

Gleichstellungsplan der Hochschule Zittau/Görlitz

gemäß § 25 des sächsischen Gleichstellungsgesetzes (sächsGleichG) in der Fassung vom 01.01.2024

Dieser Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer herzustellen und Nachteile für weibliche Mitglieder und Angehörige der Hochschule Zittau/Görlitz (HSZG) zu verhindern.

Er hat das Ziel, das Gleichheitsgebot des Deutschen Grundgesetzes umzusetzen, die Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) zu erreichen und die Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit sowie die Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zu fördern.

Es wird von dem Grundsatz ausgegangen, dass die Förderung von Chancengerechtigkeit und der Abbau von Benachteiligungen für Frauen Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Zittau/Görlitz sind.

An der Hochschule Zittau/Görlitz finden bei der Verwirklichung des Gleichstellungsplans die Regelungen des Sächsisches Hochschulgesetzes vom 31. Mai 2023 (SächsGVBl. S. 329), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 31. Januar 2024 (SächsGVBl. S. 83) geändert worden ist in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Der/die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bzw. Zentralen Einrichtungen nehmen diese Aufgabe und Funktion gemäß dem Sächsischen Gleichstellungsgesetz entsprechend wahr.

1 Bestandsaufnahme & Analyse der Personalstruktur

Am 30.06.2024 waren in der Personalgruppe „Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ an der HSZG 142 Personen beschäftigt. 50 davon waren Frauen, was einem Anteil von 35 % entspricht. In der Personalgruppe „nichtwissenschaftliches Personal“ waren zum selben Stichtag 173 Personen beschäftigt. Hier lag der Frauenanteil mit 88 Personen (51 %) höher. Demnach liegt der Frauenanteil dieser beiden Beschäftigtengruppen bei insgesamt 44 %. Bis Mitte 2024 lag der Frauenanteil unter den Bewerbenden an der HSZG bei 39 %¹.

¹ Interner Report der HSZG

In den nachfolgenden Abschnitten werden die aktuellen Beschäftigtenzahlen dargestellt und bewertet. Die Angaben beziehen sich auf das Haushaltspersonal. Sonderfinanzierungsquellen und Drittmittel sind dabei nicht eingeschlossen. Stichtag ist der 30.06.2024, sofern nicht anders angegeben. Personen mit verschiedenen Aufgabengebieten wurden einer Beschäftigtengruppe zugeordnet (Bsp.: 0,5 VZÄ LfbA + 0,5 VZÄ wiss. MA → Zuordnung LfbA). Die abgeleiteten Maßnahmen beziehen sich hingegen auf das gesamte Personal der Hochschule.

1.1 Professuren

Die HSZG liegt derzeit bei einem Frauenanteil an den Professuren von 28 % (vergl. Tabelle 1) und damit 5 % über dem Wert von 2018. Der sächsische Durchschnitt lag 2023 bei 26,2 % und der bundesweite Durchschnitt bei 28,8 %².

In den kommenden 5 Jahren werden voraussichtlich 16 Professuren der HSZG neu zu besetzen sein. Das Ziel ist es, viele dieser Stellen an hochqualifizierte Frauen zu vergeben. Allein um den Status Quo zu wahren, müssen 4 dieser Professuren an Wissenschaftlerinnen vergeben werden.

Tabelle 1: Professoren und Professorinnen an der HSZG nach Fakultäten 2018 und 2024

Grundeinheit	Professuren 2018 (einschl. Vertretungsprofessuren)			Professuren 2024 (einschl. Vertretungsprofessuren)		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
Gesamt	84	25	23 %	74	29	28 %
F-EI	18	1	5 %	19	1	5 %
F-M	13	1	7 %	13	1	7 %
F-N	15	6	29 %	13	6	31 %
F-W	13	4	24 %	11	3	21 %
F-MK	10	5	33 %	6	6	50 %
F-S	14	8	36 %	12	12	50 %
ZE ³	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

² Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahr 2023, Statistisches Bundesamt, erschienen am 13. September 2024

³ ZE = Zentrale Einrichtungen: Institute, Hochschulrechenzentrum (HRZ), Hochschulbibliothek (HSB), Hochschulsprachenzentrum (HSZ), Hochschulsportzentrum (HSP), Studienkolleg (SK), Zentrum für Wissenstransfer und Bildung (ZWB), Zentrum für eLearning (Zfe), Zentrum für Innovation und Technologietransfer (ZIT)

1.2 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

In der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) liegt der Frauenanteil bei insgesamt 56 % (vergl. Tabelle 2) und ist damit deutlich höher als in der Statusgruppe der Professorinnen. Ursache für den deutlich höheren Frauenanteil unter den nicht professoralen lehraktiven Personen ist der noch immer in fast allen Disziplinen und Fächergruppen abnehmende Anteil von Frauen mit steigendem akademischen Qualifikationsniveau (vom Masterabschluss bis zur Habilitation). Auch an der HSZG zeigt sich der Effekt der *Leaky Pipeline* in der Wissenschaft. Diesem soll mit den im Abschnitt 3 beschriebenen Maßnahmen entgegengewirkt werden.

Tabelle 2: Lehrkräfte für besondere Aufgaben an der HSZG nach Fakultäten 2018 und 2024

Grundeinheit	Lehrkräfte für besondere Aufgaben 2018			Lehrkräfte für besondere Aufgaben 2024		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
Gesamt	9	22	71 %	15	19	56 %
F-EI	0	1	100 %	1	0	0 %
F-M	1	1	50 %	0	1	100 %
F-N	1	1	50 %	0	0	-
F-W	1	2	66 %	0	0	-
F-MK	2	5	71 %	6	5	45 %
F-S	1	2	66 %	3	5	63 %
ZE	3	10	76 %	5	8	62 %

1.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Frauenanteil unter den insgesamt 5 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt 2024 im Vergleich zu 2018 gleichbleibend bei 40 % (vergl. Tabelle 3).

Tabelle 3: wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der HSZG nach Fakultäten 2018 und 2024

Grundeinheit	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2018			Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2024		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
Gesamt	3	2	40 %	3	2	40 %
F-EI	1	0	-	2	0	0 %
F-M	0	1	100 %	0	1	100%
F-N	1	1	50 %	1	1	50 %
F-W	1	0	0 %	0	0	-
F-MK	0	0	-	0	0	-
F-S	0	0	-	0	0	-
ZE	0	0	-	0	0	-

1.4 Nichtwissenschaftliches Personal

Zum nichtwissenschaftlichen Personal zählen Laboringenieurinnen und -ingenieure, Verwaltungsangestellte und technisches Personal. Hier liegt der Frauenanteil in 2024 insgesamt bei 51 %.

Tabelle 4 zeigt die Aufschlüsselung der unterschiedlichen Struktureinheiten im Vergleich von 2018 zu 2024. Dieser ist zu entnehmen, dass der Frauenanteil zum einen an den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten Elektrotechnik und Informatik sowie Maschinenwesen insgesamt im Vergleich zu den weiteren Fakultäten wesentlich geringer und zum anderen an beiden Fakultäten im Vergleich von 2018 zu 2024 gesunken ist. Dieser Effekt zeigt sich genau umgekehrt an der Fakultät Sozialwissenschaften. Insbesondere mit den in den Abschnitten 3.1 und 3.2 beschriebenen Maßnahmen soll diese Entwicklung adressiert werden.

Tabelle 4: Nichtwissenschaftliches Personal an der HSZG nach Fakultäten 2018 und 2024

Grundeinheit	Nichtwissenschaftliches Personal 2018			Nichtwissenschaftliches Personal 2024		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
Gesamt	97	96	50 %	85	88	51 %
F-EI	18	4	18 %	15	2	12 %
F-M	9	3	25 %	9	2	18 %
F-N	12	10	45 %	11	8	42 %
F-W	4	3	43 %	4	3	43 %
F-MK	2	1	33 %	2	2	50 %
F-S	3	6	67 %	1	8	89 %
ZE	23	22	49 %	19	18	49 %
ZV ⁴	26	47	64 %	24	45	65 %

1.5 Organe und Gremien

Die Besetzung von Organen und Gremien erfolgt möglichst geschlechterparitätisch. Aufgrund der geringen Frauenanteile in einigen Struktureinheiten bzw. Mitgliedergruppen ist dieses Ziel jedoch nicht immer zu erreichen. Neben der Verfügbarkeit muss unbedingt die Mehrfachbelastung der betroffenen Frauen berücksichtigt werden, die sehr häufig in mehreren Gremien mitzuwirken haben. Weiterhin ist zu beachten, dass die Besetzung von Organen und Gremien in der Regel durch Wahlen erfolgt. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Organen und Gremien müssen demnach Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Wahlvorschlägen vorausgehen. Strategien zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien sind im Abschnitt 3.5 beschrieben.

Tabelle 5: Besetzung von Organen und Gremien an der HSZG 2018 und 2024

Organ/Gremium	2018			2024		
	Mitglieder gesamt	davon Frauen	Frauen- anteil	Mitglieder gesamt	davon Frauen	Frauen- anteil
Rektorat	4	2	50 %	4	1	25 %

⁴ Zentrale Verwaltung

	2018			2024		
Organ/Gremium	Mitglieder gesamt	davon Frauen	Frauen- anteil	Mitglieder gesamt	davon Frauen	Frauen- anteil
Senat (stimmberechtigt)	16	3	19 %	16	5	32 %
Erweiterter Senat (stimmberechtigt)	17	4	24 %	32	8	25 %
Hochschulrat	7	3	43%	6	3	50 %
Personalrat	9	3	33 %	8	3	37 %
Dezernate (Leitung)	4	1	25 %	4	3	75 %
Dekaninnen/ Dekane	6	0	0	6	1	17 %

1.6 Schätzung der für den Geltungszeitraum geplanten Einstellungen

Bis zum Jahr 2030 werden ca. 50 Stellen durch Renteneintritt frei. Maßnahmen zum Abbau struktureller Benachteiligungen insbesondere in Stellenbesetzungsverfahren sind im Abschnitt 3.1 beschrieben. Weiterhin soll an dieser Stelle auf das Personalentwicklungskonzept der Hochschule Zittau/Görlitz verwiesen werden.

1.7 Anstehende Gremienbesetzungen und dortige Veränderungen

Die in Tabelle 5 aufgeführten Gremien werden zum 01.09.2027 durch Wahlen neu besetzt. Eine Analyse der Gremien in den einzelnen Grundeinheiten der Hochschule wird für die Anpassung dieses Gleichstellungsplans an die aktuelle Entwicklung nach zwei Jahren angestrebt.

2 Erfolgskontrolle

Die HSZG erstellt 2025 erstmalig einen Gleichstellungsplan nach dem sächsischen Gleichstellungsgesetz in der Fassung vom 01.01.2024. Eine Erfolgskontrolle nach § 25 (2) wird in der Fortschreibung des Gleichstellungsplans aufgenommen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten besprechen alle zwei Jahre mit der jeweiligen Fakultätsleitung die Wirksamkeit des Gleichstellungsplans, insbesondere hinsichtlich der Personalstruktur und dem Nichterreichen der Zielvorgaben. Zur Umsetzung des Gleichstellungsplans erfolgt eine

Berichterstattung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten alle zwei Jahre an die Dienststellenleitung. Damit erhält diese die Möglichkeit, die Wirksamkeit des Gleichstellungsplans zu überprüfen und weitere Maßnahmen zu beschließen. Gründe für die Nichtverwirklichung des Gleichstellungsplans oder einzelner Teile sind der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der nach zwei Jahren fälligen Anpassung und bei Aufstellung des nächsten Gleichstellungsplans von der Dienststellenleitung darzulegen.

3 Festlegungen zu konkreten personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz

3.1 Abbau struktureller Benachteiligungen

3.1.1 Stellenausschreibungen

Ein Arbeitsplatz darf nicht ausschließlich für Frauen oder Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit. Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Das gilt insbesondere für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.

In Stellenausschreibungen werden Frauen ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Geeignete Bewerberinnen sind ggf. gezielt anzusprechen.

Der/die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Zittau/Görlitz wird über alle Ausschreibungen frühzeitig informiert.

Nach Ablauf des Bewerbungszeitraumes ist der/die Gleichstellungsbeauftragte durch das Dezernat Personal und Recht über alle Bewerberinnen und Bewerber in Kenntnis zu setzen.

3.1.2 Stellenbesetzungen

Die Gleichstellungsbeauftragten werden frühzeitig in die Terminkoordination für Stellenbesetzungsverfahren sowie alle weiteren Schritte des Entscheidungsprozess' zur Besetzung einer Stelle einbezogen.

3.1.2.1 Besetzung von Professuren

Durch ihre Beteiligung am BMBF-Förderprogramm „FH-Personal“ (Maßnahmen zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal) in den Jahren 2023 bis 2028 setzt sich die

Hochschule Zittau/Görlitz das Ziel, ihre Chancen bei der Gewinnung professoralen Nachwuchses, insbesondere mit Blick auf Professorinnen, zu verbessern.

In der Berufsordnung der Hochschule Zittau/Görlitz vom 17.05.2016 ist festgelegt, dass bei der Besetzung der Berufungskommission auf eine Gleichverteilung von Frauen und Männern hinzuwirken ist. Jeder Berufungskommission sollen mindestens drei weibliche Mitglieder angehören, davon eine aus der Gruppe der Professoren und Professorinnen oder externen Sachverständigen (§ 6 Absatz 2 Berufsordnung).

Der/die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist berechtigt, an den Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen (§ 7 Absatz 1 Berufsordnung). Er/sie hat gemäß § 55 Absatz 2 ein Rede- und Antragsrecht und gibt eine Stellungnahme zum Berufungsvorschlag ab. Der/die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule hat das Recht zur Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen (§ 55 SächsHSG).

Entsprechend § 3 Absatz 4 der Berufsordnung sollen geeignete Frauen zur Bewerbung ermutigt werden. Die proaktive Suche der Bewerberinnen ist zu dokumentieren.

Grundsätzlich sollen alle Bewerberinnen, die die Berufungsvoraussetzungen gemäß § 59 SächsHSG erfüllen und den spezifischen Anforderungen der Stelle entsprechen, zu einem Probevortrag eingeladen werden.

3.1.2.2 Besetzung von Stellen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals

Im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens hat der/die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät bzw. der Hochschule das Recht, an den Beratungen zur Stellenbesetzung teilzunehmen. Sofern Vorstellungs- oder Eignungsgespräche stattfinden, ist dem/der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.

3.1.2.3 Besetzung von Stellen für Auszubildende

Das Besetzungsverfahren ist entsprechend Punkt 3.1.2.2 durchzuführen.

3.1.2.4 Kontrollverfahren

Sofern nach Auffassung des/der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungen das Prinzip der Gleichstellung verletzt wurde, teilt er/sie dies dem für die Besetzung verantwortlichen Gremium bzw. der verantwortlichen Struktureinheit schriftlich mit.

Eine Prüfung des Vetos des/der Gleichstellungsbeauftragten hat in jedem Fall zu erfolgen.

3.1.3 Förderung des beruflichen Aufstiegs

Frauen sollen - unter Beachtung des Eignungs- und des Leistungsprinzips - ermutigt werden, sich für freie oder freiwerdende Stellen mit Leitungsfunktionen und Ämter und Gremien der akademischen Selbstverwaltung zu bewerben. Es ist Anliegen der Hochschule, den Frauenanteil in Funktionen mit Leitungsaufgaben zu halten bzw. zu erhöhen.

3.1.4 Wissenschaftsförderung

Die Förderung von Wissenschaftlerinnen ist zu initiieren und zu unterstützen. Die Hochschulleitung und die Fakultäten informieren Studierende, Absolventinnen und Absolventen gezielt über Stipendien, Forschungsprogramme und -projekte. Die Lehrenden werden aufgefordert, Frauen gezielt zur Beantragung von Stipendien zu motivieren.

Es ist sicherzustellen, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln gleichbehandelt werden.

Die Hochschule strebt an, Forschungsprojekte zu unterstützen, die sich mit der Situation von Frauen und Männern an der Hochschule auseinandersetzen.

3.2 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und privater Lebensführung

3.2.1 Arbeitszeiten

Die Hochschule ist eine familienfreundliche Hochschule. Sie strebt an, allen Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben u. a. durch flexible Arbeitszeiten sowie familiengerechte Lehrveranstaltungs- und Sitzungszeiten zu ermöglichen. Daher sollen Lehrpersonen mit Kindern bis zum 12. Lebensjahr, soweit bei der Leitung der Struktureinheit beantragt, vorrangig montags bis freitags in der Zeit von 08:00 Uhr bis 14:00 Uhr eingesetzt werden.

Beurlaubung und Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen dürfen sich bei Entscheidungen über Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und anderen Änderungen des Arbeitsverhältnisses nicht nachteilig auswirken.

Frauen mit Familienpflichten sind bei Bedarf und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange auf der Grundlage der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit Änderungen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einzuräumen. Mitarbeiterinnen, die schulpflichtige

Kinder haben, ist - unter Beachtung dienstlicher Belange - eine Urlaubsregelung zu gestatten, die Rücksicht auf die Schulferienzeit nimmt.

Wird eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragt und stehen dringende dienstliche Belange dieser nicht entgegen, so ist dem Antrag stattzugeben. Die geltenden beamten- und tarifrechtlichen Regelungen sind zu beachten.

3.2.2 Beurlaubung

Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen von Mitarbeitenden und während der Elternzeiten ist zu prüfen, inwieweit Mittel für eine Vertretung zur Verfügung gestellt werden können.

Nach Ablauf einer solchen Beurlaubung stellt die Hochschule die Beschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz sicher. Dies gilt auch, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird.

Beurlaubte Beschäftigte, die eine vorzeitige Rückkehr auf einen anderen als ihren vorherigen Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz anstreben, sind bei Neubesetzung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

3.3 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Bei der Besetzung von Teilnahmeplätzen für die Fortbildung sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe des Fortbildungsangebotes angemessen berücksichtigt werden. Beschäftigten mit Leitungsfunktionen werden Fortbildungsangebote des Fortbildungszentrums des Freistaates Sachsen zu Themen der Gleichstellung ausdrücklich angeboten.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

Alle Bediensteten der HSZG weisen die Pflichtschulung „Fit für Gleichbehandlung – Grundlagenmodul“ nach. Vorgesetzte weisen zusätzlich die Schulung „Fit für Gleichbehandlung – Aufbaumodul“ nach.

3.4 Erläuterungen Personalentwicklung

Bezüglich der Personalentwicklung wird auf das Personalentwicklungskonzept der Hochschule Zittau/Görlitz verwiesen.

3.5 Strategien zur geschlechtergerechten Besetzung und Entsendung in Gremien

Aufgrund der geringen Frauenanteile in einigen Struktureinheiten bzw. Zielgruppen ist die paritätische Besetzung insbesondere in den Leitungsfunktionen/Gremien häufig nicht zu erreichen. Neben der Verfügbarkeit muss unbedingt die Mehrfachbelastung der betroffenen Frauen berücksichtigt werden, die sehr häufig in mehreren Gremien mitwirken. Die HSZG plant hier die flächendeckende Umsetzung von familienfreundlichen Gremienzeiten sowie Abminderungen oder Freistellungen, um das Engagement von Frauen zu fördern. Die Ansprache von Frauen im Vorfeld von Gremienwahlen soll verbessert werden. Zusätzlich zielt die Erhöhung des Frauenanteils in den Fakultäten auf die Reduzierung der Mehrbelastung von Frauen im Falle der Unterrepräsentanz in den einzelnen Struktureinheiten ab.

Tabelle 6: ausgewählte personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen

Zielvorgabe	Maßnahme
1) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte führt regelmäßig eine Erfolgskontrolle mit der Dienststellenleitung über die Wirksamkeit des Gleichstellungsplans durch.	Die Berichterstattung zur Umsetzung des Gleichstellungsplans der zentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt alle zwei Jahre (Stichtag 30.04.) an die Dienststellenleitung. Die Gründe der Nichterfüllung der Zielvorgaben sind dabei von der Dienststellenleitung darzulegen.
2) Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten führen regelmäßig eine Erfolgskontrolle mit der jeweiligen Fakultätsleitung über die Wirksamkeit des Gleichstellungsplans durch.	Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten besprechen alle zwei Jahre mit der jeweiligen Fakultätsleitung die Wirksamkeit des Gleichstellungsplans, insbesondere hinsichtlich der Personalstruktur und dem Nichterreichen der Zielvorgaben und leiten daraus Anpassungen der Maßnahmen ab. Diese werden der

Zielvorgabe	Maßnahme
	zentralen Gleichstellungsbeauftragten zugearbeitet (Stichtag 31.03.)
3) Die HSZG achtet bei externer und interner Kommunikation auf gendersensible Sprache.	Der Genderleitfaden der HSZG wird alle zwei Jahre bis zum Stichtag 01.07. aktualisiert und der Hochschulöffentlichkeit bereitgestellt.
4) Die HSZG setzt ihr Konzept zur geschlechtergerechten Besetzung und Entsendung in Gremien um.	Das Konzept zur Ermöglichung von Gremienteilnahmen durch familienfreundliche Gremienzeiten wird geplant in Q4 2025 durch den Senat verabschiedet.
5) Die Koordination von Terminen in Stellenbesetzungsverfahren mit den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten wird verbessert.	Im Zuge der Terminabstimmung mit den fachlichen Zuständigen werden die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten einbezogen.
6) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie deren Stellvertretung nehmen zeitnah nach ihrer Wahl an Schulungen zu den Rechten und Pflichten der zGBA, insbesondere im Rahmen des SächsGG, teil.	Ein Termin mit dem Fortbildungszentrum Meißen, dem Genderkompetenzzentrum oder einem anderen Fortbildungsträger wird innerhalb von drei Monaten nach der Wahl der zGBA angestrebt. Die Teilnehmenden sind für diese Aktivität von der Dienststellenleitung freizustellen.
7) Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Stellvertretung nehmen zeitnah nach ihrer Wahl an Schulungen zu den Rechten und Pflichten der dGBA, insbesondere zu Stellenbesetzungsverfahren, teil.	Ein Termin mit dem Fortbildungszentrum Meißen, dem Genderkompetenzzentrum oder einem anderen Fortbildungsträger wird innerhalb von drei Monaten nach der Wahl der dGBA angestrebt. Die

Zielvorgabe	Maßnahme
	Teilnehmenden sind für diese Aktivität von der Dienststellenleitung freizustellen.
8) Die Belastung und angemessene Entlastung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden regelmäßig überprüft.	Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten berichten alle zwei Jahre (Stichtag 31.03.) über die Arbeitsbelastung der Gleichstellungsbeauftragten an die Dienststellenleitung. Angemessene Entlastungen zum Beispiel in Form von personellen, finanziellen und oder organisatorischen Maßnahmen sind innerhalb von drei Monaten umzusetzen.

4 Gleichstellungsbeauftragte

Die Hochschule Zittau/Görlitz wählt die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und deren Vertretungen nach § 56 SächsHSG.

Bei Abwesenheiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die drei Monate übersteigen, übernimmt die Vertretung unter Information der Dienststellenleitung das Amt der Gleichstellungsbeauftragten.

Den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie ihren jeweiligen Stellvertretungen steht es frei, ihre Aufgabenbereiche nach eigenem Ermessen aufzuteilen. Dabei werden datenschutzrechtliche Regelungen bei Beratungen stets gewahrt.

Die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wählen zwei zu entsendende Personen für die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an sächsischen Hochschulen (LaKoG).

5 Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von vier Jahren (2025 – 2028). Er wird nach zwei Jahren an die aktuellen Entwicklungen angepasst. Der Gleichstellungsplan ist zu veröffentlichen.