

Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Zentralen Betriebseinheit Regionalzentren der FernUniversität in Hagen

Die FernUniversität in Hagen setzt sich aktiv für Diversität und Chancengerechtigkeit in vielen universitären Handlungsfeldern ein. Schließlich wurde am 27.08.2020 der Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen entwickelt und damit eine große Bandbreite an Strukturen und Maßnahmen implementiert.

Ab dem 01.02.2021 wurde die neue Organisationseinheit der Zentralen Betriebseinheit Regionalzentren (ehem. Dez. 2.2) gegründet. Das Dezernat 2.2 gehörte bis Ende Januar 2021 zur Zentralen Hochschulverwaltung. Mit der Umstrukturierung zur Zentralen Betriebseinheit (ZBE) ist sie seit Februar 2021 eine selbstständige Organisationseinheit und hat in diesem Zuge den ersten Chancengerechtigkeitsplan erarbeitet.

Inhalt

Präambel	2
Strategische Ziele	3
Handlungsfeld Beschäftigte.....	4
Handlungsfeld Personalentwicklung	6
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie	7
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt	9
Handlungsfeld Studien- und Arbeitsplatz.....	10
Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten.....	11
Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Zentralen Betriebseinheit Regionalzentren: Tabellarische Bestandsaufnahme.....	12

Präambel

Die FernUniversität sensibilisiert für Chancen(un)gerechtigkeit und unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt – ausdrücklich in den Bereichen und Zieldimensionen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit. Diese Themen sind als zentrale Querschnittsbereiche in der Hochschulentwicklung fest verankert und gelten als Qualitätsmerkmale von Forschung, Lehre und Verwaltung. Konkrete Ziele aus diesen Bereichen finden sich in den übergreifenden und thematischen Strategien der FernUniversität. Die Verantwortung für die Verwirklichung von Chancengleichheit wird an der FernUniversität von der Hochschulleitung sowie allen Universitätsangehörigen, insbesondere jenen in Führungs- und Entscheidungsverantwortung, wahrgenommen. Werkzeug ist die aktive Förderung einer geschlechts- und diversitätssensiblen wie auch familienfreundlichen Hochschulkultur. Strukturell geht es um eine Prozessoptimierung und bessere Potentialnutzung durch die gemeinsame Verortung der verschiedenen Querschnittsthemen.

Chancengleichheit für die Beschäftigten zu gewährleisten und ihre verschiedenartigen vielfältigen Fähigkeiten und Potentiale anzuerkennen und zu fördern, steht im Mittelpunkt der festgelegten Ziele.

Im Chancengerechtigkeitsplan werden Ziele, strategische Vorgaben und Vorgehensweisen konkretisiert, um die Gleichstellung aller Geschlechter umzusetzen und Chancengleichheit zu schaffen bzw. zu sichern. Transparenz in der Personalplanung und -entwicklung schafft die Voraussetzungen, sowohl Benachteiligungsmechanismen zu erkennen und ihnen zu begegnen, als auch positiv wirkende Maßnahmen zu entwickeln.

Strategische Ziele

Die Herstellung von Chancengleichheit ist für die FernUniversität nicht nur die Erfüllung einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und eines gesetzlichen Auftrages, sondern ein zentrales Ziel, auf das sie kontinuierlich und aktiv in allen Bereichen der Hochschule hinwirkt – auch in der Gestaltung und als Gegenstand von Forschung und Lehre.

Die FernUniversität in Hagen setzt sich ein für eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung verstanden werden.

Alle Angehörigen der FernUniversität erfahren Wertschätzung und können erfolgreich studieren bzw. arbeiten – unabhängig von:

- Geschlecht
- sozialem und ethno-kulturellem Hintergrund
- Alter
- bisheriger Bildungsbiographie
- sexueller Orientierung
- geschlechtlicher Identität
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderungen einschließlich chronisch somatischer und psychischer Beeinträchtigungen
- Eingebundenheit in verschiedenen Lebensphasen, die beispielsweise durch Beruf, Familie oder die Betreuung anderer Personen unterschiedlich geprägt sind.

Die FernUniversität in Hagen fördert auch Strukturentwicklung und Maßnahmen vor allem in den Themenfeldern:

- Antidiskriminierung
- Bildungsgerechtigkeit
- Familienfreundlichkeit
- Geschlechtergerechtigkeit
- Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention

Die folgenden Ziele stehen im Vordergrund:

- Die Förderung eines chancengerechten Zugangs zum Studium und zur beruflichen Entwicklung in Wissenschaft und Verwaltung
- Die Weiterentwicklung einer Führungs- und Arbeitskultur, in der Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf Qualitätsmerkmale sind
- Die Erhöhung der Transparenz bei Stellenbesetzungen, Gremienwahlen und Fördermaßnahmen
- Die Sensibilisierung für und der Abbau von strukturelle(r) Diskriminierung
- Die Investition in barrierefreie und familienfreundliche Infrastrukturen
- Die Förderung diversitätsbezogener Forschung und Lehre

Handlungsfeld Beschäftigte

Durch ihre familienorientierte Personalpolitik schafft die FernUniversität in Hagen die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben, Beruf und Karriere und fördert die Entwicklungs- und Karrierechancen aller Beschäftigten in allen Bereichen und auf allen Ebenen; die Maßnahmen werden ausdrücklich geschlechtsneutral ausgerichtet. Positive Maßnahmen zur Förderung bestimmter Zielgruppen, z. B. bei Unterrepräsentanzen, stellen im Sinne des AGG § 5 keine Diskriminierung dar. Die FernUniversität verfolgt das Ziel, den Frauenanteil der Beschäftigten in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen – insbesondere in Leitungspositionen. Ferner ist ein weiteres Anliegen, ergänzende Maßnahmen sowohl zur Förderung von Frauen als auch zur Steigerung der Chancengerechtigkeit zu etablieren. Diese werden im Folgenden vorgestellt:

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Sensibilisierung von Führungskräften	<p>Die Leitungen der Regionalzentren werden, z. B. im Hinblick auf die Besetzung vakanter Stellen, für Gleichstellungs- und Chancengerechtigkeitsaspekte sensibilisiert. Es ist unerlässlich, die gesetzlichen Vorgaben sowie die Richtlinien des Rahmenplans zur Gleichstellung umzusetzen und Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet werden.</p> <p>Grundsätzlich liegt in der ZBE Campusstandorte keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Der Frauenanteil liegt bei nahezu 100 %.</p> <p>Der überwiegende Anteil der Beschäftigten in Teilzeit sind Frauen. Das Recht in Teilzeit zu arbeiten, wie bspw. Elternzeit zu nehmen, steht hingegen auch Männern zu. Es ist daher wichtig, die Führungskräfte für Gleichstellungsaspekte zu sensibilisieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es soll eine Fortbildung für die Führungskräfte der ZBE angeboten werden, in der die Aspekte der Gleichstellung und der Chancengerechtigkeit für zukünftige Auswahlverfahren berücksichtigt werden. • Es wird für Führungskräfte angestrebt, im Zuge einer Weiterentwicklung verschiedener Kommunikationskanäle die Themen Gleichstellung und Chancengerechtigkeit stärker einzubinden. 			Leitung der ZBE, Abteilungsleitungen und Teamleitungen	
Chancengerechte Teamstruktur	Jede*r Mitarbeiter*in, unabhängig des Geschlechts, der Herkunft, des Alters, der sexuellen Orientierung etc., wird gleichberechtigt im Team aufgenommen und Gespräche werden stets auf Augenhöhe geführt.			Teamleitungen, alle Beschäftigten	

Förderung einer vielfältigen und diskriminierungsfreien Bewerbungsauswahl	<p>Es ist neben der Sensibilisierung für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit erforderlich, Angebote zur Förderung der interkulturellen Kompetenz zu schaffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es werden entsprechende Fortbildungen zum Thema Einstellungsverfahren und interkulturelle Kompetenz angeboten. • Die Mitarbeitenden der ZBE werden aufgefordert, hochschulöffentliche Veranstaltungen, z. B. der Stabsstelle Chancengerechtigkeit oder der Fakultäten, wahrzunehmen und sich mit dem Thema intensiver zu beschäftigen. 			Teamleitungen, alle Beschäftigten	
Sensibilisierung für die Belange von behinderten und chronisch kranken Mitarbeitenden	<p>Im Zuge der Einstellung von behinderten und chronisch kranken Mitarbeitenden ist ein transparenter Prozess erforderlich, der sowohl dem einstellenden Bereich als auch der*dem neue*n Mitarbeitenden einen guten Start ermöglicht. Ferner soll gemeinsam mit dem Bereich Inklusion eine Checkliste für die Führungskräfte und Teams erstellt werden.</p>			Führungskräfte, Stabsstelle Chancengerechtigkeit	

Handlungsfeld Personalentwicklung

Mit einer gleichstellungs- und chancengerecht orientierten Personalentwicklung für den wissenschaftsunterstützenden Bereich wird die berufliche Entfaltung der Beschäftigten in Verwaltung, Technik oder im Wissenschaftsmanagement gefördert. Dazu sind folgende Maßnahmen angedacht:

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Mitarbeiter-zufriedenheit	Aufgrund der Dezentralität der ZBE ist die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die Identifikation mit der FernUniversität sehr wichtig. Im Rahmen der Neustrukturierung werden Aufgaben, Arbeitspensen, Fortbildungsmöglichkeiten und die jeweiligen inhaltlichen Prozesse diskutiert und transparente Verfahren geschaffen.			Führungskräfte	
Flexible Arbeitszeitmodelle	Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz wird – gerade nach der Corona-Zeit – auch von flexiblen Arbeitszeitmodellen abhängig gemacht. In Servicebereichen mit festen Zeiten für die Erreichbarkeit muss genau überlegt werden, welche Möglichkeiten sich für Mitarbeitende ergeben. Vor- und Nachteile von Präsenz- und virtuellen Szenarien werden diskutiert. Für HomeOffice und mobiles Arbeiten müssen die technischen Voraussetzungen geschaffen werden. Es wird ein Prozess angestoßen, in dem sich die ZBE mit diesen Themen beschäftigt.			Führungskräfte, alle Beschäftigten	
Steigerung des Anteils an männlichen Geschäftsstellenmitarbeitenden	Im Zuge der Bestandsaufnahme wurde ersichtlich, dass der Anteil an weiblichen Geschäftsstellenmitarbeitenden bei ca. 93 % lag. In zukünftigen Ausschreibungen sollen Maßnahmen integriert werden, wie z. B. Steigerung der Marketingaktivität, damit sich mehr Männer bewerben.			Führungskräfte	

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine ausgeglichene Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit fördert die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und stellt einen nicht unerheblichen Wettbewerbsfaktor dar. Die FernUniversität in Hagen schafft verlässliche Rahmenbedingungen, insbesondere durch flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle.

Um möglichst vielen Beschäftigten unter Wahrung der Kompatibilität mit ihren dienstlichen Pflichten eine Inanspruchnahme flexibler Arbeitsangebote möglich zu machen, wird auf ihre Professionalität und Eigenverantwortung ebenso vertraut wie auf gute Kooperation und Kommunikation innerhalb der Teams. So werden die Akzeptanz von Abwesenheiten und eine nachhaltige Kulturveränderung, die die Qualität von Arbeitsergebnissen in den Mittelpunkt stellt, unterstützt.

Bei konkurrierendem Bedarf zwischen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbindung von Privatleben und Beruf/Karriere haben Beschäftigte mit familiären Pflichten gemäß der lebensphasenorientierten Personalpolitik Vorrang.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Mobiles Arbeiten	Durch die Möglichkeit von mobilem Arbeiten unter abgesprochenen Rahmenbedingungen soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöht werden. Hier werden hochschulweit z. Zt. Diskussionen geführt und es sollen neue Betriebsvereinbarungen erarbeitet werden. Die ZBE prüft, unter welchen Bedingungen mobiles Arbeiten in unserem Servicebereich möglich ist. Sie unterstützt das Anliegen, ohne dass es zu einer Einschränkung der Serviceleistungen kommt.			Führungskräfte, Mitarbeitende der Regionalzentren/Campus	
Familienfreundliche Campusstandorte	Die Campusstandorte sollen bundesweit familienfreundlich aufgestellt werden. Neben Still- und Wickelmöglichkeiten soll es Möglichkeiten für Eltern geben, ihr Kind mit auf den Campus zu nehmen, um vor Ort die Lern- und Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen zu können. Hierfür gibt es bereits einen Spielkoffer für Kinder und im Zuge der Umbenennung/Umstrukturierung der Regionalzentren in Campus wird überlegt, weitere Möglichkeiten zu schaffen.			Führungskräfte, Mitarbeitende der Regionalzentren/Campus	
Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle	Den Mitarbeitenden soll die Möglichkeit der Stundenreduzierung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährt werden – in allen Aufgabengebieten soll Teilzeitarbeit ermöglicht werden. Um für Familien die Vereinbarkeit zu erleichtern, gibt es auf dem Campus in Hagen eine Kindernotbetreuung „Mini Campus“. Eltern können ihre Kinder dort während der Arbeitszeit für bestimmte Zeit betreuen lassen. Zusätzlich werden Job-Sharing-Modelle entwickelt.			Führungskräfte, alle Mitarbeiter*innen der ZBE	

Unterstützung von Elternzeit	<p>Die ZBE unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und die Beurlaubung wegen Familienarbeit, auch durch männliche Beschäftigte.</p> <p>Durch die Führungskräfte der ZBE werden die Mitarbeitenden auf Broschüren, Checklisten und Veranstaltungen in der Hochschule aufmerksam gemacht, insbesondere wird der Kontakt zum FamilienService hergestellt.</p>			Führungskräfte	
Familienfreundliche Ausrichtung der Gremien und Besprechungstermine	<p>Gremien- und Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und sollten nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten liegen, um so auch Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme zu ermöglichen.</p>			Führungskräfte	

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

Ein respektvoller Umgang, der von gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist, ist die Grundlage für die Art von Bildungs- und Entwicklungsprozessen, die die FernUniversität in Hagen ermöglichen möchte. Die FernUniversität in Hagen akzeptiert keine Benachteiligung von mit ihr verbundenen oder für sie tätigen Personen, beispielsweise aufgrund ihrer sozialen oder ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität, ihres Alters, ihrer Weltanschauung, ihrer Religion oder aufgrund einer Behinderung.

Die Verantwortung für die Prävention von und einen angemessenen Umgang mit Diskriminierung, Belästigung und Gewalt liegt bei allen Personen, die im Auftrag der FernUniversität in Hagen tätig sind. Diskriminierung in diesem Sinne ist ein Thema, das nicht nur die jeweils Betroffenen angeht, sondern alle Geförderten und für die FernUniversität in Hagen Tätigen. Die FernUniversität in Hagen erwartet daher von ihnen, überall dort Stellung zu beziehen, wo sie die Gebote eines respektvollen Umgangs verletzt sehen, und in diesem Sinne für eine offene und tolerante FernUniversität einzustehen.

Die FernUniversität in Hagen soll ein sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort sein. Sie duldet keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Das AGG definiert und sanktioniert sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Prävention	Durch Präventionsmaßnahmen und gezielte Öffentlichkeitsarbeit werden Personen, die sich sexuell diskriminiert und belästigt fühlen, auf ihr Recht hingewiesen, davon zu berichten und sich zu beschweren. Maßnahmen sind: Broschüren, Flyer, interne Beratungsangebote, bauliche Maßnahmen, z. B. Beleuchtung, Videoüberwachung und Frauenparkplätze, interne Beratungsangebote (Gleichstellungsbeauftragte, Anti-Diskriminierungsbeauftragte u. A.). Die Mitarbeitenden der ZBE sollen in diesem Themenfeld sensibilisiert werden.			Führungskräfte	
Transparentes Verfahren	Hochschulen sollen betroffene Personen ermutigen, sexuelle Diskriminierung/Belästigung nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zur Wehr zu setzen. Die Hochschule zeigt dafür eindeutige Zuständigkeiten auf, Vertraulichkeit hat höchste Priorität und ein offizielles Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist eingeführt. Die ZBE unterstützt, dieses Verfahren zu nutzen.			Führungskräfte	
Sensibilisierung	Die Mitarbeitenden sollen in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Chancengerechtigkeit zu den Themen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung sensibilisiert werden. Ferner soll der Blick für Mehrfachdiskriminierung geöffnet werden, z. B. gegenüber Trans-Studierenden und Mitarbeitenden.			Führungskräfte und Stabsstelle	

Handlungsfeld Studien- und Arbeitsplatz

Inklusion funktioniert nicht ohne Barrierefreiheit. Denn wo Orte, Räume oder Kommunikationsmittel nicht barrierefrei sind, bleibt Teilhabe am Bildungsleben sowie am kulturellen und politischen Leben, an der Arbeitswelt und in der Freizeit verwehrt.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Barrierefreiheit im Bau	<p>Alle Standorte (Regionalzentren/Campus) sind barrierefrei, d. h.: gute Zugänglichkeit, barrierefreie Parkplätze, Rampen/Aufzüge, barrierefreie Toiletten, barrierefreier Arbeitsplatz, barrierefreie WCs, verstellbarer Schreibtisch, freie Flächen und rutschhemmender Boden, Schalter, Möbel und technische Geräte sollten niedrig platziert sein, moderne Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten etc.</p> <p>Alle neuen Mitarbeitenden werden dementsprechend eingeführt.</p>			Führungskräfte in Zusammenarbeit mit Dez. 4	
Nutzung der Digitalisierung zum Abbau von Barrieren	<p>Aufnahme des Themas in die zu erarbeitende Veranstaltungsstrategie der Regionalzentren (z. B. Studienberatungsveranstaltungen online und in Präsenz).</p> <p>Gestaltung barrierefreier Websites und Formulare.</p>			Führungskräfte	

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen.

Der Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Zentralen Betriebseinheit Campusstandorte.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02.02.2022, des Rektorats vom 07.12.2021 und der Gleichstellungskommission vom 24.11.2021.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen

Professorin Dr. Ada Pellert

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Zentralen Betriebseinheit Regionalzentren: Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Beschäftigte / Bestandsaufnahme Beschäftigte								
	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Nicht-wiss. Beamt*innen								
Gesamtzahl	0,7	0	0%	1	0	0%	1	0%
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet								
Gesamtzahl	40,76	31,43	77,11%	59	48	81,36%	38	92%
E6	14,63	14,63	88%	24	24	100,00%	21	100%
E10	7,4	7,4	55%	9	9	100,00%	5	100%
E11	4,4	4,4	45%	5	5	100,00%	1	100%
nicht zugeordnet ¹	14,33	5	34,89%	21	10	47,62%	11	72%
Nicht-wiss. Angestellte befristet								
Gesamtzahl	0,5	0,5	100%	1	1	100%	1	100%
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gesamt								
Gesamtzahl	41,96	31,93	76,10%	61	49	80,33%	40	90,00%
Ang.-wiss.-unbefristet								
Gesamtzahl	3	2	0,00%	3	2	0,00%	0	0%
SHB/SHK								
Gesamtzahl	0,86	0	0,00%	5	0	0,00%	5	0,00%
Wissenschaftliche Mitarbeitende gesamt								
Gesamtzahl	3	2	0,00%	3	2	0,00%	0	0%
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				3	3			

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt. Stichtag: 01.03.2021

¹ In dieser Tabelle werden nur die Gruppen aufgeführt, welche auch tatsächlich in den Daten für den einzelnen Bereich vorhanden sind. Zudem wird eine Darstellung nach Eingruppierung vorgenommen. Die Eingruppierung wird aus Datenschutzgründen nicht überall aufgeführt bzw. zugeordnet.

Frauenanteil in Leitungspositionen				
		Frauen	Männer	Frauenanteil
Leitung der ZBE	2021	1	-	
Abteilungsleitung	2021	2	1	
Leitung Regionalzentren	2021	8	4	
Stellv. Leitung Regionalzentren	2021	9	3	

Stichtag 01.04.2021

Beschäftigte mit Schwerbehinderung			
gesamt	davon GdB <50	Frauen	Männer
8	0	n.a.	n.a.

Quelle: Schwerbehindertenvertretung, Stichtag: 01.12.2020