

Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung der gesamten Universität

Präambel

Alle gleichstellungsrelevanten Gesetze (Grundgesetz, EU-Richtlinien, Gleichstellungsgesetze, AGG etc.) und Maßnahmen zielen auf die Beseitigung bestehender Benachteiligungen bzw. Diskriminierungen, sowohl unmittelbarer als auch mittelbarer¹, zwischen den Geschlechtern ab.

In der Absicht, dieses Ziel zu erreichen, wird in Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09.11.1999 (LGG), weiterer relevanter Gesetze und der Ziffern IV. und VIII. des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld“ in der Beschlussfassung des Senates vom 27.01.2010 wird universitätsweit (einschließlich der Fakultäten und Einrichtungen) für den Bereich *Technik und Verwaltung* folgender *Gleichstellungsplan* erlassen:

I. Beschäftigungs- und Stellensituation

1. Bestandsaufnahme und –analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (Stand 30.06.2009), nach Laufbahn- (mittlerer – gehobener – höherer Dienst) und Beschäftigtengruppen (Beamte – Tarifbeschäftigte) gegliedert (ohne Bibliothek), ist in ausführlicher Form als Anlage 1 und 2 dieses Planes beigefügt. Nachstehend folgt eine summarische Übersicht:

Besoldungs-/ Entgeltgr.	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte) (nach Köpfen, ohne Umrechnung in Vollzeitstellen)		
	Männlich	Weiblich	Weibl. In %
A 13 – A 16	4 (5)*	3 (3)	42,9 (37,5)
E 13 – E 15	31 (21)	38 (14)	55,1 (40)
A 9 – A 13	20 (22)	23 (18)	53,5 (45)
E 9 – E 13	73 (72)	50 (43)	40,7 (37,4)
A 5 – A 9	6 (6)	6 (5)	50 (45,4)
E 2 – E 9**	185	517	73,6

*Die Zahlen in Klammern ergeben die Beschäftigtenstruktur Stand 31.12.2005.

** Aufgrund der geänderten Systematik des TVL (keine Unterscheidung mehr zwischen Angest. und Arb.), entfällt die bisherige getrennte Ausweisung und die Zahlenangabe der vorherigen Erhebung ebenso wie eine getrennte Ausweisung des mittleren und einfachen Dienstes.

¹In der Richtlinie 2006/54/EG hat das Europäische Parlament und der Europäische Rat „mittelbare Diskriminierung“ folgendermaßen definiert:

„Mittelbare Diskriminierung bezeichnet eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“

Danach ist festzuhalten, dass der Frauenanteil nunmehr in drei Bereichen – über 50 % liegt, in einem Bereich genau 50 % beträgt und in den übrigen zwei Kategorien eine Steigerung des prozentualen Frauenanteils erreicht werden konnte. Besonders hervorzuheben ist hierbei der Tarifbereich des höheren Dienstes, in dem der Frauenanteil um 15 % gestiegen ist.

Die in Ziffer 3 des vorherigen Gleichstellungsplanes genannten Zielvorgaben wurden in allen Fällen überschritten. Die im Gleichstellungsplan enthaltenen Maßnahmen sind weitestgehend umgesetzt und haben sich insgesamt weiterhin als sinnvoll erwiesen.

2. Prognose zu besetzender Stellen und möglicher Beförderungen bzw. Höhergruppierungen

Die Anzahl der bis Ende 2012 zu besetzenden Stellen ist ebenfalls in der Anlage 1 sowie nachstehend unter 3. dargestellt. Hierbei wurden zunächst nur die durch altersbedingtes Ausscheiden der bisherigen Stelleninhaberinnen/Stelleninhaber freiwerdenden Stellen berücksichtigt. Die sonstige personelle Fluktuation ist kaum (auch nicht auf Erfahrungswerten basierend) voraussehbar.

3. Zielvorgaben

Besoldungs- / Entgeltgruppen	Frauenanteil 30.06.09	Freie bzw. Freiwerdende Stellen	Möglichkeiten/ Zielvorgaben	Frauenanteil bei Erreichen der Zielvorgaben
A 13 - A 16	42,9 %	1	2 Beförd., 1 Einstell., davon Beförd. 1 Frau, Einstell. 1 Frau	57,1 %
E 13 – E 15	55,1 %	1	1 Einstell., Frau	keine Veränderung
A 9 – A 13	53,5 %	2	2 Einstellungen, davon 1 Frau, 5 Beförderungen, davon 3 Frauen	55,8 %
E 9 – E 13	40,7 %	2	2 Höhergrupp./ Einstellungen, davon 2 Frauen	keine Veränderung
A 5 – A 9	50 %	0		
E 2 – E 9	73,6 %	22	22 Höhergrupp./ Einstellungen, davon 50 % Frauen	keine Veränderung

Die vorstehenden Zielvorgaben beziehen sich auf Vollzeitstellen und sollen bis zum 31.12.2012 erreicht werden. Sofern die Zielvorgaben in einzelnen Kategorien bereits früher erreicht werden, sollen weitere Frauen eingestellt werden, dies gilt auch bei durch Fluktuation freiwerdenden Stellen.

Im Tarifbereich E 2 – E 9 besteht eine nennenswerte Unterrepräsentanz von Frauen nur in E 7 (s. nachstehende Tabelle). Die Entgeltgruppe E 7 entspricht einer wesentlichen Gruppe der früheren Arbeiterinnen und Arbeiter.

TV-L Entgeltgruppen (nach Köpfen, ohne Umrechn. In Vollzeitstellen)	Frauenanteil Stand 30.06.2009	Freie bzw. Freiwerdende Stellen
E 2	50 %	0
E 3	40 %	1
E 5	74 %	0
E 6	92 %	6
E 7	17 %	5
E 8	83 %	6
E 9	63 %	4

Im Rahmen der Zielvorgabe für den gesamten Bereich E 2 – E 9 (s. o.) wird konkret für die Entgeltgruppe E 7 die Höhergrupp./Einstellung von 3 Frauen als Ziel vorgegeben; bei Erreichen des Ziels würde der Frauenanteil in dieser Entgeltgruppe 21 % betragen.

4. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

4.1 Gemäß § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen im Bereich Technik und Verwaltung bei allen anstehenden Personalmaßnahmen bevorzugt berücksichtigt. Sie werden, sofern hierzu eine Einschätzung möglich ist, über Anforderungsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten so frühzeitig informiert, dass Chancengleichheit für ihre berufliche Karriereplanung gegeben ist. Die Universität veröffentlicht jährlich einen Überblick über die im Laufe der nächsten drei Jahre voraussichtlich planbar wieder zu besetzenden Stellen mit den dann zu erwartenden Anforderungsprofilen.

4.2 Die Dienststellenleitung setzt sich als Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Hochschulen in der TDL bei der Erarbeitung einer neuen Entgeltordnung im Rahmen des TV-L für die Realisierung geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Arbeitsbewertungsverfahren, -grundlagen (Vergleichsstudie Stefaniak u.a.) und Eingruppierungsverfahren – u. a. im Sekretariatsbereich – ein.

- 4.3 Die Dienststellenleitung unterstützt die Entwicklung neuer Arbeitsplatzmodelle, um die Aufstiegsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen zu unterstützen und zu fördern (§ 6 Abs.4 LGG). Im Rahmen der Möglichkeiten wird Mitarbeiterinnen unter Berücksichtigung ihrer Qualifizierungswünsche die Möglichkeit gegeben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Hierfür kommen insbesondere Krankheits-/Urlaubsvertretungen oder sonstige befristete Einsätze in anderen Aufgabenbereichen sowie die Übertragung von Sonderaufgaben in Betracht.
- 4.4 Für den Bereich Technik und Verwaltung wird angestrebt, die vorhandenen Ausbildungsplätze mindestens zur Hälfte mit weiblichen Auszubildenden zu besetzen (Stand 2009: 40,1 % Frauen; eine Übersicht der einzelnen Bereiche ist als Anlage 3 beigefügt). Hierzu erfolgt eine gezielte Ansprache von Bewerberinnen und das Angebot von Praktikantinnenplätzen in Schulen.
- 4.5 Zur Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Berufen und in der Datenverarbeitung erfolgt bei Berufsschulen und beim Arbeitsamt eine verstärkte Information über den „Arbeitsplatz Universität“ und die bestehenden Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Universität Bielefeld ist bemüht, in diesem Bereich den Frauenanteil zu erhöhen und verstärkt weibliche Auszubildende zu gewinnen. Dazu soll auch der Girls Day – bezogen auf Ausbildungsplätze an der Universität Bielefeld – als Instrument genutzt werden. Darüber hinaus besteht die Einschätzung, dass der Formulierung von Anforderungsprofilen im DV-Bereich besondere Bedeutung zukommt und deshalb hierauf verstärkt geachtet wird.
- 4.6 Unter Einbeziehung von Frauen aus den betroffenen oder verwandten Bereichen wurden praxisnah 2 Arbeitsgruppen eingerichtet, die sich mit der Situation von Frauen in den technischen Berufen und in der Datenverarbeitung befasst und spezielle Fördermaßnahmen für diese Bereiche erarbeiten soll. Außerdem soll die Arbeitsgruppe ein Konzept zur „Paketlösung“ (2 Frauen in einem Bereich) im Techn. Bereich entwickeln.
- 4.7 Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, sollen durch persönliches Beratungsgespräch (hierzu soll ein Leitfaden entwickelt werden) spätestens 7 Monate vor Ablauf des genehmigten Beurlaubungszeitraumes über für sie relevante Stellenausschreibungen informiert werden, um ihnen Wiedereinstiegsmöglichkeiten in den Beruf, auch auf einem anderen als ihrem bisherigen Arbeitsplatz, sofern sie die dafür erforderliche Qualifikation besitzen, zu bieten. Darüber hinaus wird angestrebt, beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Ausschreibungen zu unterrichten. Während der Beurlaubung soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben werden, z.B. durch Urlaubs-

oder Krankheitsvertretungen eine Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten.

Die Einstellung von externen Aushilfskräften (Urlaubs-/Krankheitsvertretungen) ist erst möglich, wenn die Stelle auf Nachfrage hin nicht mit beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt werden kann. Dies ist aktenkundig zu machen.

4.8 Der Stand der Gleichstellung – besonders der Stand der Entgelt(un)gleichheit - der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung wird regelmäßig – mindestens jährlich - in einer Lohnsummenstatistik dokumentiert (Ziffer IV.6. des Rahmenplans). Darüber hinaus sollen weitere Software-Angebote wie z. B. der EG-Test (Dr. Karin Tondorf) oder Logib-D (BMFSFJ) genutzt werden, um Entgeltungleichheiten zwischen Männern und Frauen mit anerkannten statistischen Methoden zu ermitteln.

4.9 Bei Stellenbesetzungsverfahren sollen die Auswahlkommissionen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

II. Arbeitsbedingungen

1. Die Universität ist sich des Problems zunehmender Teilzeitarbeitsplätze und Befristungen bewusst und ist bestrebt, mehr unbefristete Vollzeitarbeitsplätze, insbesondere in niedrigeren Vergütungsgruppen, zu erhalten und einzurichten. Bei Beschäftigten mit Teilzeitverträgen setzt sich die Universität Bielefeld dafür ein, dass ihnen bei Wunsch und entsprechendem Arbeitsvolumen, bei Befürwortung durch die entsprechende Organisationseinheit sowie bei Vorhandensein einer entsprechenden Stelle oder entsprechender Drittmittel die Aufstockung auf eine Ganztagsstelle ermöglicht wird.

2. Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen (§6 Abs.4 LGG) wird ein Konzept entwickelt, um unter anderem höherwertige Mischarbeitsplätze für Frauen der unteren Vergütungsgruppen (etwa E5) zu schaffen und dafür die nötigen Strukturänderungen vorzunehmen.

3. Dem Wunsch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere Teilzeitkräften, aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit individuell zu regeln, ist gem. § 13 LGG im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die „gleitende Arbeitszeit“ wird als ein Instrumentarium für familienfreundliche Arbeitszeitregelungen angesehen.

4. Anträgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Beurlaubung oder Teilzeitarbeit aus familiären Gründen wird entsprochen, sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Insbesondere sollen auch Männer (vor allem Beschäftigte der höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen) für die bestehenden Möglichkeiten sensibilisiert werden. Um diese besonders über die bestehenden Möglichkeiten einer familiär begründeten Teilzeittätigkeit zu informieren und sie zu motivieren, entwickelt die Universität (auf der Grundlage der Publikation des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales) eigene Ideen zum Thema „Teilzeit für Väter“. Erforderliche Maßnahmen für die Vertretungsregelung (Einstellung von Ersatzkräften, organisatorische Regelungen) sind unverzüglich bei Antragstellung einzuleiten.
Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
5. Neben der bestehenden Kindertagesstätte für Beschäftigte fördert die Universität weiterhin aktiv eine ausreichende und bedarfsgerechte Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen. Die Möglichkeiten einer Ferien- und Kurzzeitbetreuung werden weiter angeboten, wenn der Bedarf besteht.
Außerdem wird ein familienbewusstes Personalentwicklungskonzept erstellt, wie beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - über die bisher genannten Maßnahmen hinaus - Kontakt zum Beruf erhalten und welche weiteren Möglichkeiten es im Hinblick auf die Kinderbetreuungsdefizite gibt.
In den Fällen, in denen beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fortbildungsveranstaltungen (siehe dazu Ziffer III) teilnehmen, werden gem. § 11 Abs. 3 LGG die notwendigen Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren übernommen. Dieses und die entsprechenden Ausführungsbestimmungen sind den Betroffenen bekannt zu geben.
6. Sofern Beschwerden über Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bekannt werden, wird diesem umgehend nachgegangen, um entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen und die Vorfälle zu ahnden. Dabei sollen personenbezogene Maßnahmen nur in Abstimmung mit den Betroffenen erfolgen. Diesen dürfen keine beruflichen oder sonstigen Nachteile entstehen.
Auf die „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ wird regelmäßig in geeigneter Weise hingewiesen.
Weiterhin wird auf das Flugblatt mit den entsprechenden Beratungsstellen zum Erstkontakt hingewiesen.
Für alle Beschäftigten finden regelmäßig Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) statt.

III. Fort- und Weiterbildung

1. Es ist Aufgabe aller Vorgesetzten, insbesondere auch Frauen zur Fortbildung aufzufordern. Wünsche von Mitarbeiterinnen nach Teilnahme an Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen für höherwertige Stellen oder Berufsfelder werden im Sinne der Förderung beruflicher Chancen von Frauen grundsätzlich unterstützt. Gegebenenfalls sind entsprechende Maßnahmen zu treffen, damit dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.
Es wird dafür gesorgt, dass alle beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gelegenheit haben, sich in geeigneter Weise über Fortbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit der Teilnahme - auch während des Beurlaubungszeitraumes - und die Bedingungen zur Übernahme der Kinderbetreuungskosten zu informieren.
Zur Überprüfung der Partizipation von Frauen an den Fortbildungsveranstaltungen wird einmal jährlich eine Aufstellung vorgelegt, wie sich die durchschnittlichen Kosten für die Fortbildung auf die Frauen und Männer verteilen (Fortbildungskostenstatistik).
2. Im universitätsinternen Fortbildungsprogramm vorgesehene Einführungsveranstaltungen sollen auch Gender- und Gleichstellungsmodul enthalten. Sie werden so ausgestaltet, dass sie auch für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als "Wiedereinstieg in den Beruf" genutzt werden können.
Weiterhin werden in diesem Programm spezielle Kurse nur für Frauen in den Bereichen Kommunikation, Bewerbungstraining etc. angeboten werden. Hierfür werden qualifizierte Referentinnen und Referenten gewonnen werden, die über eine didaktische Ausbildung verfügen und möglichst aus einem praxisnahen Arbeitsbereich kommen.
Es werden zusätzliche neue Formen der Fort- und Weiterbildung – wie zum Beispiel die „EDV-Hotline“ – etabliert.
3. Gleichstellungspolitik an der Universität Bielefeld orientiert sich an der systematischen und kontinuierlichen Verankerung der Geschlechterperspektive. Das bedeutet, bei allen Forderungen, Aktivitäten und Vereinbarungen muss geprüft werden, wie sich diese auf die jeweiligen Geschlechter auswirken. Gender mainstreaming beschreibt die Umsetzungsstrategie und muss Inhalt regelmäßiger Schulung für Führungskräfte sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.
4. Im Hinblick darauf, dass Frauen externe Fortbildungsangebote häufig nicht wahrnehmen können, z.B. wegen schulpflichtigen Kindern oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen, sollen die Möglichkeiten für arbeitsplatznahe Angebote ausgeweitet werden. Im Bedarfsfall sollen während der Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Fortbildungsmaßnahmen Aushilfskräfte eingestellt werden.

Entstehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese von der Universität übernommen. Dies ist den Betroffenen bekannt zu geben.

IV. Gleichstellungsbeauftragte

1. In den Fakultäten und Einrichtungen werden die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung von den dortigen Gleichstellungskommissionen bzw. -beauftragten und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten.
2. Für den Bereich der Zentralen Verwaltung werden eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Vertreterin für die Dauer von 2 Jahren von den Frauen dem Kanzler zur Bestellung vorgeschlagen.
Der Kanzler unterrichtet frühzeitig die Gleichstellungsbeauftragte der Zentralen Verwaltung über alle Angelegenheiten der Zentralen Verwaltung, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen bzw. betreffen können. Die Gleichstellungsbeauftragte der Zentralen Verwaltung unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages im Bereich der Zentralen Verwaltung. Die Pflicht zur Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bleibt davon unberührt.
3. Die Gleichstellungskommissionen / -beauftragten für die jeweiligen Bereiche sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sind Ansprechpartnerinnen in Bezug auf alle Angelegenheiten, die die Belange von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung betreffen, und in Bezug auf alle Punkte dieses Planes.

V. Maßnahmen zur Durchführung

1. Dieser Gleichstellungsplan wird durch Rundschreiben bekannt gegeben und ins Internet eingestellt. Jeder Bereich hält Mehrexemplare zur weiteren Verteilung vorrätig.
2. Die Vorgesetzten sollen regelmäßig, mindestens einmal jährlich, Gespräche mit den Mitarbeiterinnen führen, um individuell Möglichkeiten einer weiteren Förderung zu erschließen.
3. Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 3 Jahren. Er wird jährlich von der Dienststellenleitung auf seine Wirksamkeit geprüft und gegebenenfalls um weitere Maßnahmen ergänzt.

Anlage 1

Besold./- Vergüt.gruppen:	A13-A16			TVL 13 - 15			A9-A13			TVL 9 - 13			A5-A9			TVL 2 - 9			Drittmittel			Summe nichtwiss. Pers.		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w%
Fak./Einricht.	-	-	-	8	7	46,6	1	8	88,8	32	25	43,9	2	2	50	74	421	8 5,1	-	-	-	117	463	79,8
SCM	-	-	-	2	1	33,3	-	-	-	1	-	-	-	-	-	3	4	5 7,1	-	-	-	6	5	45,5
HRZ	-	-	-	2	-	-	-	-	-	11	2	15,4	-	-	-	6	4	40	-	-	-	19	6	24
Rektorat	-	-	-	5	15	75	-	-	-	1	6	85,7	-	-	-	-	11	100	-	-	-	6	32	84,2
Zentr.Verw.	4	3	42,9	14	15	51,7	19	15	44,1	28	17	37,7	4	4	50	102	77	43	2	-	-	173	131	43,1
Summe	4	3	42,9	31	38	55,1	20	23	53,5	73	50	40,7	6	6	50	185	517	7 3,6	2	-	-	321	637	66,5
freie bzw. bis 31.12.12 freiwerd. Stellen	1 A 15 (m)			1 E 14 (w)			1 A 12 (m) 1 A 11 (m)			1 E 11 (w) 1 E 9 (w)						4 E 9 (2m, 2w) 6 E 8 (w) 5 E 7 (m) 6 E 6 (w) 1 E 3 (w)								
mögliche Beförd./ Einstell.	1 A 15 1 A 14 1 A 13			1			1 A 12 2 A 11 2 A 10 2 A 9			2						22								

(Beschäftigtenzahlen nach Köpfen, ohne Umrechnung in Vollzeitstellen)

Anlage 2

Personal in Technik und Verwaltung (ohne Bibliothek)

Stand 30.06.2009

(nach Köpfen, ohne Umrechnung in Vollzeitstellen)

Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppen	Beschäftigte zum Stichtag 30.06.2009																	insgesamt			Gruppen insgesamt*				
	Vollzeit unbefr.		Vollzeit befr.		Teilzeit unbefr.		Teilzeit befr.		Beurlaubte		Vollzeit insgesamt			Teilzeit insgesamt			m	w	w %	m	w	w %			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %			
A 16		1				1							0	1	100%	1	0	0%	1	1	50%				
A 15	2												2	0	0%	0	0	0%	2	0	0%				
A 14						1	2						0	0	0%	1	2	67%	1	2	67%				
A 13 (höh. D.)													0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	4	3	43%	
TVL 15	4	2											4	2	33%	0	0	0%	4	2	33%				
TVL 14	7	4	2				3						9	4	31%	0	3	100%	9	7	44%				
TVL 13	9	6	2	4	4	8	2	10	1	1			11	10	48%	6	18	75%	18	29	62%	31	38	55%	
A 13 (geh. D.)	1	1											1	1	50%	0	0	0%	1	1	50%				
A 12	5	1				1							5	1	17%	1	0	0%	6	1	14%				
A 11	5	2				1	3						5	2	29%	1	3	75%	6	5	45%				
A 10	7	3				7				5			7	3	30%	0	7	100%	7	15	68%				
A 9 (geh. D.)		1											0	1	100%	0	0	0%	0	1	100%	20	23	53%	
TVL 13 (geh. D.)	3			3					1				3	3	50%	0	1	100%	3	4	57%				
TVL 12	13	1			1	1							13	1	7%	1	1	50%	14	2	13%				
TVL 11	20	5	2	2		3		2					22	7	24%	0	5	100%	22	12	35%				
TVL 10	13	2		1	1	1		1	2				13	3	19%	1	2	67%	16	5	24%				
TVL 9 (geh. D.)	13	12		1	2	10	1	1	2	3			13	13	50%	3	11	79%	18	27	60%	73	50	41%	
A 9 (mittl. D.)	3	1											3	1	25%	0	0	0%	3	1	25%				
A 8	2	1				3							2	1	33%	0	3	100%	2	4	67%				
A 7	1	1											1	1	50%	0	0	0%	1	1	50%				
A 6													0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	6	6	50%	
TVL 9(mittl. D.)	46	35		2	2	38	1	8	3	6			46	37	45%	3	46	94%	52	89	63%				
TVL 8	23	67	4	19	7	56	2	14		15			27	86	76%	9	70	89%	36	171	83%				
TVL 7	55	5	1		1	7			3				56	5	8%	1	7	88%	60	12	17%				
TVL 6	11	68	4	4		106	2	20	2	17			15	72	83%	2	126	98%	19	215	92%				
TVL 5	7	6	1	6		9				2			8	12	60%	0	9	100%	8	23	74%				
TVL 4													0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	175	510	74%	
TVL 3/Lgr. 3-9	8	1			1	3		2					8	1	11%	1	5	83%	9	6	40%				
TVL 2/Lgr. 1-2a					1	1							0	0	0%	1	1	50%	1	1	50%	10	7	41%	
Drittmittel													0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%				
Summe:	258	226	16	42	24	261	8	59	13	49	274	268	49%	32	320	91%	319	637	67%	319	637	67%			

*) ohne Drittmittel

Anlage 3

Berufsausbildungsstellen zum Stichtag 30.06.2009

Stellen-Ist 2009:

Gesamt: 54

Frauen: 22

Männer: 32

Verteilung in den Fakultäten und Einrichtungen wie folgt:

Fakultät/Einrichtung	männlich	weiblich
Dez. Z	3	3
Bibliothek	3	2
Biologie	5	6
Chemie	6	7
Physik	7	1
Dez. FM	3	1
HRZ	3	1
SCM	2	1
Gesamt	32	22

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (01.08.2009 /01.09.2009)

Gesamt: 19

Frauen: 11

Männer: 8

Verteilung in den Fakultäten und Einrichtungen wie folgt:

Fakultät/Einrichtung	männlich	weiblich
Dez. Z	1	1
Bibliothek	1	0
Biologie	-	4
Chemie	-	6
Physik	3	-
Dez. FM	-	-
HRZ	2	-
SCM	1	-
Gesamt	8	11