit	Gleichstellungsbeauftragte Personalreferat	ab 2022 fortlaufend

## 2. Personalbeschaffung/Stellenbesetzung

Bereits laufende Maßnahmen	Ziele	Zuständigkeit	Termin
Verbesserung der Darstellung der möglichen Instrumente der flexibleren Arbeitsplatzgestaltung (Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit etc.) in SharePoint	Erhöhung des Frauenanteils in Einheiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Personalreferat	fortlaufend
Neue Maßnahmen	Ziele	Zuständigkeit	Termin
Erstellung von Statistiken aller Bewerbungen und Einstellungen	Valide Grundlage für Analysen	Personalreferat	Ab 2022 fortlaufend

## 3. Ausbildung

Bereits laufende Maßnahmen	Ziele	Zuständigkeit	Termin
Einhaltung der bisherigen Ausbildungsquote	Verbesserung der Chancengleichheit	Gleichstellungsbeauftragte Führungskräfte Personalreferat	fortlaufend
Neue Maßnahmen	Ziele	Zuständigkeit	Termin
Weiterhin bestehendes Angebot von Praktika für Frauen in Einheiten, in denen der Frauenanteil derzeit niedrig ist	Erhöhung des Frauenanteils in Einheiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Gleichstellungsbeauftragte Führungskräfte Personalreferat	Ab 2022 fortlaufend

## 4. Fortbildung

Bereits laufende Maßnahmen	Ziele	Zuständigkeit	Termin
Jährliche Ermittlung des Fortbildungsbedarfs insbesondere unter Berücksichtigung von Seminaren, die speziell für Frauen angeboten werden	Verbesserung der Chancengleichheit	Führungskräfte Personalreferat	fortlaufend
Angebot wesentlicher Qualifizierungsmaßnahmen in Form sog. Inhouse-Schulungen	Verbesserung der beruflichen Perspektiven und Stärkung des "lebenslangen Lernens"	Führungskräfte Personalreferat	fortlaufend
Gezielte Qualifizierung von Mitarbeiterinnen als Vorbereitung für neue Tätigkeiten	Verbesserung der beruflichen Perspektiven und Stärkung des "lebenslangen Lernens"	Führungskräfte Personalreferat	fortlaufend
Neue Maßnahmen	Ziele	Zuständigkeit	Termin
Seminarangebote für Beschäftigte in Elternzeit	Verbesserung des beruflichen Wiedereinstiegs sowie der Bindung an die AVH um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken	Gleichstellungsbeauftragte Personalreferat	Ab 2022 fortlaufend

## 5. Teilzeitbeschäftigung

Bereits laufende Maßnahmen	Ziele	Zuständigkeit	Termin
Beratung zu Teilzeitmöglichkeiten auch in Positionen mit Fach- und Führungsverantwortung	Erhöhung des Frauenanteils in Fach- und Führungsverantwortung in Einheiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Führungskräfte Personalreferat	fortlaufend
Alle freien Stellen werden - wie bisher - grundsätzlich als teilzeitgeeignet ausgeschrieben. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen	Erhöhung des Frauenanteils in Fach- und Führungsverantwortung in Einheiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Gleichstellungsbeauftragte Führungskräfte Personalreferat	fortlaufend
Angebot individueller Teilzeitregelungen (z. B. Jobsharing) an alle Beschäftigten	Eröffnung neuer Perspektiven zur Erhöhung der Teilzeitquote; Verbesserung des beruflichen Wiedereinstiegs sowie der Bindung an die AVH zum Entgegenwirken des Fachkräftemangels	Führungskräfte Gleichstellungsbeauftragte Personalreferat	fortlaufend
Offenheit für Angebot von Teilzeitbeschäftigung und Jobsharing auch in Führungspositionen	Bewusste Entscheidung für Beruf und Familie auf allen Ebenen möglich	Führungskräfte Gleichstellungsbeauftragte Personalreferat	fortlaufend

## 6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bereits laufende Maßnahmen	Ziele	Zuständigkeit	Termin
Bereitstellung von Eltern-Kind-Büros	Bei kurzfristigem Ausfall der Betreuungsmöglichkeiten oder bei leichter Erkrankung des Kindes können Eltern ihre Kinder zum Dienst mitbringen	Leitung Führungskräfte Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend
Angebot und Förderung der Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung mittels Mobilarbeit	Effizienteres Zeitmanagement durch Reduzierung von Anfahrtszeiten: die alternierende Telearbeit soll gefördert und nach Möglichkeit weiter ausgebaut werden um eine Alternative zur Teilzeit zu bieten	Leitung Gleichstellungsbeauftragte Führungskräfte Personalreferat	fortlaufend
Angebot der Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung durch Teilzeit - auch bei Frauen mit Familienpflichten in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen - im Rahmen der organisatorischen und personellen Möglichkeiten der AVH	Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Leitung Gleichstellungsbeauftragte Führungskräfte Personalreferat	fortlaufend
Angebot der Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung durch Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit im Rahmen der organisatorischen und finanziellen Möglichkeiten der AvH	Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Leitung Gleichstellungsbeauftragte Führungskräfte Personalreferat	fortlaufend
Beurlaubte werden vor ihrer Rückkehr frühzeitig durch ihre Führungskräfte über ihren geplanten Einsatz informiert und ggf. auf Stellenausschreibungen hingewiesen. Auf Wunsch wird mit ihnen ein Personalgespräch über Arbeits- und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geführt.	Verbesserung des beruflichen Wiedereinstiegs sowie der Bindung an die AVH um dem Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken	Führungskräfte Gleichstellungsbeauftragte Personalreferat	fortlaufend
Für Beurlaubte (Elternzeit/Sonderurlaub) gelten die gleichen Kriterien wie für nicht Beurlaubte. Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf Beurteilungen auswirken.	Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Führungskräfte Gleichstellungsbeauftragte Personalreferat	fortlaufend
Erhöhung des Frauenanteils in Bezug auf "Führen in Teilzeit"	Verbesserung des beruflichen Wiedereinstiegs sowie Bindung an die AVH	Leitung Führungskräfte Personalreferat	fortlaufend

Informationen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Gleichstellungsbeauftragte Personalreferat	fortlaufend
Implementierung des erweiterten Familienbegriffs in der AVH gemäß Audit Beruf und Familie	Familie = alle Lebensgemeinschaften, in denen eine langfristige soziale Verantwortung füreinander wahrgenommen wird, wo mehrere Generationen füreinander Sorge tragen, Zuwendung geben und empfangen	Leitung Führungskräfte Gleichstellungsbeauftragte Personalreferat	fortlaufend
<b>Neue Maßnahmen</b>	<b>Ziele</b>	<b>Zuständigkeit</b>	<b>Termin</b>
Durchführung der Re-Auditierung zum Zertifikat des Audit Beruf und Familie der Hertie-Stiftung	Erfahrungsaustausch und Weiterentwicklung der familienfreundlichen Angebote	Leitung Gleichstellungsbeauftragte Personalreferat	im Mai 2022

## 7. Öffentlichkeitsarbeit/Sonstige

Bereits laufende Maßnahmen	Ziele	Zuständigkeit	Termin
Sicherstellung einer geschlechterneutralen Sprache in sämtlichen Veröffentlichungen	Sprachliche Gleichstellung als eine Grundlage für tatsächliche Gleichstellung	Presse & Öffentlichkeitsarbeit Personalreferat Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend
Interne Veröffentlichung des Gleichstellungsplans im Intranet	Informationen von Führungskräften und Beschäftigten	Gleichstellungsbeauftragte Personalreferat	fortlaufend
Beachtung der Führungs- und Handlungsrichtlinien und Einhaltung des AGG	Schutz des Einzelnen Diskriminierungsfreie Verwaltung Angenehmes Arbeitsklima	Geschäftsführung Personalreferat Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend
<b>Neue Maßnahmen</b>	<b>Ziele</b>	<b>Zuständigkeit</b>	<b>Termin</b>
Gesonderte E-Mail an Führungskräfte mit dem Hinweis des neu erstellten Gleichstellungsplanes.	Erinnerung und Information von Führungskräften	Personalreferat	Ab 2022 fortlaufend



## 6 Zielvorgaben

Ziel ist es daher weiterhin, den Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Laufbahnen und den jeweiligen Führungspositionen anzugleichen. Dies gilt in Bezug auf die gesamte Verwaltung, als auch für die verschiedenen Abteilungen bzw. deren Referate. Damit geht einher, in den verschiedenen Entgeltgruppen einen ausgewogenen Anteil von Frauen und Männern herzustellen.

Insbesondere Männer sollen motiviert werden entsprechende Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen. Auf Ebene des Bundesressorts gibt es gute Beispiele für Maßnahmen zur Motivation der Männer zur Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen Umgang mit Beruf und Familie für Männer, Broschüren und Informationen.

## **7 Schlussbestimmungen**

### **7.1 Realisierung und Kontrolle**

Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur der AvH. Verantwortliche für die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplanes sind die Führungskräfte der Fachbereiche auf allen Ebenen. Es werden aber daher auch weiterhin alle Beschäftigten gebeten, sich aktiv an der Umsetzung des Gleichstellungsplans zu beteiligen.

Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans aufgrund verschiedener Regelungen (Organisationsentwicklung) nicht erreicht werden können, sind weitere Maßnahmen zu erarbeiten, die zumindest ein Absinken des Frauenanteils verhindern.

Zusammenfassend wird festgestellt, dass trotz neuer Maßnahmen wie z. B. des Projekts Audit Beruf und Familie weiterhin ein beschwerlicher Weg vor uns liegt.

Auf eine mögliche Aktualisierung des Gleichstellungsplanes nach zwei Jahren wurde wie anfangs unter Pkt. 2 bereits erwähnt im Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten und der Geschäftsführung aufgrund des enormen Verwaltungsaufwandes verzichtet.

### **7.2 Inkrafttreten und Veröffentlichung**

Der neue Gleichstellungsplan tritt gem. § 12 Abs. 2 BGleIG ab 01.01.2022 in Kraft und gilt für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis 31.12.2025. Er wird allen Beschäftigten im SharePoint zur Verfügung gestellt. Da die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere eine Aufgabe der Vorgesetzten ist, erhalten diese den Gleichstellungsplan unter Hinweis auf deren besondere Verpflichtung zur Umsetzung gesondert in Textform. Beschäftigte, die ihre Arbeit in der AvH neu aufnehmen, werden auf die Veröffentlichung im SharePoint hingewiesen.