

Gleichstellungsplan

AvH

2026 – 2029



Inhalt

Präambel.....	3
2. Grundlagen und Ziele des Gleichstellungsplans.....	4
3. Beschäftigungsstruktur (Zahlen, Daten, Fakten)	5
4. Beurlaubungen durch Elternzeit, Altersteilzeit, Pflegezeit und Sonderurlaub	9
5. Fortbildung.....	10
6. Weitere gleichstellungsrelevante Bereiche	11
6.1 Einstellungen nach externen Ausschreibungen	11
7. Maßnahmenübersicht zur Umsetzung	12
8. Schlussbestimmungen.....	16
8.1 Realisierung und Kontrolle	16
8.2 Inkrafttreten und Veröffentlichung	16

Präambel

Liebe Kolleg*innen,

die AvH versteht sich als moderner Arbeitgeber und setzt sich dafür ein, Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Beschäftigten zu fördern. Ein gleichstellungsorientiertes Personalkonzept soll auf allen Ebenen gleiche berufliche Chancen gewährleisten. In den vergangenen Jahren wurden hierzu bereits zahlreiche Maßnahmen erfolgreich umgesetzt.

Gleichzeitig stehen wir vor neuen Herausforderungen: Arbeitsinhalte und organisatorische Rahmenbedingungen müssen stärker an die vielfältigen Lebenslagen der Beschäftigten angepasst werden. Die Übernahme privater Sorgeverantwortung, insbesondere die Pflege von Angehörigen, gewinnt dabei zunehmend an Bedeutung. Familienfreundliche Strukturen leisten einen wichtigen Beitrag, um alle Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen.

Gleichstellung ist ein fortlaufender Prozess, der sich an gesellschaftliche Entwicklungen anpassen muss. Vor diesem Hintergrund wurde der vorliegende Gleichstellungsplan weiterentwickelt und auf einer aktualisierten Datengrundlage aufgebaut.

Im Verhältnis zu den von ihr geförderten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hat die AvH durch zahlreiche Maßnahmen in ihren Förderverfahren, die Vereinbarung von Zielwerten für Frauenanteile bereits sehr effiziente Mechanismen etabliert, die in der Wissenschaft große Beachtung und Resonanz gefunden haben. Die zugrunde liegenden Gedanken und Ziele nimmt sich die AvH auch im Innenverhältnis für die Beschäftigten der Geschäftsstelle zum Vorbild.

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

Ich freue mich sehr über den vorliegenden Gleichstellungsplan für unsere Geschäftsstelle. Lassen Sie uns diesen gemeinsam zum Anlass nehmen, das Thema Chancengleichheit konsequent und für alle gewinnbringend voranzubringen und damit zugleich unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu stärken. Der Gleichstellungsplan gilt für die Jahre 2026 bis 2029 und tritt am 01.01.2026 in Kraft.

Dr. Markus Zanner

Generalsekretär

Carina Kamin-Klein

Gleichstellungsbeauftragte

2. Grundlagen und Ziele des Gleichstellungsplans

Der bisherige Gleichstellungsplan der AvH galt von 2022 bis 2025. Mit der Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) zum 01.05.2015 entfiel die Pflicht zur Aktualisierung nach zwei Jahren; aufgrund des hohen Verwaltungsaufwands wurde in Abstimmung mit der Geschäftsführung und der Gleichstellungsbeauftragten auf eine freiwillige Fortschreibung verzichtet.

Der Gleichstellungsplan ist ein verbindliches Instrument zur Planung, Steuerung und Kontrolle der gesetzlich vorgesehenen Gleichstellungsziele. Er legt für alle Bereiche konkrete Vorgaben zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen und Männern fest und definiert Maßnahmen zum Abbau bestehender Unterrepräsentanzen.

Zudem sollen die formulierten Ziele und Maßnahmen strukturelle Verbesserungen anstoßen, insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der Chancengleichheit für Teilzeitbeschäftigte. Damit trägt der Gleichstellungsplan zu einem ausgewogeneren Verhältnis von Arbeit- und Privatleben bei.

Die Maßnahmen verfolgen folgende Ziele:

- die berufliche Entwicklung von Frauen systematisch zu unterstützen,
- den Anteil von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nachhaltig zu erhöhen, insbesondere in Leitungs- und Führungsfunktionen,
- die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch die Stärkung der Chancengleichheit für Teilzeitbeschäftigte zu verbessern und die Nutzung entsprechender Angebote durch alle Beschäftigten zu fördern.

Aufgrund der engen Rahmenbedingungen bei externen Einstellungen wird die AvH auch künftig im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte stehen. Um dem Abwandern vorhandener Fachkräfte entgegenzuwirken, ist neben einer nachhaltigen Personalentwicklung weiterhin eine gezielte Förderung erforderlich, insbesondere mit Blick auf weibliche Beschäftigte. Die vorgesehenen Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen sind daher ein integraler Bestandteil der personalpolitischen Gesamtstrategie.

3. Beschäftigungsstruktur (Zahlen, Daten, Fakten)

Tabelle 1a: Geschlechterverteilung (absolut)

Die dargelegte Personalstruktur der AvH beruht auf Stichtagsauswertungen zum 30.06 der vergangenen drei Jahre und stellt sich wie folgt dar:

Geschlecht	2023	2024	2025
männlich	65	63	63
weiblich	218	233	232
Gesamtergebnis	283	296	295

Tabelle 1b: Geschlechterverteilung (relativ in %)

Geschlecht	2023	2024	2025
männlich	22,96	21,28	21,36
weiblich	77,04	78,72	78,64
Gesamtergebnis	100	100	100

Zum Stichtag 30.06.2025 waren von den 295 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der AvH 232 weiblich und 63 männlich. Im Vergleich zu den Vorjahren (2023 und 2024) bleibt die Geschlechterverteilung 2025 konstant und beläuft sich auf circa zwei Drittel Frauen und ein Drittel Männer.

Tabelle 2a: Beschäftigte je Laufbahngruppe – Geschlechterverteilung (absolut)

	2023		2024		2025	
Laufbahngruppe	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
AT	3	2	3	2	3	2
hD	18	49	18	53	19	54
gD	30	125	28	136	30	133
mD	7	34	8	34	8	34
eD	5	5	6	5	3	6
Azubi	2	3	-	3	-	3
Gesamtergebnis	65	218	63	233	63	232

Zum Stichtag 30.06.2025 umfasste der Anteil der Laufbahngruppen des AT und hD über alle Beschäftigten hinweg (männlich und weiblich) 78 Mitarbeitende. Das sind circa 26 Prozent der Gesamtbeschäftigten der AVH (78 von 295).

Tabelle 2b: Beschäftigte je Laufbahngruppe – Geschäftsverteilung (relativ zur jeweiligen Laufbahngruppe in %)

	2023		2024		2025	
Laufbahngruppe	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
AT	60	40	60	40	60	40
hD	27	73	25	75	26	74
gD	19	81	17	83	18	82
mD	17	83	19	81	19	81
eD	50	50	55	45	33	67
Azubi	40	60	-	100	-	100
Gesamtergebnis	23	77	22	78	21	79

Wird die absolute Verteilung betrachtet, sind im mittleren und gehobenen Dienst deutlich mehr Stellen von Frauen (mD: 81 %; gD: 82 %) als von Männern (mD: 19 %; gD: 18 %) besetzt. Im außertariflichen Bereich (AT) ist die Geschlechterverteilung mit 60 % Männern und 40 % Frauen über alle drei Jahre relativ konstant und vergleichsweise ausgewogen. Im höheren Dienst (hD) überwiegt der Frauenanteil klar (73–75 %). Im einfachen Dienst (eD) schwanken die Anteile stärker: 2023 ist die Verteilung ausgeglichen, 2024 überwiegen Männer (55 %), während 2025 Frauen dominieren (67 %). Bei den Auszubildenden zeigt sich ein deutlicher Frauenanteil, insbesondere 2024 und 2025 (100 %)

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.

Tabelle 3a: Führungskräfte – Geschlechterverteilung im Jahresvergleich (absolut)

	2023		2024		2025	
Laufbahngruppe	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
RL	9	13	9	15	9	13
AL	2	2	2	2	2	2
GS	2	-	2	-	2	-
Gesamtergebnis	13	15	13	17	13	15

Tabelle 3b: Führungskräfte – Geschlechterverteilung im Jahresvergleich (relativ in %)

	2023		2024		2025	
Laufbahngruppe	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
RL	41	59	37	63	40	60
AL	50	50	50	50	50	50
GS	100	-	100	-	100	-
Gesamtergebnis	46	54	43	57	46	54

Grundsätzlich ist die Geschlechterverteilung in den Führungsfunktionen auf RL- und AL-Ebene weitgehend ausgeglichen. In den Referatsleitungen (RL) liegt der Frauenanteil je nach Jahr bei 59–63 %, während Männer auf 37–41 % kommen. Die Abteilungsleitungen (AL) sind in allen Jahren paritätisch besetzt (50 % / 50 %). Lediglich in den Geschäftsstellenleitung (GS) zeigt sich ein deutliches Ungleichgewicht, da hier ausschließlich Männer (100 %) vertreten sind.

Insgesamt ist zu erkennen, dass der Frauenanteil in Führungsbereichen zugenommen hat, was sich auch in der Entwicklung der vergangenen Jahre widerspiegelt. Gleichzeitig wird deutlich, dass Frauen insbesondere im Bereich der Geschäftsstellenleitung weiterhin gezielt gefördert und stärker berücksichtigt werden müssen.

Maßnahmen zur Gestaltung individueller Arbeitszeiten

In der Geschäftsstelle der AvH gilt eine flexible Rahmenarbeitszeit von 6 bis 21 Uhr. Innerhalb dieses Zeitfensters können Beschäftigte ihre Arbeitszeit individuell gestalten. Dies schafft spürbar mehr Flexibilität für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Tabelle 4a: Beschäftigte in Teilzeit in Köpfen (aktiv)- absolut

	2023		2024		2025	
Laufbahngruppe	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
AT	-	-	-	-	-	-
hD	6	30	8	35	6	37
gD	6	63	7	75	7	77
mD	1	23	1	23	1	24
eD	4	5	5	5	2	6
Azubi	-	-	-	-	-	-
Gesamtergebnis	17	121	21	138	16	144

Tabelle 4b: Beschäftigte in Teilzeit in Köpfen (relativ in %)

	2023		2024		2025	
Laufbahngruppe	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
AT	-	-	-	-	-	-
hD	17	83	19	81	14	86
gD	9	91	9	91	8	92
mD	4	96	4	96	4	96
eD	44	56	50	50	25	75
Azubi	-	-	-	-	-	-
Gesamtergebnis	12	88	13	87	10	90

Auch im Jahr 2025 zeigt sich, dass Teilzeitarbeit an der AvH ein wichtiger Bestandteil moderner Arbeitsorganisation ist. Zum Stichtag 30.06.2025 lag die Teilzeitquote bei 54% und ist damit gegenüber früheren Jahren weiter angestiegen. Insgesamt waren 160 Beschäftigte in Teilzeit, davon 16 Männer und 144 Frauen. Damit entfällt der überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten weiterhin auf Frauen (90 %), wobei sich dieser Trend insbesondere im höheren Dienst verstärkt, zeigt: Dort arbeiteten 2025 6 Männer und 37 Frauen in Teilzeit (86 % Frauen). Auffällig ist, dass der Frauenanteil im höheren Dienst im Vierjahresvergleich konstant blieb sowohl 2021 als auch 2025 waren 22 Frauen in dieser Laufbahngruppe tätig. Auch in den übrigen Laufbahngruppen setzt sich das Muster fort. Im gehobenen Dienst arbeiten 2025 insgesamt 84 Personen in Teilzeit, davon 77 Frauen (92 %). Im mittleren Dienst sind 24 Beschäftigte teilzeitbeschäftigt, davon 96 % Frauen. Lediglich im einfachen Dienst ist der Anteil der Männer etwas höher, wobei Frauen hier 2025 dennoch 75 % der Teilzeitkräfte ausmachen. Im außertariflichen Bereich sowie bei den Auszubildenden sind keine Teilzeitbeschäftigten gemeldet.

Die Teilzeitquote ist damit im Dreijahresvergleich stabil hoch geblieben, auch wenn sie 2025 prozentual leicht unter dem Wert von 2024 liegt (2023: 12 % Männer / 88 % Frauen; 2024: 13 % / 87 %; 2025: 10 % / 90 %). Insgesamt zeigt sich ein deutlicher Trend: Teilzeit wird vor allem von Frauen genutzt, und zwar unabhängig von der Laufbahngruppe.

Mobiles Arbeiten ergänzt diese Entwicklung maßgeblich. Die seit dem 01.04.2021 geltende Betriebsvereinbarung erleichtert eine flexible Gestaltung des Arbeitsalltags und unterstützt Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen oder gesundheitlichen Einschränkungen. Durch unterschiedliche Modelle wie variable Wochenstunden oder flexible Arbeitstage kann die AvH individuelle Arbeitszeitwünsche gut berücksichtigen.

Auch im Bereich der Führungskräfte spielt Teilzeit eine Rolle: Zehn weibliche Führungskräfte arbeiten aktuell in Teilzeit und Eine männliche Führungskraft, sodass der relative Frauenanteil in diesem Segment 91 % beträgt.

Damit zeigt sich, dass Teilzeit inzwischen auch im Führungsbereich etabliert ist, zugleich aber fast ausschließlich von Frauen genutzt wird ein Hinweis darauf, dass weiterhin strukturelle Maßnahmen nötig sind, um Teilzeit auch für Männer attraktiver zu machen.

Insgesamt lässt sich erkennen, dass Teilzeit und mobiles Arbeiten wesentliche Bausteine einer familienfreundlichen und inklusiven Arbeitskultur der AvH sind. Dennoch bleibt die Herausforderung bestehen, die ungleiche geschlechtsspezifische Verteilung der Teilzeit langfristig auszugleichen und insbesondere Männer stärker in flexible Arbeitsmodelle einzubinden.

4. Beurlaubungen durch Elternzeit, Altersteilzeit, Pflegezeit und Sonderurlaub

Bei den Beurlaubungen handelt es sich um familienbedingte Beurlaubungen zur Übernahme privater Sorgeverantwortung, beispielsweise zur Betreuung von Kindern oder zur Pflege von Familienangehörigen.

Einzelheiten ergeben sich aus folgender Übersicht des Jahres 2025:

	2023		2024		2025	
Laufbahngruppe	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
AT	-	-	-	-	-	-
hD	-	5	-	3	-	4
gD	1	6	1	5	0	2
mD	-	3	-	1	1	-
eD	1	-	-	-	-	-
Azubi	-	1	-	1	-	1
Gesamtergebnis	2	15	1	10	1	7

%	2023		2024		2025	
Laufbahngruppe	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
AT	-	-	-	-	-	-
hD	-	100	-	100	-	100
gD	14	86	17	83	0	100
mD	-	100	-	100	100	-
eD	100	-	-	-	-	-
Azubi	-	100	-	100	-	100
Gesamtergebnis	12	88	9	91	12	88

Die aktuellen Zahlen zeigen, dass familienbedingte Beurlaubungen weiterhin überwiegend von Frauen genutzt werden. Im Jahr 2025 waren insgesamt 8 Beschäftigte beurlaubt, davon 7 Frauen und 1 Mann. Damit liegt der Frauenanteil bei 88 %, während Männer nur vereinzelt entsprechende familienbedingte Beurlaubungen in Anspruch nehmen. Besonders im höheren Dienst zeigt sich dieser Trend deutlich: Hier entfielen 2025 alle vier Beurlaubungen auf Frauen. Im gehobenen Dienst sank die Zahl der beurlaubten Frauen von sechs (2023) über fünf (2024) auf zwei (2025), während im mittleren Dienst erstmals ein Mann eine familienbedingte Beurlaubung nutzte.

Auffällig ist, dass zwar weiterhin Frauen den Großteil der Beurlaubungen übernehmen, Männer jedoch zunehmend beteiligt sind, wenn auch auf niedrigem Niveau. So nutzten 2025 insgesamt ein männlicher Beschäftigter eine familienbedingte Auszeit. Zudem zeigen die Vorjahresentwicklungen (2023 und 2024), dass Männer sporadisch auch in anderen Laufbahngruppen Beurlaubungen wahrnehmen, etwa im einfachen Dienst.

Insgesamt verdeutlichen die Daten, dass flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeit oder mobiles Arbeiten die Rückkehr nach einer Auszeit erleichtern. Viele Beschäftigte – insbesondere Mütter, zunehmend aber auch Väter – kehren dadurch früher aus der Elternzeit zurück oder steigen währenddessen bereits wieder teilweise in den Beruf ein. Dies unterstreicht den hohen Stellenwert einer familienbewussten Personalpolitik und die positive Wirkung unterstützender Maßnahmen auf eine nachhaltige Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

5. Fortbildung

Insgesamt befanden sich vom 01.01.2023 bis 31.12.2025 **124 Beschäftigte** in einer Fortbildung.

	2023		2024		2025	
Laufbahngruppe	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
AT	-	-	-	-	-	-
hD	3	10	3	26	3	10
gD	3	13	2	22	1	14
mD	1	6	1	7	1	3
eD	-	-	-	-	1	-
Azubi	-	-	-	-	-	-
Gesamtergebnis	7	29	6	55	6	21

%	2023		2024		2025	
Laufbahngruppe	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
AT	-	-	-	-	-	-
hD	23	77	10	90	23	77
gD	19	81	8	92	7	93
mD	14	86	12	88	25	75
eD	-	-	-	-	100	-
Azubi	-	-	-	-	-	-
Gesamtergebnis	19	81	10	90	22	78

Im **höheren Dienst** nahmen im Jahr 2025 insgesamt 13 Beschäftigte an Fortbildungen teil, davon 10 Frauen (77 %) und 3 Männer (23 %). Damit bleibt der Frauenanteil im Vergleich zu den Vorjahren stabil hoch. Die Zahlen zeigen, dass Fortbildungsangebote im höheren Dienst besonders von Frauen genutzt werden und diese kontinuierlich in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert werden.

Auch im **gehobenen Dienst** setzen sich die geschlechterbezogenen Trends fort. Von 15 Fortbildungsteilnehmenden im Jahr 2025 waren 14 Frauen (93 %) und 1 Mann (7 %). Im Vergleich zu 2024 ist die Gesamtzahl gesunken, der Frauenanteil jedoch nochmals gestiegen. Dies unterstreicht, dass Fortbildungen in diesem Bereich weiterhin überwiegend von Frauen wahrgenommen werden.

Im **mittleren Dienst** nahmen 2025 insgesamt 4 Personen an Fortbildungen teil, darunter 3 Frauen (75 %) und 1 Mann (25 %). Während in den Vorjahren nahezu ausschließlich Frauen vertreten waren, zeigt sich 2025 eine leichte Annäherung zwischen den Geschlechtern. Dennoch bleibt der Frauenanteil auch hier deutlich überwiegend.

6. Weitere gleichstellungsrelevante Bereiche

In diesem Abschnitt werden weitere Bereiche betrachtet, die gleichstellungsrechtlich von Bedeutung sind. Die Analysen beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2025. Aufgrund der geringen Fallzahlen wurde die Kategorie „divers“ nicht gesondert ausgewiesen.

6.1 Einstellungen nach externen Ausschreibungen

Im vierjährigen Referenzzeitraum wurden insgesamt 115 externe Einstellungen vorgenommen. Ausschreibungen erfolgen in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Betriebsrat, wenn intern kein Personal mit dem erforderlichen Anforderungsprofil verfügbar ist. Sowohl das BGleG als auch die früheren Gleichstellungspläne schreiben vor, dass

Auswahlverfahren und insbesondere die Auswahlkriterien inklusiv gestaltet werden müssen. Form und Inhalt der Ausschreibungstexte entsprachen diesen Anforderungen.

Externe Bewerbungen:

	2023		2024		2025	
Laufbahngruppe	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
AT	-	-	-	-	-	-
hD	119	142	25	21	159	223
gD	72	173	71	164	183	337
mD	12	37	-	-	5	18
eD	3	14	30	48	12	9
Azubi	7	8	14	18	-	-
Gesamtergebnis	273	374	140	251	359	587

Einstellungen:

	2023		2024		2025	
Laufbahngruppe	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
AT	-	-	-	-	-	-
hD	4	5	1	3	-	4
gD	2	19	4	14	3	12
mD	3	3	1	2	-	0
eD	2	3	3	4	2	3
Azubi	1	-	-	2	1	1
Gesamtergebnis	12	30	10	25	6	20

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

7. Maßnahmenübersicht zur Umsetzung

Ein umfassender Maßnahmenkatalog definiert die Schritte zur Umsetzung dieser Ziele. Die Maßnahmen greifen in allen Bereichen der Leitung und des Personalmanagements. Ihre Umsetzung und die erzielten Ergebnisse werden kontinuierlich überwacht und sorgfältig analysiert, um die Aktivitäten bei Bedarf flexibel an die Bedürfnisse der Beschäftigten der AvH anzupassen. Gleichzeitig verfolgt die AvH im Sinne des Gleichstellungsgedankens eine exzellente Arbeitgeberpositionierung, um als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um Fachkräfte wahrgenommen zu werden

1. Frauenanteil in Führungspositionen

Bereits laufende Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Termin
Öffentliche Ausschreibung und transparente Anforderungsprofile; besondere Berücksichtigung qualifizierter Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz	Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Führungsebenen	Leitung, Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	fortlaufend
Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen und Teilzeitfaktoren in Führungskräfteseminaren	Vermeidung von Nachteilen bei Leistungsbewertung	Führungskräfte, Personalreferat	fortlaufend
Neue Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Termin
Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Chancengleichheit	Stärkung gleichberechtigter Karrierechancen	Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	ab 2025 fortlaufend

2. Personalgewinnung / Stellenbesetzung

Bereits laufende Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Termin
Verbesserte Darstellung flexibler Arbeitsmodelle (Gleitzeit, Teilzeit, mobiles Arbeiten) in SharePoint	Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen	Personalreferat	fortlaufend
Neue Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Termin
Erstellung umfassender Bewerbungs- und Einstellungsstatistiken	Valide Grundlage für Personal- und Gleichstellungsanalysen	Personalreferat	ab 2025 fortlaufend

3. Ausbildung

Bereits laufende Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Termin
Klar definierte Ausbildungsinhalte, Rotationspläne und Lernziele für alle Auszubildenden, die auch die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung berücksichtigen.	Verbesserung der Chancengleichheit	Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	fortlaufend
Neue Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Termin
Gezielte Praktikumsangebote für Frauen in Bereichen mit niedrigem Frauenanteil	Steigerung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Einheiten	Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	ab 2025 fortlaufend

4. Fortbildung

Bereits laufende Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Termin
Regelmäßige Ermittlung des Fortbildungsbedarfs inkl. frauenspezifischer Angebote	Verbesserung der Chancengleichheit	Führungskräfte, Personalreferat	fortlaufend
Inhouse-Schulungen zu zentralen Qualifizierungsthemen	Stärkung beruflicher Perspektiven	Führungskräfte, Personalreferat	fortlaufend
Gezielte Qualifizierung von Mitarbeiterinnen für neue Tätigkeitsbereiche	Förderung beruflicher Entwicklung	Führungskräfte, Personalreferat	fortlaufend

Neue Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Termin
Seminarangebote für Beschäftigte in Elternzeit	Unterstützung beim Wiedereinstieg und Bindung an die AvH	Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	ab 2025 fortlaufend

5. Teilzeitbeschäftigung

Bereits laufende Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Termin
Ausschreibung aller Stellen auch als teilzeitgeeignet	Erhöhung der Chancengleichheit	Gleichstellungsbeauftragte, Führungskräfte, Personalreferat	fortlaufend
Offenheit für flexible Arbeitsmodelle wie individuelle Teilzeit oder Jobsharing, die auch in Führungspositionen ermöglicht werden	Förderung der langfristigen Bindung an die AvH durch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie gezielte Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.	Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	fortlaufend

6. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Bereits laufende Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Termin
Bereitstellung von Eltern-Kind-Büros	Unterstützung bei kurzfristigen Betreuungsengpässen	Leitung, Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend
Förderung flexibler Arbeitszeitgestaltung inkl. Mobilarbeit	Effizienteres Zeitmanagement und Ausbau der Telearbeit	Leitung, Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	fortlaufend
Flexible Teilzeitregelungen auch für Führungskräfte	Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Leitung, Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	fortlaufend
Teilzeitmöglichkeiten während der Elternzeit	Verbesserung des beruflichen Wiedereinstiegs	Leitung, Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	fortlaufend

Frühzeitige Rückkehrgespräche für Beurlaubte	Bindung an die AvH & Verbesserung des Wiedereinstiegs	Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	fortlaufend
Gleichbehandlung Beurlaubter bei Beurteilungen	Sicherung fairer Bewertung	Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	fortlaufend
Förderung von 'Führen in Teilzeit'	Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen	Leitung, Führungskräfte, Personalreferat	fortlaufend
Informationen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	Bessere Vereinbarkeit familiärer Pflegeaufgaben	Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	fortlaufend
Umsetzung des erweiterten Familienbegriffs	Anerkennung vielfältiger Familienformen	Leitung, Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	fortlaufend

Neue Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Termin
Re-Auditierung "Beruf und Familie" (Hertie-Stiftung)	Weiterentwicklung familienfreundlicher Maßnahmen	Leitung, Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	2028

7. Öffentlichkeitsarbeit / Sonstiges

Bereits laufende Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Termin
Sicherstellung der inklusiven Sprachverwendung in Veröffentlichungen	Förderung sprachlicher Gleichstellung	Presse/ÖA, Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	fortlaufend
Interne Veröffentlichung des Gleichstellungsplans im Intranet	Transparente Information aller Führungskräfte und Beschäftigten	Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	fortlaufend
Beachtung von Führungs- & Handlungsrichtlinien und des AGG	Diskriminierungsfreie Verwaltung & gutes Arbeitsklima	Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte, Personalreferat	fortlaufend

Neue Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Termin
Informationsmail an Führungskräfte zum neuen Gleichstellungsplan	Verbesserte Sensibilisierung und Umsetzungssicherheit	Personalreferat	ab 2025 fortlaufend

8. Schlussbestimmungen

8.1 Realisierung und Kontrolle

Der Gleichstellungsplan ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur der AvH. Für die Umsetzung der Ziele des Plans sind die Führungskräfte der Fachbereiche auf allen Ebenen verantwortlich. Darüber hinaus werden alle Beschäftigten weiterhin gebeten, sich aktiv an der Umsetzung zu beteiligen.

Sollten die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans aufgrund struktureller oder organisatorischer Rahmenbedingungen (z. B. im Rahmen der Organisationsentwicklung) nicht erreicht werden können, sind ergänzende Maßnahmen zu entwickeln, die zumindest ein Absinken des Frauenanteils verhindern.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass trotz neuer Initiativen, wie etwa dem Projekt „Audit Familie und Beruf“ weiterhin ein herausfordernder Weg vor uns liegt.

Auf eine mögliche Aktualisierung des Gleichstellungsplans nach zwei Jahren wurde, wie bereits unter Punkt 2 erwähnt, im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Geschäftsführung aufgrund des hohen Verwaltungsaufwands verzichtet.

8.2 Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der neue Gleichstellungsplan tritt gem. § 12 Abs. 2 BGleG ab 01.01.2026 in Kraft und gilt für den Zeitraum vom 01.01.2026 bis 31.12.2029. Er wird allen Beschäftigten im SharePoint zur Verfügung gestellt. Da die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere zu den Aufgaben der Vorgesetzten gehört, erhalten diese den Gleichstellungsplan unmittelbar nach der Veröffentlichung auf SharePoint mit dem Hinweis auf ihre besondere Verantwortung für die Umsetzung.

**„Die Ideen
wachsen, wenn
wir gehen.“**

ALEXANDER VON HUMBOLDT