

Chancengleichheitsplan für den nichtwissenschaftlichen Bereich der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg für die Zeit vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2019

Inhaltsverzeichnis:

- I. Präambel
- II. Stellenausschreibung
- III. Stellenbesetzung
- IV. Aufstiegsmöglichkeiten, Höhergruppierungen, Beförderungen
- V. Qualifizierung
- VI. Arbeitszeit
- VII. Fort- und Weiterbildung
- VIII. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit
- IX. Kinderbetreuung
- X. Schutz von Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte
- XI. Sprachliche Gleichstellung
- XII. Weitere Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten
- XIII. Statistikteil mit konkreten Maßnahmen
- XIV. Inkrafttreten

I. Präambel

Die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg verpflichtet sich, durch den folgenden Chancengleichheitsplan aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen. In den Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, werden Frauen gezielt beruflich gefördert und die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen soweit möglich verbessert. Das Bestreben der Hochschule ist es, den Frauenanteil in diesen Bereichen deutlich zu erhöhen. Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist vorrangiges Ziel. Bei allen Entscheidungen sollen Gender-Aspekte berücksichtigt werden.

II. Stellenausschreibung

1. Stellen sind grundsätzlich intern und extern auszuschreiben.
2. Jede Stelle wird grundsätzlich unter Verwendung der weiblichen und männlichen Form ausgeschrieben.
3. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird bei Stellenausschreibungen folgender Hinweis aufgenommen: „Die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg strebt eine Erhöhung ihres Frauenanteils an. Bewerbungen von Frauen sind deshalb ausdrücklich erwünscht.“
4. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird der Ausschreibung ggf. hinzugefügt: „diese Vollzeitstelle ist auch teilbar“.
5. Die/Der Beauftragte für Chancengleichheit wird durch die Personalabteilung zum frühestmöglichen Zeitpunkt über

alle Stellenausschreibungen informiert und ist bei Ausnahmen von den Grundsätzen nach Nrn. 1 – 4 zu beteiligen.

III. Stellenbesetzung

1. Unter Beachtung des Eignungs- und des Leistungsprinzips sind interne Bewerberinnen externen vorzuziehen. Bei internen Stellenausschreibungen sollen geeignete Bewerberinnen schon im Vorfeld angesprochen und um ihre Bewerbung gebeten werden.
2. Bei Bewerbungen von Frauen ist die/der Beauftragte für Chancengleichheit durch ihre/seine Teilnahme am Auswahl Ausschuss an der Auswahl zu beteiligen. Sie/Er hat das Recht, die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber/innen einzusehen. Personalakten darf die/der Beauftragte für Chancengleichheit nur mit Zustimmung der Betroffenen einsehen.
3. Zu Auswahlgesprächen für Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen, welche die für die ausgeschriebene Stelle erforderlichen formalen Einstellungsvoraussetzungen sowie die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen erfüllen, mindestens entsprechend ihrem Anteil an den die oben genannten Voraussetzungen erfüllenden Bewerbungen eingeladen.
4. Bei Vorstellungsgesprächen sind Fragen, die eine geschlechtsspezifische Benachteiligung zur Folge haben könnten, zu unterlassen. Insbesondere sind Fragen nach der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, nicht zulässig.
6. Kindererziehungszeiten, „Familienpausen“ und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen dürfen nicht negativ bewertet werden. Ebenso dürfen Lebensalter oder Familienstand, frühere Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger, frühere Arbeitslosigkeit, gegenwärtige Belastungen durch die Betreuung von Kindern usw. der Bewerberin nicht zum Nachteil gereichen. Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) oder durch ehrenamtliche Tätigkeiten im sozialen Bereich erworben wurden, sollen bei der Beurteilung der Eignung mit einbezogen werden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind.
7. Bei der Auswahlentscheidung sind Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur zu berücksichtigen, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung von Bedeutung sind. Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht berücksichtigt werden.
7. In Bereichen und bei Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen sie bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.
8. Dieser Chancengleichheitsplan hat das Ziel, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in ge-

ringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu beachten.

IV. Aufstiegsmöglichkeiten, Höhergruppierungen, Beförderungen

1. Ziel der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg ist es, die berufliche Förderung von Frauen zu verbessern, Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen und bessere Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu schaffen. Frauen sollen zunehmend ermutigt werden, leitende Funktionen zu übernehmen.
2. Bei den Anmeldungen zur Aufstellung des Staatshaushaltsplans sollen die sachlich begründeten und erforderlichen Stellenhebungen beantragt werden, wobei das Land an seine Personalfürsorgepflicht zu erinnern ist. Insbesondere soll sich nachdrücklich gegen die seit Jahren bestehenden Beschlüsse und Vorgaben gewandt werden, Stellenhebungen nicht zuzulassen.

V. Qualifizierung

Bei einer entsprechenden Qualifizierung soll weiblichen Mitarbeitern verstärkt die Möglichkeit geboten werden, auch auf höherbewerteten Arbeitsplätzen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

VI. Arbeitszeit

1. Ziel der Hochschule ist es, flexiblere Arbeitszeiten zwecks besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Hierzu hat sie mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die eine großzügige Arbeitszeitregelung vorsieht.
2. Anträgen auf Teilzeitarbeit aus familiären Gründen, oder Anträgen auf Elternzeit/Erziehungsurlaub ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen möglichst zu entsprechen. Ein Antrag auf Teilzeitbeschäftigung darf nur in begründeten Ausnahmefällen abgelehnt werden. Die Personalabteilung ist verpflichtet, Beschäftigte, die eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, ausdrücklich auf die allgemeinen beamten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen hinzuweisen.
3. Bei Anträgen auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienpflichten soll die Hochschule wohlwollend prüfen, ob und wenn unter welchen Bedingungen dies ermöglicht werden kann. Dienstliche Belange müssen jedoch berücksichtigt werden und dürfen im konkreten Einzelfall dem nicht entgegenstehen. Hierzu hat die PH Ludwigsburg eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat abgeschlossen.
4. Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Telearbeit werden die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben werden nach Möglichkeit so gestaltet, dass sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.
5. Beabsichtigt die Hochschule, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung oder Teilnahme an der Telearbeit nicht zu entsprechen, ist die/der Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Personalabteilung schriftlich zu begründen.

VII. Fort- und Weiterbildung

1. Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gefördert. Insbesondere sollen dazu Weiterbildungsveranstaltungen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und/oder auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen geringer repräsentiert sind.
2. Zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen werden Frauen besonders ermutigt. Dies kann sowohl durch die Form der Ausschreibung als auch durch die Wahl des Themas erreicht werden. Familiäre Belastungen sollen durch ortsnahe Fortbildungsmöglichkeiten, Angebote mit Kinderbetreuung, Angebote für Teilzeitbeschäftigte etc. berücksichtigt werden. Gleichzeitig werden von Vorgesetzten und der/dem Beauftragten für Chancengleichheit Einzel- und Gruppengespräche durchgeführt, um Frauen zur Fort- und Weiterbildung zu ermutigen. Dies gilt auch für beurlaubte Mitarbeiterinnen.
3. Bei hochschulinternen Dienstbesprechungen, bei geeigneten Veranstaltungen der beruflichen Fortbildung, insbesondere auch bei Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte werden die Themen Gleichberechtigung, Benachteiligung von Frauen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing einbezogen.

VIII. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

1. Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn/der Erwerbstätigkeit oder Reduzierung der Arbeitszeit durch Kindererziehungszeiten oder aufgrund sonstiger familiärer Pflichten dürfen sich nicht nachteilig auswirken.
2. Auch Beurlaubte sollen über Fort- und Weiterbildungsangebote informiert werden und die Möglichkeit haben, daran teilzunehmen.
3. Um einen späteren Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern, können längerfristig Beurlaubte als Urlaubs-, Krankheits- oder Mutterschutzvertretung oder auch als Aushilfe herangezogen werden, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung dies zulässt. Die Beschäftigten sollen zum Zeitpunkt ihrer Beurlaubung über diese Möglichkeiten informiert und ermutigt werden, wenn möglich, davon auch Gebrauch zu machen. Mit den Beurlaubten sind auf Antrag Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

IX. Kinderbetreuung

Soweit die Richtlinien für die von den Studentenwerken Stuttgart und Tübingen-Hohenheim in Ludwigsburg und Reutlingen betriebenen Kindertagesstätten und Kinderkrippen es zulassen, Kinder des nichtwissenschaftlichen Personals bei frei gebliebenen Plätzen mit zu betreuen, werden entsprechende Anträge von der Hochschulleitung unterstützt. Zu diesem Zweck wurde in der Vereinbarung mit dem Studentenwerk Stuttgart über die Abnahme von Krippenplätzen für das wissenschaftliche Personal der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg im Februar 2009 festgelegt, dass im Falle des Freibleibens eines Platzes für das wissenschaftliche Personal dieser auch für Kinder des nichtwissenschaftlichen Personals verwendet werden dürfen.

X. Schutz von Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte

1. Die Hochschule setzt sich für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller ein. Hierzu zählt auch der Schutz vor se-

xueller Belästigung. Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Für den Umgang damit, hat die Hochschule Richtlinien zur Prävention und Intervention erstellt. Durch die in diesen Richtlinien festgelegten Grundsätze, Maßnahmen und Sanktionsmöglichkeiten wird der sexuellen Belästigung begegnet. Alle Personen im Verantwortungsbereich der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg sind dafür verantwortlich, dass jede Art sexueller Belästigung unterbleibt beziehungsweise umgehend abgestellt und als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt wird.

2. Die Angehörigen der Hochschule und die Hochschulleitung wirken Fällen von Eingriffen in Persönlichkeitsrechte entgegen und unterstützen diesbezügliche vorbeugende Maßnahmen, dazu gehören z.B. Schulungen sowie sonstige Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung. Von Bedeutung ist des Weiteren die Sensibilisierung für die Problematik der sexuellen Belästigung.

XI. Sprachliche Gleichstellung

Im allgemeinen Schriftverkehr sind soweit als möglich geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

XII. Weitere Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit

1. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist dem Rektorat (und hier dem/der Kanzler/in) unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden.
2. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist zu den Sitzungen der Abteilungsleiter/innen der zentralen Verwaltung einzuladen.
3. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist frühzeitig über Maßnahmen zu unterrichten, die ihr Aufgabengebiet betreffen.
4. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat ein Initiativrecht für Maßnahmen, die der Chancengleichheit und der Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips dienen.

XIII. Statistikteil mit konkreten Maßnahmen

Die Auswertung des Datenbestandes (Analyse, Prognose, Ziel- und Zeitvorgaben und Maßnahmen) finden sich in der Anlage.

XIV. Inkrafttreten

Dieser Chancengleichheitsplan für den nichtwissenschaftlichen Bereich der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg tritt am 1. Juli 2014 für die Dauer von fünf Jahren in Kraft. Bei erheblichen strukturellen Änderungen soll er angepasst werden.

Ludwigsburg, den 19.12.2014

Prof. Dr. Martin Fix, Rektor

Anlage zu Ziff. XIII des Chancengleichstellungsplans

Statistikteil des Chancengleichstellungsplans für den nichtwissenschaftlichen Bereich der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg für die Zeit vom 01.07.2014 - 30.06.2019

1. Bestandsaufnahme 2014:

Vorbemerkung: Im Hinblick auf die unterschiedliche Ausbildung, die gravierend unterschiedliche Bewerber/innen- und Arbeitsmarktsituation, den höheren Aussagewert und eine sinnvolle Einstellungsplanung wurde nach Absprache mit der Beauftragten für Chancengleichheit eine weitere Differenzierung der Standardübersichten vorgenommen. Unsere aussagekräftigeren Beschäftigungsrubriken lauten deshalb "Verwaltung", "Bibliothek", "Techn. Dienst", "EDV" und "Hausdienst".

Zum Stichtag am 30.06.2014 waren insgesamt **166** nach dem Chancengleichheitsgesetz zu berücksichtigende **Bedienstete** ("Köpfe, nicht "Vollzeitäquivalente") beschäftigt, davon **119 Frauen**. Der Anteil der **Frauen** am nichtwiss. tätigen Gesamtpersonal beträgt damit **71,68 %**.

Die Beschäftigten teilen sich wie folgt in die einzelnen Berufsgruppen auf:

Berufsgruppe	Gesamtzahl der Beschäftigten	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Verwaltung	91	81	89
Bibliothek	33	31	94
Techn. Dienst	20	4	20
EDV	15	2	13
Hausdienst	7	1	14

Ein Vergleich mit dem vorherigen Frauenförderplan zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten Frauen entweder gleich blieb oder deutlich stieg.

Berufsgruppe	Anteil der Frauen 2009 in %	Anteil der Frauen 2014 in %	Veränderung
Verwaltung	91	89	0
Bibliothek	90	94	+4
Techn. Dienst	9	20	+ 11
EDV	9	13	+ 4
Hausdienst	0	14	+ 14

Bezogen auf die einzelnen Berufsgruppen ergibt sich folgendes Bild:

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte 2014:

Berufsgruppe	Gesamtzahl der Beschäftigten		davon Frauen		Anteil der Frauen in %	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Verwaltung	31	60	24	57	77	95
Bibliothek	15	18	13	18	87	100
Techn. Dienst	14	6	3	1	21	17
EDV	13	2	2	0	15	0
Hausdienst	5	2	0	1	0	100

Frauenanteil in den Laufbahngruppen:

Höherer Dienst:

Von 10 Bediensteten im höheren Dienst (inkl. der Kanzlerin) sind 9 weiblich und 1 männlich (= **90% Frauen**).

Gehobener Dienst:

Von 40 Bediensteten im gehobenen Dienst sind 21 weiblich und 19 männlich (= **52,5% Frauen**).

Mittlerer Dienst:

Von 116 Bediensteten im mittleren Dienst sind 89 weiblich und 27 männlich (= **76,72% Frauen**).

Funktionsstellen:

Es sind 11,5 Funktionsstellen i. S. des Chancengleichheitsgesetzes vorhanden (die aktuelle Besetzung ist in Klammern angegeben > m = männlich, w = weiblich):

1. Kanzler/in - **höherer** Dienst (w)
2. Zwei Bibliotheksleiter/innen (Standorte Ludwigsburg und Reutlingen) - **höherer** Dienst (beide w), (Stellvertretende Leitung (w), N.N.)
3. Leiter/in der Abt. I - Studienangelegenheiten - gehobener Dienst (w), (Stellvertretende Leitung (w))
4. Leiter/in der Abt. II - Prüfungsangelegenheiten - gehobener Dienst (w), (Stellvertretende Leitung (m))
5. Leiter/in der Abt. III - Personalangelegenheiten - gehobener Dienst (m), (Stellvertretende Leitung (m))
6. Leiter/in der Abt. IV - Finanzen - gehobener Dienst (m), (Stellvertretende Leitung (m))
7. Leiter/in der Abt. V - Technischer Dienst - gehobener Dienst (m), (Stellvertretende Leitung (m))
8. Leiter/in der Abt. VI - Verwaltung Außenstelle Reutlingen - gehobener Dienst (w)
9. Controller/in - Stabsstelle - gehobener Dienst (w)
10. 1,5 EU-Forschungsreferenten/innen der 6 Pädagog. Hochschulen (Stabsstellen) - **höherer** Dienst (w).

Von den 4,5 Funktionsstellen im **höheren Dienst** sind demnach 4,5 mit Frauen besetzt (= **100% Frauen**).

Von den 7 Funktionsstellen im **gehobenen Dienst** sind demnach 4 mit Frauen und 3 mit Männern besetzt (= **57% Frauen**).

Förderungen und Beförderungen von Frauen in den zurückliegenden 4 Jahren:

- Eine Stellenhebung (für eine Frau) konnte realisiert werden.
- Allen Fortbildungswünschen wurde entsprochen.
- Zusätzlich bot die Hochschulleitung Mittel für spezielle Fortbildungsveranstaltungen nur für Frauen an. Die Organisation obliegt der Beauftragten für Chancengleichheit.
- Beurlaubte Frauen wurden über anstehende Fortbildungsveranstaltungen informiert und zur Teilnahme aufgefordert, wenn die voraussichtliche Rückkehr absehbar war.
- Stellen wurden in der Regel mit dem Zusatz ausgeschrieben, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht werden.
- Zu allen Einstellungsgesprächen wurde die Beauftragte für Chancengleichheit eingeladen und war berechtigt, die Bewerbungsunterlagen vorher einzusehen.
- Allen Anträgen auf Teilzeitarbeit wurde entsprochen, obwohl dies bei unserer unzureichenden Infrastruktur größte Probleme mit sich bringt.
- Die Beauftragte für Chancengleichheit wurde zu allen Dienstbesprechungen der Abteilungsleiter/innen eingeladen.

2. Analyse:

Steigerungsbedarf im Sinne des Chancengleichheitsgesetzes besteht nach der vorstehenden Bestandsaufnahme nur im **EDV-Bereich**, im **Technischen Dienst** und im **Hausdienst**. Der unbefriedigende Frauenanteil hängt allerdings eindeutig mit der Bewerberlage (Zahl und teilweise Qualifikation) zusammen. So haben sich bei den 11 zu besetzenden Stellen in diesen Bereichen in den letzten 5 Jahren (01.07.2009 - 30.06.2014) beworben:

Stelle	Bewerber weibl.	Bewerber männl.	besetzt mit
IQF-Projekt	2	8	m
EDV-Systemadministrator/in	2	22	m
Physik-Laborant/in	6	19	w
Atelierwart/in	24	62	w
Hausmeister (Aushilfe)	4	52	w
Chemie-Laborant/in	27	14	w
Mitarbeiter/in Medienzentrum	8	23	m
IT-Mitarbeiter	1	11	m

Chemie-Laborant/in	44	14	w
IT-Projektmitarbeiter/in	7	11	w
Stv. Rechenzentrumsleiter	6	14	m

Erkennbar ist, dass 6 Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen eingestellt werden konnten (gegenüber 5 Männer), trotz der dargestellten Problematik.

3. Zu erwartende Personalfuktuation in den Jahren 2014 bis 2019:

In dem genannten Zeitraum werden absehbar nur **18** Stellen frei.

4. Ziel- und Zeitvorgaben zur Erhöhung der Frauenquote bei Einstellungen und Beförderungen, in den Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind:

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, also im Technischen Dienst, im Hausdienst und in der EDV, werden in dem Zeitraum 2014 - 2019 (der Laufzeit dieses Chancengleichheitsplans) vier Stellen frei. Sollten allerdings wider Erwarten aus anderen als Altersgründen doch Stellen frei werden, wird die Hochschule - wie schon bisher - versuchen, Frauen einzustellen. Dies hängt jedoch von der dann bestehenden Bewerber/innenlage und der Qualifikation der Bewerberinnen ab. Bei gleicher Qualifikation (sofern es sich nicht um gleich qualifizierte männliche Schwerbehinderte handelt) wird die Hochschule Frauen einstellen.

5. Maßnahmen zum Abbau der geringeren Repräsentanz von Frauen:

Da die Unterrepräsentanz von Frauen im **Technischen Dienst**, im **Hausdienst** und bei der **EDV** gesellschaftssoziologische, von der Hochschule nicht beeinflussbare, Gründe hat, kann die Hochschule diesen Trend nicht selbst umkehren.

6. Maßnahmen die erforderlich wären:

Solange die Service-Einrichtungen nicht entsprechend der wachzunehmenden Aufgaben mit ausreichend vielen und besser eingruppierten Personalstellen ausgestattet sind und die Landesregierung/der Landtag seit vielen Jahren nicht einmal mehr Stellenhebungen zulässt, kann eine nachhaltige Personalförderung bei der geringen Zahl der vorhandenen Stellen und deren langfristigen Besetzung kaum stattfinden.