



# Chancengleichheitsplan

## Vorwort

Der vorliegende Chancengleichheitsplan ersetzt den Plan aus dem Jahr 2008. Er setzt sich mit der weiteren Entwicklung des Frauenanteils in den verschiedenen Bereichen, Besoldungs- und Entgeltgruppen der Universität Tübingen auseinander und enthält Zielvorgaben für die Zukunft.

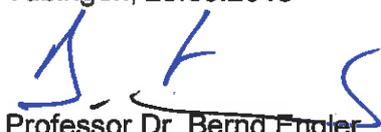
Sie können diesem Chancengleichheitsplan entnehmen, in welchen Bereichen Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind. Vor allem hier ist bei Stellenausschreibungen darauf zu achten, dass Frauen gezielt angesprochen werden und bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausgewählt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit, derzeit Frau Margit Meisel, ist in diesen Verfahren aktiv mit einzubeziehen.

Der Chancengleichheitsplan legt außerdem fest, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die teilweise vorliegende Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

Die Eberhard Karls Universität Tübingen ist über die Erstellung des Chancengleichheitsplans hinaus generell bestrebt, die beruflichen Chancen für Frauen zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Neben der Zentralen Verwaltung sind die Leiterinnen und Leiter der einzelnen Einrichtungen, die Beauftragte für Chancengleichheit, die Personalrätinnen und Personalräte und alle Beschäftigten aufgerufen, in vertrauensvoller und sachlicher Zusammenarbeit die angestrebten Ziele zu verfolgen und zu erreichen.

Die Universität Tübingen führt derzeit das Audit „familiengerechte Hochschule“ durch. Im Rahmen dieses Verfahrens werden weitere Maßnahmen entwickelt werden, die dazu geeignet sind, noch bessere Rahmenbedingungen an der Universität Tübingen zu schaffen.

Tübingen, 23.09.2013



Professor Dr. Bernd Engler  
Rektor

## Chancengleichheitsplan der Universität Tübingen

gemäß den §§ 5, 6 und 7 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG)

I.	Einführung	3
II.	Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur	4
III.	Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen	14

### I. Einführung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ So lautet der Verfassungsauftrag nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes.

Am 5. Oktober 2005 wurde vom Landtag Baden-Württemberg das Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) verabschiedet, das diesen Verfassungsauftrag umsetzt. Das Chancengleichheitsgesetz löst das vorher geltende Landesgleichberechtigungsgesetz vom 21.12.1995 ab.

Ziele des Chancengleichheitsgesetzes sind:

- die berufliche Förderung von Frauen
- die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen
- eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer
- die Beseitigung bestehender Benachteiligungen
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

In § 2 des ChancenG wird die besondere Verantwortung aller Beschäftigten, insbesondere derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben benannt, die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle zu berücksichtigen.

Die Universität setzt sich zum Ziel, durch integrative und präventive Konzepte Benachteiligungen zu verhindern und zu beseitigen.

Eine Maßnahme zur Verwirklichung der Chancengleichheit ist der nachfolgende Chancengleichheitsplan, dem eine Übersicht über die Beschäftigtenstruktur aller nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten an der Universität angehängt ist.

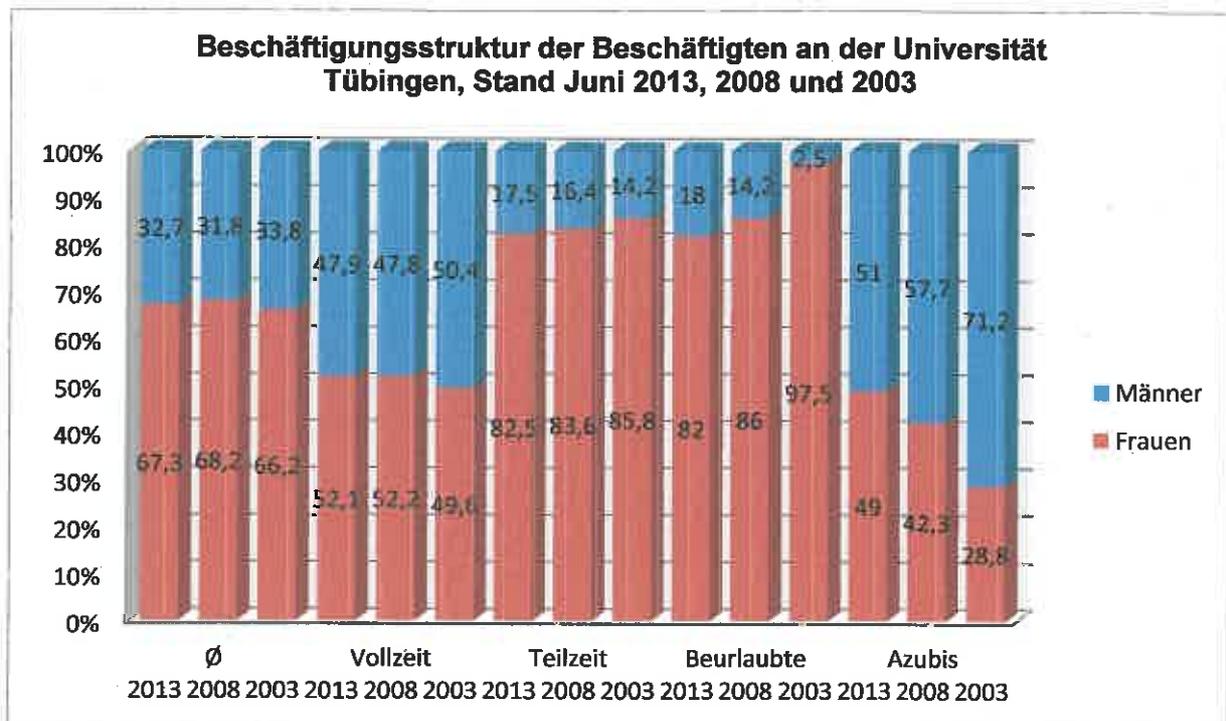
Gemäß § 7 ChancenG stellt jede Dienststelle in den jeweiligen Zwischenberichten und im jeweils nächsten Chancengleichheitsplan den Stand der Erfüllung der vorherigen Zielvorgaben fest. Werden vorausgegangene Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans nicht erreicht, sind die Gründe hierfür darzulegen. Hierfür sind folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten:

- Die Zahl der Einstellungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen,
- die Zahl der Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie deren Besetzung,
- die Zahl der Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten.

## II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

### 1. Aussagen zum Personal-Ist-Bestand (alle nachfolgenden Angaben zum Personalbestand beziehen sich auf den Stand 30.06.2013)

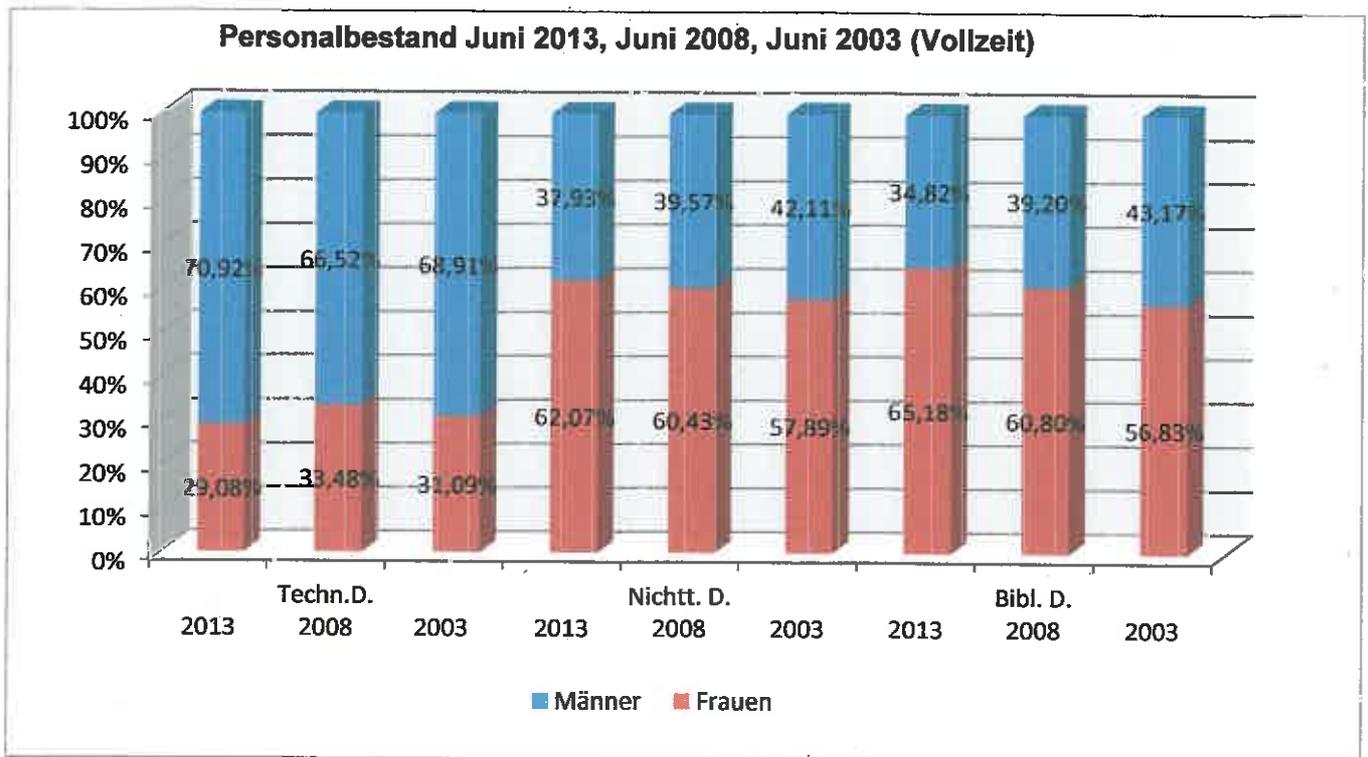
Von den insgesamt 1604 Beschäftigten der Universität Tübingen (= nicht-wissenschaftliches Personal gem. § 3 Abs. 1 Nr. 3 ChancenG d. h. mit allen nicht-wissenschaftlichen Beamtinnen, Beamten und Angestellten) sind 1080 Frauen, 524 Männer. Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt damit bei 67,33 %. Die Gesamtzahl der Beschäftigten enthält 128 beurlaubte Beschäftigte. Davon sind 105 Frauen, was einem Anteil von 85,98% entspricht.



#### a) Vollzeitbeschäftigte

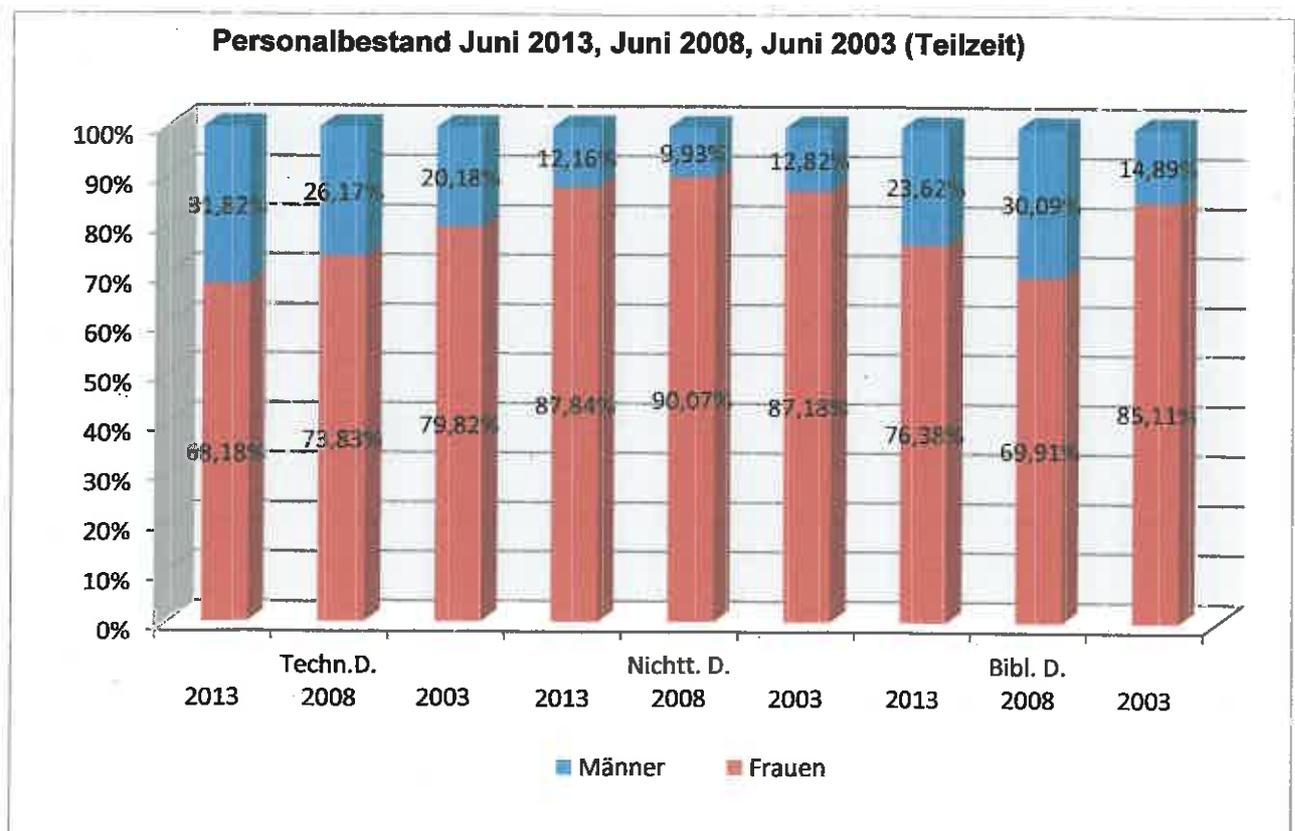
An der Universität Tübingen arbeiten zum Erhebungsstichtag 30.06.2013 insgesamt 798 Vollzeitbeschäftigte. 416 hiervon sind Frauen, was einem Anteil von 52,13 % entspricht (2008 waren es 52,22 %).

Im technischen Dienst sind es insgesamt 251 Beschäftigte, davon 73 Frauen; dies entspricht einem Anteil von 29,08 %. Beim nichttechnischen Dienst sind es 435 Beschäftigte, davon 270 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 62,07 %. Im Bibliotheksdienst sind von 112 Beschäftigten 73 Frauen, dies entspricht 65,18 %.



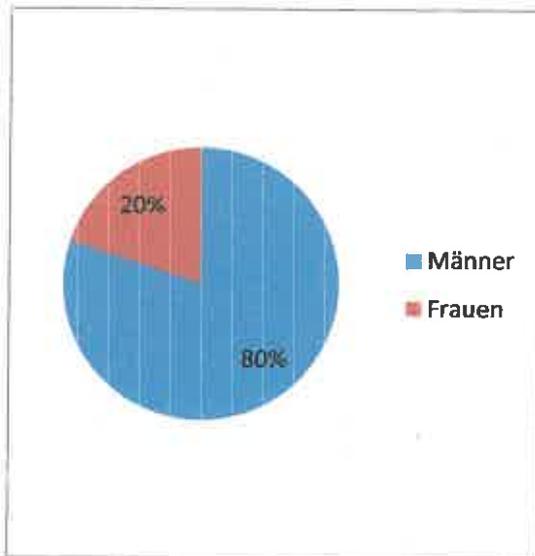
b) Teilzeitbeschäftigte

Von den Teilzeitbeschäftigten sind von insgesamt 681 Personen 562 Frauen = 82,5 %. Davon sind im technischen Dienst von 110 Teilzeitbeschäftigten 75 Frauen = 68,18 % und im nichttechnischen Dienst von 444 Teilzeitbeschäftigten 390 Frauen = 87,84 %. Im Bibliotheksdienst sind von 127 Teilzeitbeschäftigten 97 Frauen, dies entspricht 76,38 %.

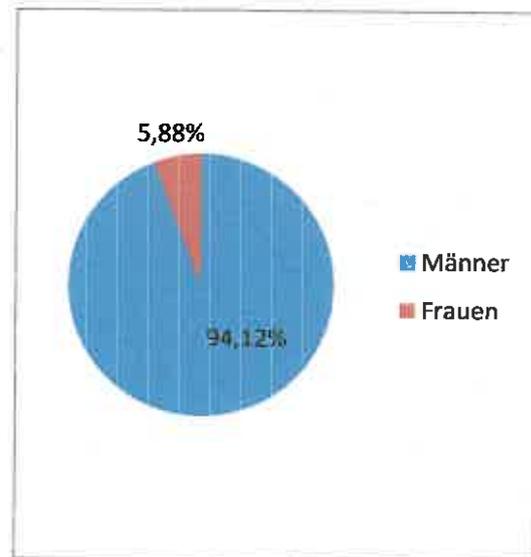


- c) Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben  
 Im höheren Dienst (A 13 hD – A 16) befinden sich 15 in Vollzeit beschäftigte Beamtinnen und Beamte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, darunter 3 Beamtinnen = 20 %.

**Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Höherer Dienst, Beamtinnen und Beamte, Juni 2013**

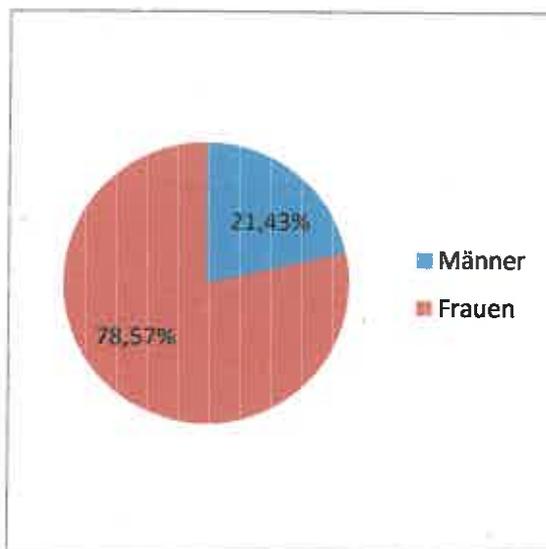


**Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Höherer Dienst, Beamtinnen und Beamte, Juni 2008**

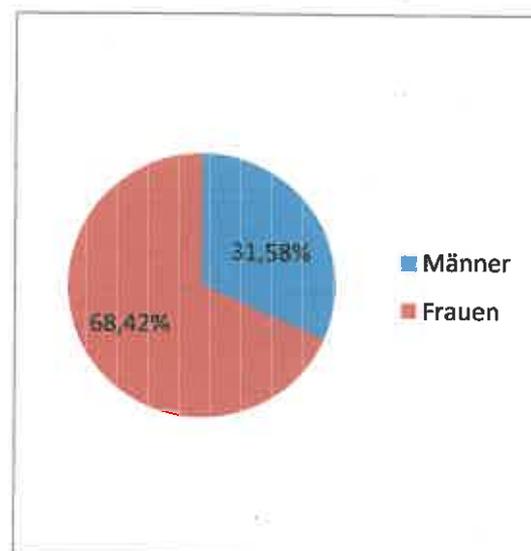


Von den 14 Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes in Funktionsstellen (A 9 – A 13 ghD) sind 11 Frauen = 78,57 %. Eine Frau ist teilzeitbeschäftigt.

**Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Gehobener Dienst, Juni 2013**



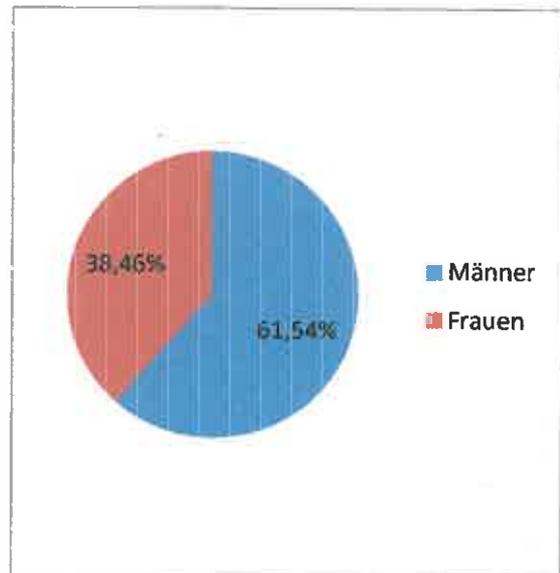
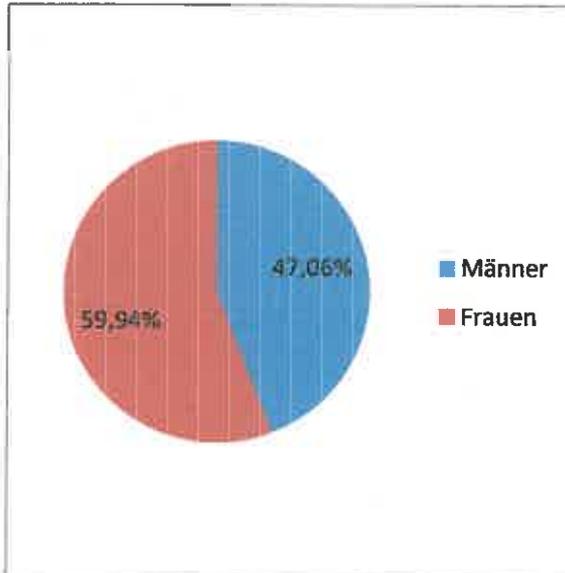
**Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Gehobener Dienst, Juni 2008**



Bei den angestellten Funktionsstelleninhaberinnen und –inhabern ergibt sich folgendes Bild: 9 der 17 Stellen E13 – E15 des höheren Dienstes sind mit Frauen besetzt = 52,94 %. Zwei Frauen und zwei Männer sind teilzeitbeschäftigt.

**Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Höherer Dienst, Angestellte, Juni 2013**

**Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Höherer Dienst, Angestellte, Juni 2008**



Im Angestelltenbereich sind keine Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben besetzt.

d) Auszubildende

Zum Stichtag gab es eine Beamtenanwärterin im Bereich des höheren Bibliotheksdienstes.

Von den weiteren 50 auszubildenden Angestellten sind 24 Stellen mit Frauen besetzt. Die Auszubildenden teilen sich wie folgt auf:

Auszubildende	männlich	weiblich	zusammen
BiologielaborantIn	2	2	4
ChemielaborantIn	1	3	4
ElektronikerIn für Geräte und Systeme	1	-	1
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	-	2	2
FachinformatikerIn	6	1	7
FeinwerkmechanikerIn	11	-	11
GärtnerIn	2	3	5
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	1	6	7
MediengestalterIn Bild und Ton	-	1	1
Tiermedizinische/r Fachangestellte/r	-	1	1
TierpflegerIn	2	4	6
TischlerIn	-	1	1
<b>Insgesamt</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>50</b>

Die Zahl der Auszubildenden ist generell von 77 zum Zeitpunkt der Erstellung des letzten Chancengleichheitsplans 2008 auf 57 zum Zeitpunkt des Zwischenberichts 2011 auf nunmehr 50 Auszubildende zurückgegangen.

Es kann dieser Liste entnommen werden, dass im Bereich der technischen Berufe weniger bis teilweise keine Frauen ausgebildet werden. Das im letzten Chancengleichheitsplan und im Zwischenbericht gesetzte Ziel, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen mit Frauen zu besetzen, konnte nicht erreicht werden.

Ziel der Universität Tübingen ist es weiterhin, eigenen Nachwuchs in diesen Bereichen auszubilden. Dies geschieht, indem die Ausbildungsstellen an der Universität dazu aufgerufen werden, ihre Ausbildungsberufe bei jeder sich bietenden Gelegenheit (Girls Day, Vorstellung der Ausbildungsberufe durch die Auszubildenden selbst, etc.) vorzustellen. Im Hinblick auf die neu geregelte Übernahmeverpflichtung von Auszubildenden auf freie und besetzbare Stellen in der Dienststelle ist die Ausbildungssituation intensiv neu zu besprechen. Hierbei wird auch der Aspekt der Ausbildung von Frauen vor allem in technischen Berufen thematisiert.

Wie schon im Zwischenbericht dargestellt, liegt die geringe Zahl an Frauen in der Ausbildung weiterhin am mangelnden Interesse geeigneter weiblicher Bewerberinnen.

#### Zielvorgabe

Die Universität Tübingen setzt sich weiterhin die Zielvorgabe in den Ausbildungsberufen, in denen Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

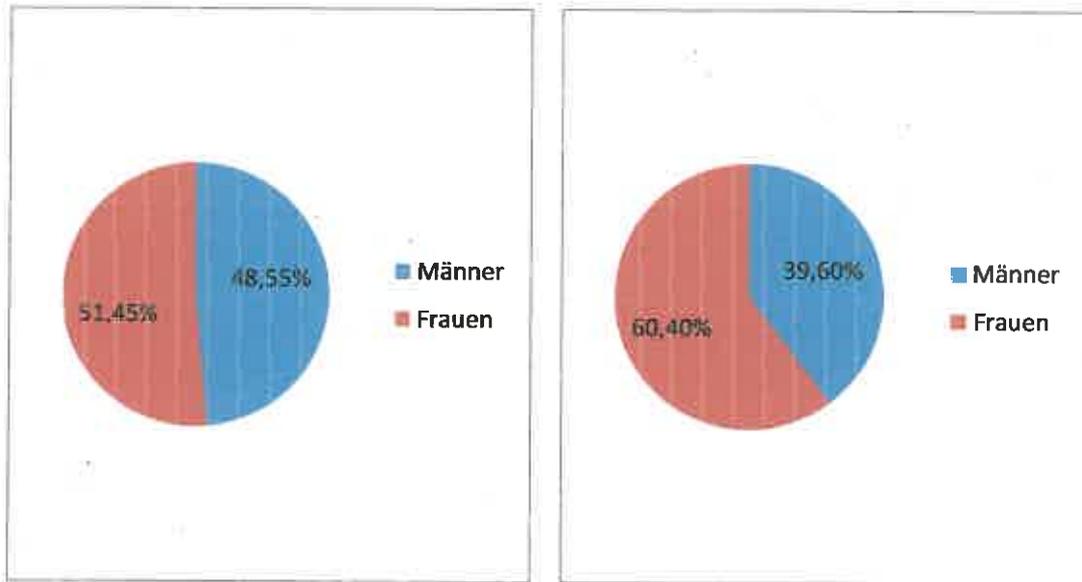
Insgesamt ist hierbei jedoch der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten.

## **2. Zusammenfassende Analyse und Abgleich mit den Vorgaben des Chancengleichheitsplans 2008**

### **a) Höherer Dienst**

Der prozentuale Anteil an Beamtinnen im Höheren Dienst beträgt zum Stichtag 34,38 %. Damit konnte der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2008 (17,24 %) stark erhöht werden. Der prozentuale Anteil an weiblichen Beschäftigten/Angestellten im Höheren Dienst konnte von 48,61 % im Jahr 2008 sogar erheblich erhöht werden auf 55,32 %. Durch insgesamt geringe Fallzahlen und nicht viele Veränderungen durch Fluktuation konnte die Entwicklung nicht noch positiver beeinflusst werden.

## Höherer Dienst insgesamt, Juni 2013      Höherer Dienst insgesamt, Juni 2008



Insgesamt konnte damit erreicht werden, dass die Anzahl der im höheren Dienst tätigen Frauen auf über 50 % erhöht worden ist. Weiterhin unterrepräsentiert sind Frauen in bestimmten Besoldungsgruppen des höheren Dienstes. Hier besteht eine Unterrepräsentanz im W 3-Bereich. Es handelt sich hierbei um die hauptamtlichen Mitglieder der Hochschulleitung, wo seit dem letzten Chancengleichheitsplan aus dem Jahr 2008 wenig Wechsel stattgefunden hat, so dass ein höherer Frauenanteil nicht erreicht werden konnte.

Wie bereits im Chancengleichheitsplan 2008 angekündigt, konnte eine A 16 Stelle in der Zwischenzeit mit einer Frau besetzt werden, so dass hier nun ein Frauenanteil von 50 % gegeben ist. Wie im Zwischenbericht ausgeführt, hat auch auf der zweiten A 16 Stelle ein Personalwechsel stattgefunden. Es hatten sich hierauf jedoch zwei Männer beworben. Weitere Fluktuationen haben sich bislang nicht ergeben.

Die in A 15 besetzten Stellen haben sich seit Erstellung des Chancengleichheitsplans 2008 und des Zwischenberichts 2011 reduziert. Eine Nachbesetzung der Positionen ist im Berichtszeitraum nicht erfolgt.

Im Bereich der A 14 Stellen konnte eine Position seit 2008 mit einer Frau besetzt werden, eine Position ist frei geworden und bislang nicht nachbesetzt. Der Frauenanteil liegt hier bereits über 50 %.

Eine der neu zu besetzenden A 13-Stellen im technischen Dienst wurde mit einem Mann besetzt. Auf die entsprechende externe Ausschreibung hin hatten sich eine Frau und ein Mann beworben. Im Auswahlverfahren wurde der Mann nach dem Grundsatz der Bestenauslese ausgewählt. Seit Erstellung des Chancengleichheitsplans 2008 wurde im Bibliotheksdienst eine Frau nach A 13 ernannt. Im nichttechnischen Dienst ist die Zahl der Beamtinnen und Beamten um 4 Personen angestiegen: Leider konnte hierbei nur eine Frau berücksichtigt werden. Die Ziele des Chancengleichheitsplans 2008 konnten damit leider nicht erreicht werden, obwohl der Frauenanteil auch hier von 0 % auf 22,22 % gesteigert werden konnte. Bei zwei der Neubesetzungen handelt es sich um Aufstiegsbeamte. Geeignete weibliche Kandidatinnen standen nicht zur Verfügung. Bei ei-

ner weiteren Neubesetzung einer A 13-Stelle gingen 107 Bewerbungen ein. Nach der Bestenauslese wurde ein Mann ausgewählt.

In der Entgeltgruppe E 15 TV-L liegt der Frauenanteil zum Stichtag bei 50 %.

Im Bereich E 14 ist die Anzahl der besetzten Stellen zurückgegangen. Im Rahmen der Fluktuation sind 3 Männer und 3 Frauen eingestellt worden. Die Zielvorgabe des Chancengleichheitsplans konnte somit eingehalten werden.

Sehr positiv entwickelt haben sich die Zahlen bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Im Vergleich zu 2008 konnte diese Prozentzahl von 6 % auf 20 % erhöht werden, obwohl, wie bereits ausgeführt, die Fluktuation und Fallzahlen gering sind.

#### Zielvorgabe

Die Universität Tübingen setzt sich die Zielvorgabe in den Bereichen des Höheren Dienstes, in denen Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind, insbesondere auf Dezentralebene, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen bevorzugt zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Auch bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist in diesen Bereichen der Anteil von Frauen deutlich zu erhöhen. Hierzu soll insbesondere auch Frauen der unteren Führungsebene (Abteilungs- und Sachgebietsleitungen) im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die Chance zur Weiterbildung angeboten werden, indem verstärkt intern Rotationen und Umsetzungen und extern Abordnungen angeboten und ermöglicht werden (u. a. zur Erweiterung der praktischen Kenntnisse und Erfahrungen).

Insgesamt ist hierbei jedoch der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten.

#### b) Gehobener Dienst

Der Frauenanteil unter den Beamtinnen/Beamten im gehobenen Dienst hat sich im Vergleich zum Jahr 2008 weiter erhöht und liegt weit über 50 %. Dies gilt auch für Funktions- und Leitungsstellen.

Im Angestelltenbereich ist der Frauenanteil von 46,33 % im Jahr 2008 auf 50,85 % und damit auf über die Hälfte angestiegen. Die Ursache dafür, dass die Zahl nicht noch höher ist, liegt noch immer im technischen Dienst, wo nach wie vor der Anteil an weiblichen Bewerberinnen ab E 11 aufwärts (Ingenieurin) sehr gering ist. Die Stellen werden in Stellenbesetzungsverfahren in den Fakultäten besetzt. Viel Fluktuation hat es in den letzten 5 Jahren nicht gegeben. Die Stellenausschreibungen fordern Frauen immer explizit zu einer Bewerbung auf und neben der Beauftragten für Chancengleichheit ist immer auch der Personalrat in die Auswahl der am besten geeigneten Bewerberin, des am besten geeigneten Bewerbers aktiv einbezogen. Insgesamt konnte so der prozentuale Anteil zumindest in

E 11 TV-L gesteigert werden. Aufgrund der in den Fakultäten durchgeführten Besetzungsverfahren liegen die Bewerberinnen- und Bewerberzahlen für die einzelnen Stellenbesetzungsverfahren nicht vor.

#### Zielvorgabe:

Die Universität Tübingen setzt sich die Zielvorgabe in den Bereichen des technischen gehobenen Dienstes, in denen Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Auch bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist in diesem Bereich der Anteil von Frauen deutlich zu erhöhen.

Zentral sollen künftig die Bewerberinnen- und Bewerberzahlen erhoben werden.

Insgesamt ist hierbei jedoch der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten.

c) Mittlerer Dienst

Der Frauenanteil im mittleren Dienst liegt bei knapp 76 %.

d) Einfacher Dienst

Im Beamtenbereich beträgt der Frauenanteil weiterhin 0 %. Es handelt sich hier um Pedellenstellen, auf die sich überwiegend bis ausschließlich Männer bewerben.

In den niedrigeren Entgeltgruppen im Angestelltenbereich wiederum ist der Frauenanteil hoch. Hierunter fallen hauptsächlich Reinigungstätigkeiten, die weiterhin hauptsächlich von Frauen erbracht werden.

Zielvorgabe:

Die Universität Tübingen setzt sich die Zielvorgabe in den Bereichen des einfachen Dienstes, in denen Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind, was vor allem bei den Pedellen- und Handwerksberufen der Fall ist, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Auch bei Beförderungen ist in diesen Bereichen der Anteil von Frauen deutlich zu erhöhen. Zur Qualifizierung sollen Frauen vermehrt durch interne und externe Fortbildungsangebote gefördert werden.

Insgesamt ist hierbei jedoch der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten.

### **III. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen**

#### **1. Personalauswahl**

##### **1.1 Stellenausschreibung**

Die Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes werden bei der Stellenausschreibung folgendermaßen in die universitäre Praxis umgesetzt:

- In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden die zu besetzenden Stellen grundsätzlich sowohl intern als auch öffentlich ausgeschrieben.
- Die Ausschreibungen enthalten in diesen Bereichen den Hinweis, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden.
- Die Stellenausschreibungen sind sowohl formal als auch inhaltlich geschlechtsneutral gestaltet.
- Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird in den Ausschreibungen darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

Bei Ausnahmen von den obigen Grundsätzen wird die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) frühzeitig beteiligt. Die BfC wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben an Stellenbesetzungsverfahren beteiligt.

### 1.2 Vorstellungsgespräche

Entsprechend der gesetzlichen Vorgabe werden in den Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, soweit möglich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch geladen, soweit sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen. Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft, nach der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig und werden nicht gestellt.

Die BfC erhält in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen, Personalakten können allerdings nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

Die BfC kann bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen, wenn nicht nur Frauen oder Männer die Voraussetzungen für die Besetzung erfüllen.

### 1.3 Einstellung

Entsprechend § 10 Chancengleichheitsgesetz ist die Universität Tübingen bestrebt, in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen, vor allem bei der Vergabe von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, den Anteil an Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung deutlich zu erhöhen.

Bei der Beurteilung der Eignung werden Fähigkeiten und Erfahrungen, die in der Familienarbeit und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, mit einbezogen, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.

Zu den Schlüsselqualifikationen können zählen

- Planung, Organisation und Koordinierung
- Komplexes Problemlöseverhalten
- Kontakt- und Teamfähigkeit
- Integrations- und Konfliktfähigkeit
- Delegation und Führung
- Initiative und Entscheidung

### 1.4 Beruflicher Aufstieg, Abordnung, interne Umsetzung

Die Abordnung und interne Umsetzung weiblicher Beschäftigter, die dem Erwerb von Qualifikationen dienen, wird gefördert. Im Berichtszeitraum waren 2 Männer und 2 Frauen abgeordnet, um sich weitere Kompetenzen anzueignen.

## 2. **Fort- und Weiterbildung**

Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird an der Universität gefördert. Außerdem wird sichergestellt, dass bei der Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die BfC Gelegenheit zur Beteiligung hat. Beschäftigte, die sich im Mutterschutz oder in Elternzeit befinden oder aus sonstigen Gründen beurlaubt sind, haben Gelegenheit, im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten und Auswahlkriterien an den Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Auf Wunsch werden diesen Beschäftigten entsprechende Fort- und Weiterbildungsprogramme zur Verfügung gestellt.

Zur weiteren Steigerung der Quote von Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, die zum Erhebungszeitpunkt von 41 % im Jahr 2008 auf nunmehr 50 % gesteigert werden konnte, werden auch zu Führungsqualifizierungen vermehrt Frauen entsandt,

um sie konkret auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten.

Bei hochschulinternen Dienstbesprechungen, bei geeigneten Veranstaltungen der beruflichen Fortbildung, insbesondere auch bei Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und Auszubildende werden die Themen Gleichberechtigung, Benachteiligung von Frauen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einbezogen.

### **3. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufung und Familie für Frauen und Männer**

#### **3.1 Arbeitszeitreduzierung, Teilzeitbeschäftigung**

Die Universität Tübingen informiert sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte über Möglichkeiten der Elternzeit und der befristeten Teilzeitarbeit aus familiären Gründen.

Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit und ihrer Verteilung oder Beurlaubung wird entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Beabsichtigt die Universität, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen.

Die Reduzierung der Arbeitszeit darf sich grundsätzlich nicht negativ auf das Tätigkeitsfeld bzw. auf die berufliche Weiterentwicklung, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung, auswirken. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen.

#### **3.2 Beurlaubung**

Ein besonderes Anliegen der Universität ist es, Beschäftigten, die schon längere Zeit beurlaubt sind, konkrete Möglichkeiten einzuräumen, damit der berufliche Wiedereinstieg erleichtert wird. Hierzu wird beurlaubten Beschäftigten gem. § 15 ChancenG eine Teilnahme am Fort- und Weiterbildungsprogramm der Universität ermöglicht und sie werden zur Teilnahme an der alljährlichen Frauenversammlung eingeladen.

Beurlaubten Beschäftigten wird in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.

Vor der Beurlaubung kann auf Wunsch der Beschäftigten in einem Gespräch mit der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) festgelegt werden, ob und wie sie während der Beurlaubung informiert werden wollen. Um den Wiedereinstieg nach der Beurlaubung zu erleichtern, kann die BfC zuvor kontaktiert werden, um im jeweiligen Einzelfall die gewünschte Hilfestellung zu geben.

#### **3.3 Telearbeit**

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die Universität Tübingen gemeinsam mit dem Personalrat und der Beauftragten für Chancengleichheit, wie im Chancengleichheitsplan aus dem Jahr 2008 vorgesehen, am 18.07.2011 eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit abgeschlossen.

Im Jahr 2011 haben 2 Beschäftigte von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Die Anzahl der Interessentinnen und Interessenten ist schnell stark angestiegen. Bislang konnten alle Anträge auch positiv beschieden werden. Im Jahr 2012 haben wir 14 Vereinbarungen abgeschlossen, im Jahr 2013 bislang 13.

### 3.4 Ruheraum für schwangere oder stillende Frauen

Werdenden oder stillenden Müttern wird während der Pausen und, wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit ermöglicht, sich in einem geeigneten Raum auf einer Liege auszuruhen. Die Universität als Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Vorgaben umzusetzen und in Zukunft auch bei Neubaumaßnahmen entsprechend zu planen. In Gebäuden, in denen bisher kein Sanitätsraum vorhanden ist, ist ein Ruheraum einzurichten.

### 3.5 Kinderbetreuung

Die Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen an der Universität erfolgt nach den Richtlinien des Rektorats für die Vergabe von seitens der Universität subventionierter Kinderbetreuungsplätze des Studentenwerks bzw. der Stadt. Die Kinderbetreuungsplätze für Kinder von wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich Beschäftigten werden vom Familienbüro der Universität Tübingen vergeben.

In 4 Kindertageseinrichtungen stehen insgesamt 33 Betreuungsplätze zur Verfügung. Davon ist derzeit einer durch ein Kind einer nichtwissenschaftlich Beschäftigten belegt. In den städtischen Kinderhäuser Ahornweg, Feuerhägle und Mauerstraße wurden von der Universität insgesamt 17 Belegplätze nach dem KiKo(Kinderbetreuung in Kooperation)-Modell angemietet, davon 5 für Kinder von drei Jahren bis Schuleintritt. Diese KiKo-Plätze stehen auch Eltern zur Verfügung, deren Wohnsitz nicht in Tübingen ist. Die Kindertagesstätte Fichtenweg 7 in Trägerschaft des Studentenwerks Tübingen-Hohenheim bietet 16 Ganztagsplätze für Kinder von 0,5 - 3 Jahren, deren Wohnsitz sich in Tübingen befinden muss. Da das Studentenwerk den Kooperationsvertrag mit der Universität Tübingen gekündigt hat, werden diese Plätze voraussichtlich nur noch zum Ende des Kindergartenjahres 2013/14 zur Verfügung stehen. Die Universität bemüht sich diesbezüglich um eine Lösung.

Aufgrund des Ausbaus der Kinderbetreuung der Stadt Tübingen hat sich die Betreuungssituation innerhalb der Stadt etwas entspannt. Vor Problemen der Kinderbetreuung stehen sich jedoch nach wie vor Eltern, die nicht in Tübingen ansässig sind und/oder Betreuungszeiten benötigen, die sich nicht im Rahmen der vor angebotenen Betreuungszeiten bewegen, sowie Eltern, die in die Region zuziehen und kurzfristig Betreuungsplätze für ihre Kinder benötigen. Die Universität Tübingen unterstützt betroffene Universitätsmitglieder bei der Lösung dieser Probleme.

## 4. **Audit familiengerechte Hochschule**

### 4.1 Vorgehensweise

In der Rektoratskommission „familienfreundliche Universität“ vom 10. Dezember 2012 wurde auf Initiative des Gleichstellungsbüros der Antrag zur Durchführung des Audits „familiengerechte hochschule“ einstimmig befürwortet. Das zwischenzeitlich eingerichtete Familienbüro der Universität wurde mit der Koordination des Audits betraut.

### 4.2 Audit familiengerechte Hochschule

Das Audit „familiengerechte Hochschule“ wurde von der familieundberuf gGmbH entwickelt und gilt als Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung von Arbeits-, Forschungs- und Studienbedingungen an Universitäten und Hochschulen. Die stringente Dokumentation und Formulierung konkreter Zielvereinbarungen unterstützt die systematische Vorgehensweise im Auditierungsprozess.

### 4.3 Ziele

Die Eberhard Karls Universität Tübingen tritt für eine familiengerechte Hochschulpolitik ein, in der die Unterstützung der Beschäftigten und Studierenden bei der Vereinbarkeit

von Beruf/Studium und Familie selbstverständlich ist und in den Strukturen und Prozessen der Universität eine nachhaltige Verankerung findet. Sie möchte die Arbeits-, Forschungs- und Studienbedingungen so gestalten, dass von den Mitgliedern der Universität Verantwortung für Familie und Gesellschaft übernommen werden kann. Hierbei geht es insbesondere auch darum, Männer darin zu bestärken vermehrt Familienaufgaben zu übernehmen.

Die Universität verfügt bereits zum heutigen Zeitpunkt über eine Reihe vereinbarkeitsunterstützender Angebote für die verschiedenen Statusgruppen. Mit der Auditierung sollen die bestehenden Angebote optimiert, zielgerichtet ausgebaut und eine strukturelle Verankerung gewährleistet werden. Dabei geht es im Kern um die Weiterentwicklung einer familienbewussten Kultur an der Universität. Der Familienbegriff ist weit gefasst und geht von einer persönlichen Verantwortungsbeziehung für andere Menschen aus. Er schließt explizit die Pluralität der heutigen Lebensphasen und Lebenssituationen ein. Ein besonderer Fokus liegt angesichts des demographischen Wandels auf dem Themenfeld „Pflege“.

#### 4.4 Ablauf und zeitlicher Rahmen der Auditierung

Das Auditierungsverfahren besteht im Kern aus zwei Workshops, die im September und Oktober 2013 durchgeführt werden. An deren Ende steht eine abgestimmte Zielvereinbarung mit umsetzbaren Maßnahmen in acht Handlungsfelder. Die Zielvereinbarung kann als Absichtserklärung betrachtet werden, die zum Ende des Jahres 2013 durch den Rektor der Universität unterzeichnet wird. Voraussichtlich im März 2014 wird der Universität das Zertifikat familiengerechte Hochschule verliehen und in den darauffolgenden drei Jahren die Umsetzung der Maßnahmen durchgeführt.

### 5. **Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

5.1 Die Universität setzt sich für den Schutz der Persönlichkeitsrechte ihrer Beschäftigten ein. Hierzu zählt auch der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Vorrangiges Ziel ist es, Personen – insbesondere Frauen – die verbalen Zudringlichkeiten und sexuellen Nötigungen ausgesetzt sind oder die Opfer sexueller Gewalt wurden, zu ermutigen, ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen, das Schweigen zu brechen und sich an eine beratende Stelle zu wenden. Der Senat der Universität Tübingen hat hierzu bereits vor Inkrafttreten des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) am 13. Februar 2003 die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Tübingen“ beschlossen. Hierin ist verankert, dass jede Form von Mobbing und Diskriminierung, insbesondere wegen Behinderung, Hautfarbe, Herkunft, Geschlecht und Rang sowie jegliche Form von sexueller Belästigung als Verletzung von Persönlichkeitsrechten und der Menschenwürde geächtet wird. Zur Umsetzung der Richtlinie wurde eine Handreichung erarbeitet, mit der Betroffenen in der Universität geholfen werden kann. Diese Richtlinie ist zusammen mit anderen Informationen und Ansprechpartnerinnen für Hilfesuchende speziell bei sexueller Belästigung auf der dafür eingerichteten Seite der Universität <http://www.uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/beauftragte-fuer-chancengleichheit/sexuelle-diskriminierung.html> zusammengestellt.

#### 5.2 Rechte der Beschäftigten, Beschwerdestelle

Die Beschäftigten haben das Recht, sich zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen einer der Diskriminierungsgründe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde wird geprüft; ist sie gerechtfertigt, wird Abhilfe geschaffen. Das Ergebnis der Prüfung wird der oder dem Beschäftigten schriftlich mitgeteilt. Bitte wenden Sie sich bei derartigen Be-

schwerden schriftlich an:

Frau Alexandra Mägerle, Zentrale Verwaltung, Dezernat Personal und Innere Dienste, Personalabteilung, Wilhelmstraße 5, 72074 Tübingen.

Das AGG und ein Rundschreiben finden Sie im Downloadbereich der Personalabteilung.

## 6. Sprachregelung

Da Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle gefördert werden soll, muss die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck gebracht werden. Alle Mitglieder der Hochschule werden aufgefordert, ihren eigenen Sprachgebrauch kritisch zu reflektieren.

In den Formularen der Zentralen Verwaltung und im allgemeinen Schriftverkehr werden, soweit als möglich, entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet.

## 7. Beratung von Frauen

Weibliche Beschäftigte können sich in ihren Angelegenheiten ohne Einhaltung des Dienstwegs an die Beauftragte für Chancengleichheit wenden. Das Büro der BfC steht Frauen für Beratungsgespräche zur Verfügung. Es befindet sich in der Wilhelmstraße 26, 72074 Tübingen, 2. OG, Raum 210 (Telefon: 29-77766), Email-Adresse: [chancengleichheit@verwaltung.uni-tuebingen.de](mailto:chancengleichheit@verwaltung.uni-tuebingen.de)

## 8. Bekanntmachung

Neben dem öffentlichen Aushang wird der Chancengleichheitsplan in den Dekanaten, den Sekretariaten der Leitung von Zentralen Einrichtungen sowie im Personaldezernat der Zentralen Verwaltung ausgelegt. In einem Rundschreiben wird darauf hingewiesen, dass die Beschäftigten den Chancengleichheitsplan bei den Vorgesetzten, bei der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Personalrat einsehen können. Der Chancengleichheitsplan ist außerdem abrufbar unter der Homepage der Universität Tübingen.

  
Professor Dr. Bernd Engler  
Rektor

  
Dr. Andreas Rothfuß  
Kanzler

  
Margit Meisel  
Beauftragte für Chancengleichheit

  
Thomas Nissel  
Personalrat

Anlagen

Personal-Ist-Bestand am 30.Jun.2013 (Beschäftigte insgesamt)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Beschäftigte (einschließlich der beurlaubten Beschäftigten)									
		Insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheks- dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen Insgesamt	Anteil der Frauen in %	Technischer Dienst	in %	Bibl. Dienst	in %

höherer Dienst

Beamtinnen/Beamte

W3	3	0	0	3	1	33,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	33,33
A16	2	0	1	1	1	50,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00
A15	6	0	4	2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
A14	11	0	4	7	6	54,55	0	0,00	2	50,00	4	57,14	4	57,14
A13hD	9	1	3	5	2	22,22	0	0,00	1	33,33	1	20,00	1	20,00
UZHOE	1	0	1	0	1	100,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00
<b>Insgesamt Beamtinnen/Beamte</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>34,38</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>5</b>	<b>38,46</b>	<b>6</b>	<b>33,33</b>	<b>6</b>	<b>33,33</b>

Insgesamt Beamtinnen/Beamte  
Beschäftigte/Angestellte

E15	2	0	0	2	1	50,00	0	0,00	0	0,00	1	50,00	1	50,00
E14	19	0	2	17	6	31,58	0	0,00	0	0,00	6	35,29	6	35,29
E13Ü	26	0	2	24	15	57,69	0	0,00	2	100,00	13	54,17	13	54,17
E13h	91	10	4	77	54	59,34	2	20,00	1	25,00	51	66,23	51	66,23

Personal-Ist-Bestand am 30.Jun.2013 (Beschäftigte insgesamt)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Beschäftigte (einschließlich der beurlaubten Beschäftigten)											
		insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheks- dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Technischer Dienst	in %	Bibl. Dienst	in %	Nichttechn. Dienst	in %
	E13	3	0	0	3	2	66,67	0	0,00	0	0,00	2	66,67
Insgesamt	Beschäftigte/Angestellte	141	10	8	123	78	55,32	2	20,00	3	37,50	73	59,35
Insgesamt	höherer Dienst	173	11	21	141	89	51,45	2	18,18	8	38,10	79	56,03
<b>gehobener Dienst</b>													
<b>Beamtinnen/Beamte</b>													
	A13ghD	8	0	4	4	6	75,00	0	0,00	4	100,00	2	50,00
	A12	11	0	6	5	7	63,64	0	0,00	5	83,33	2	40,00
	A11	29	0	18	11	23	79,31	0	0,00	13	72,22	10	90,91
	A10	12	0	9	3	11	91,67	0	0,00	8	88,89	3	100,00
	A9ghD	11	0	8	3	9	81,82	0	0,00	7	87,50	2	66,67
Insgesamt	Beamtinnen/Beamte Beschäftigte/Angest ellte	71	0	45	26	56	78,87	0	0,00	37	82,22	19	73,08
	E13g	1	1	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	E12	17	15	1	1	2	11,76	2	13,33	0	0,00	0	0,00

Personal-Ist-Bestand am 30. Jun. 2013 (Beschäftigte insgesamt)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Beschäftigte (einschließlich der beurlaubten Beschäftigten)											
		insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheks- dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Technischer Dienst	In %	Bibl. Dienst	in %	Nichttechn. Dienst	in %
E11		34	34	0	0	10	29,41	10	29,41	0	0,00	0	0,00
E10		16	10	1	5	8	50,00	3	30,00	1	100,00	4	80,00
E9g		109	39	32	38	70	64,22	9	23,08	27	84,38	34	89,47
Insgesamt Beschäftigte/Angestellte		177	99	34	44	90	50,85	24	24,24	28	82,35	38	86,36
Insgesamt gehobener Dienst		248	99	79	70	146	58,87	24	24,24	65	82,28	57	81,43
<b>mittlerer Dienst</b>													
<b>Beamtinnen/Beamte</b>													
A9mZ		1	0	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
A9mD		5	0	4	1	3	60,00	0	0,00	2	50,00	1	100,00
A8		7	0	4	3	5	71,43	0	0,00	4	100,00	1	33,33
A7		7	0	4	3	3	42,86	0	0,00	3	75,00	0	0,00
A6mD		7	0	6	1	7	100,00	0	0,00	6	100,00	1	100,00
A5mD		3	0	0	3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Insgesamt Beamtinnen/Beamte		30	0	18	12	18	60,00	0	0,00	15	83,33	3	25,00

Personal-Ist-Bestand am 30.Jun.2013 (Beschäftigte insgesamt)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Beschäftigte (einschließlich der beurlaubten Beschäftigten)									
		insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheks- dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Technischer Dienst	in %	Bibl. Dienst	in %

**Beschäftigte/Angestellte**

E9m	170	111	2	57	109	64,12	55	49,55	2	100,00	52	91,23
E8	160	79	12	69	113	70,63	48	60,76	9	75,00	56	81,16
E7	41	19	0	22	17	41,46	5	26,32	0	0,00	12	54,55
E6	281	23	20	238	262	93,24	19	82,61	19	95,00	224	94,12
E5m	164	12	21	131	124	75,61	5	41,67	12	57,14	107	81,68

**Insgesamt Beschäftigte/Angestellte**

Insgesamt mittlerer Dienst	846	244	73	529	643	76,00	132	54,10	57	78,08	454	85,82
----------------------------	-----	-----	----	-----	-----	-------	-----	-------	----	-------	-----	-------

**einfacher Dienst**

**Beamtinnen/Beamte**

A6eD	5	0	0	5	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
A5eD	7	0	0	7	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Insgesamt Beamten/Beamtinnen	12	0	0	12	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00

**Insgesamt Beamten/Beamtinnen Beschäftigte/Angestellte**

Personal-Ist-Bestand am 30.Jun.2013 (Beschäftigte insgesamt)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Beschäftigte (einschließlich der beurlaubten Beschäftigten)													
		Insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheks- dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Technischer Dienst	in %	Bibl. Dienst	in %	Nichttechn. Dienst	in %		
E5e		11	1	0	10	6	54,55	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	60,00
E4		26	2	3	21	3	11,54	1	50,00	1	33,33	1	4,76		
E4 FA		4	0	0	4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
E3		58	2	6	50	39	67,24	1	50,00	5	83,33	33	66,00		
E2Ü		5	0	0	5	3	60,00	0	0,00	0	0,00	3	60,00		
E2		161	0	68	93	121	75,16	0	0,00	43	63,24	78	83,87		
Insgesamt Praktikant	Beschäftigte/Angestellte	265	5	77	183	172	64,91	2	40,00	49	63,64	121	66,12		
PR		1	0	0	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00		
PR m V		8	1	0	7	4	50,00	0	0,00	0	0,00	4	57,14		
Insgesamt Auszubildender		9	1	0	8	5	55,56	0	0,00	0	0,00	5	62,50		
L1Ang		34	15	1	18	20	58,82	5	33,33	1	100,00	14	77,78		
L1Arb		16	13	0	3	4	25,00	2	15,38	0	0,00	2	66,67		
Insgesamt Auszubildender		50	28	1	21	24	48,00	7	25,00	1	100,00	16	76,19		
Insgesamt einfacher Dienst		336	34	78	224	201	59,82	9	26,47	50	64,10	142	63,39		

Personal-Ist-Bestand am 30. Jun. 2013 (Beschäftigte insgesamt)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Beschäftigte (einschließlich der beurlaubten Beschäftigten)									
		insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheks- dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Technischer Dienst	in %	Bibl. Dienst	in %

Nebenberuflich

Sonstige

1		0	0	0	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00
1		0	0	0	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00
1		0	0	0	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00
<b>1604</b>		<b>388</b>	<b>251</b>	<b>965</b>	<b>1.080</b>	<b>67,33</b>	<b>43,04</b>	<b>167</b>	<b>71,71</b>	<b>733</b>	<b>75,96</b>				

o Bez

Insgesamt Sonstige/Innen

insgesamt Nebenberuflich

**Insgesamt**



Personal-Ist-Bestand am 30. Jun. 2013 (Vollzeitbeschäftigte)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Vollzeitbeschäftigte									
		insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheks- dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen Insgesamt	Anteil der Frauen in %	Technischer Dienst	in %	Bibl. Dienst	in %

höherer Dienst

Beamtinnen/Beamte

W3	3	0	0	3	1	33,33	0	0,00	0	0,00	1	33,33
A16	2	0	1	1	1	50,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00
A15	6	0	4	2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
A14	10	0	4	6	5	50,00	0	0,00	2	50,00	3	50,00
A13hD	8	1	2	5	1	12,50	0	0,00	0	0,00	1	20,00
UZHOE	1	0	1	0	1	100,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00
<b>Insgesamt Beamten/Beamtinnen/Beamte</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>30,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>4</b>	<b>33,33</b>	<b>5</b>	<b>29,41</b>

Insgesamt Beschäftigte/Angestellte

E15	2	0	0	2	1	50,00	0	0,00	0	0,00	1	50,00
E14	16	0	1	15	6	37,50	0	0,00	0	0,00	6	40,00
E13U	15	0	0	15	8	53,33	0	0,00	0	0,00	8	53,33
E13h	39	4	2	33	17	43,59	1	25,00	0	0,00	16	48,48

Personal-Ist-Bestand am 30.Jun.2013 (Vollzeitbeschäftigte)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Vollzeitbeschäftigte									
		Insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheks- dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
								Technischer Dienst	in %	Bibl. Dienst	in %

E13		2	0	0	2	1	50,00	0	0,00	0	0,00	1	50,00
Insgesamt	Beschäftigte/Angestellte	74	4	3	67	33	44,59	1	25,00	0	0,00	32	47,76
Insgesamt	höherer Dienst	104	5	15	84	42	40,38	1	20,00	4	26,67	37	44,05

gehobener Dienst

Beamtinnen/Beamte

A13ghD		7	0	4	3	6	85,71	0	0,00	4	100,00	2	66,67
A12		9	0	5	4	5	55,56	0	0,00	4	80,00	1	25,00
A11		18	0	14	4	12	66,67	0	0,00	9	64,29	3	75,00
A10		8	0	7	1	7	87,50	0	0,00	6	85,71	1	100,00
A9ghD		5	0	3	2	4	80,00	0	0,00	2	66,67	2	100,00
Insgesamt	Beamtinnen/Beamte	47	0	33	14	34	72,34	0	0,00	25	75,76	9	64,29

Beschäftigte/Angestellte

E12		11	11	0	0	1	9,09	1	9,09	0	0,00	0	0,00
E11		26	26	0	0	5	19,23	5	19,23	0	0,00	0	0,00

Personal-Ist-Bestand am 30. Jun. 2013 (Vollzeitbeschäftigte)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Vollzeitbeschäftigte											
		insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheks- dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Technischer Dienst	in %	Bibl. Dienst	in %	Nichttechn. Dienst	In %
	E10	9	5	0	4	4	44,44	1	20,00	0	0,00	3	75,00
	E9g	63	26	15	22	33	52,38	3	11,54	12	80,00	18	81,82
Insgesamt	Beschäftigte/Angestellte	109	68	15	26	43	39,45	10	14,71	12	80,00	21	80,77
Insgesamt	gehobener Dienst	156	68	48	40	77	49,36	10	14,71	37	77,08	30	75,00

mittlerer Dienst

Beamtinnen/Beamte

A9mZ	1	0	0	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
A9mD	4	0	3	1	2	50,00	0	0,00	1	33,33	1	100,00	
A8	5	0	2	3	3	60,00	0	0,00	2	100,00	1	33,33	
A7	5	0	2	3	1	20,00	0	0,00	1	50,00	0	0,00	
A6mD	4	0	4	0	4	100,00	0	0,00	4	100,00	0	0,00	
A5mD	3	0	0	3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Insgesamt	Beamtinnen/Beamte	22	0	11	11	10	45,45	0	0,00	8	72,73	2	18,18

Insgesamt Beschäftigte/Angestellte

Personal-Ist-Bestand am 30. Jun. 2013 (Vollzeitbeschäftigte)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Vollzeitbeschäftigte											
		Insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheks- dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Technischer Dienst	in %	Bibl. Dienst	in %	Nichttechn. Dienst	in %
E9m		92	63	2	27	44	47,83	19	30,16	2	100,00	23	85,19
E8		90	50	9	31	49	54,44	22	44,00	6	66,67	21	67,74
E7		24	13	0	11	8	33,33	3	23,08	0	0,00	5	45,45
E6		101	12	6	83	86	85,15	8	66,67	5	83,33	73	87,95
E5m		74	9	14	51	39	52,70	2	22,22	6	42,86	31	60,78
<b>Insgesamt Beschäftigte/Angestellte</b>		<b>381</b>	<b>147</b>	<b>31</b>	<b>203</b>	<b>226</b>	<b>59,32</b>	<b>54</b>	<b>36,73</b>	<b>19</b>	<b>61,28</b>	<b>153</b>	<b>75,37</b>
<b>Insgesamt mittlerer Dienst</b>		<b>403</b>	<b>147</b>	<b>42</b>	<b>214</b>	<b>236</b>	<b>58,56</b>	<b>54</b>	<b>36,73</b>	<b>27</b>	<b>64,29</b>	<b>155</b>	<b>72,43</b>
<b>einfacher Dienst</b>													
<b>Beamtinnen/Beamte</b>													
A6eD		4	0	0	4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
A5eD		7	0	0	7	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Insgesamt Beamtinnen/Beamte</b>		<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
<b>Beschäftigte/Angestellte</b>													
E5e		6	1	0	5	2	33,33	0	0,00	0	0,00	2	40,00

Personal-Ist-Bestand am 30.Jun.2013 (Vollzeitbeschäftigte)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Vollzeitbeschäftigte											
		Insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheksdienst	Nicht-technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Technischer Dienst	in %	Etbl. Dienst	in %	Nichttechn. Dienst	In %
E4		16	0	2	14	2	12,50	0	0,00	1	50,00	1	7,14
E4 FA		4	0	0	4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
E3		16	1	1	14	7	43,75	1	100,00	0	0,00	6	42,86
E2Ü		1	0	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
E2		22	0	3	19	21	95,45	0	0,00	3	100,00	18	94,74
<b>Insgesamt Beschäftigte/Angestellte Praktikant</b>		<b>65</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>57</b>	<b>32</b>	<b>49,23</b>	<b>1</b>	<b>50,00</b>	<b>4</b>	<b>66,67</b>	<b>27</b>	<b>47,37</b>
PR		1	0	0	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00
PR m V		8	1	0	7	4	50,00	0	0,00	0	0,00	4	57,14
<b>Insgesamt Praktikant Auszubildender</b>		<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>55,56</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>5</b>	<b>62,50</b>
L1Ang		34	15	1	18	20	58,82	5	33,33	1	100,00	14	77,78
L1Arb		16	13	0	3	4	25,00	2	15,38	0	0,00	2	66,67
<b>Insgesamt Auszubildender</b>		<b>50</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>48,00</b>	<b>7</b>	<b>25,00</b>	<b>1</b>	<b>100,00</b>	<b>16</b>	<b>76,19</b>
<b>Insgesamt einfacher Dienst</b>		<b>135</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>97</b>	<b>61</b>	<b>45,19</b>	<b>8</b>	<b>25,81</b>	<b>5</b>	<b>71,43</b>	<b>48</b>	<b>49,48</b>
<b>Insgesamt</b>		<b>798</b>	<b>251</b>	<b>112</b>	<b>435</b>	<b>416</b>	<b>52,13</b>	<b>73</b>	<b>29,08</b>	<b>73</b>	<b>65,18</b>	<b>270</b>	<b>62,07</b>



Personal-Ist-Bestand am 30.Jun.2013 (Teilzeitbeschäftigte)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Teilzeitbeschäftigte (auch Teilzeitbeschäftigte im Erziehungsurlaub)									
		Insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheks- dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Technischer Dienst		Frauen	
							In %	Bibl. Dienst	In %	Nichttechn. Dienst	In %

höherer Dienst

Beamtinnen/Beamte

A14	1	0	0	1	1	100,00	0,00	0	0,00	0	100,00
A13hD	1	0	1	0	1	100,00	0,00	0	100,00	0	0,00
Insgesamt	2	0	1	1	2	100,00	0,00	0	100,00	1	100,00

Insgesamt Beamtinnen/Beamte  
Beschäftigte/Angestellte

E14	1	0	1	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00
E13Ü	9	0	2	7	6	66,67	0,00	0	100,00	4	57,14
E13h	47	6	2	39	32	68,09	16,67	1	50,00	30	76,92
E13	1	0	0	1	1	100,00	0,00	0	0,00	1	100,00
Insgesamt	58	6	5	47	39	67,24	16,67	1	60,00	35	74,47
Insgesamt	60	6	6	48	41	68,33	16,67	1	66,67	36	75,00

Insgesamt Beschäftigte/Angestellte  
Insgesamt höherer Dienst

gehobener Dienst

Beamtinnen/Beamte

Personal-Ist-Bestand am 30.Jun.2013 (Teilzeitbeschäftigte)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Teilzeitbeschäftigte (auch Teilzeitbeschäftigte im Erziehungsurlaub)											
		Insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheks- dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Technischer Dienst	in %	Bibl. Dienst	in %	Nichttechn. Dienst	in %
A12		2	0	1	1	2	100,00	0	0,00	1	100,00	1	100,00
A11		10	0	4	6	10	100,00	0	0,00	4	100,00	6	100,00
A10		3	0	2	1	3	100,00	0	0,00	2	100,00	1	100,00
A9ghD		6	0	5	1	5	83,33	0	0,00	5	100,00	0	0,00
Insgesamt Beamtinnen/Beamtinnen Beschäftigte/Angestellte		21	0	12	9	20	95,24	0	0,00	12	100,00	8	88,89
E13g		1	1	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
E12		6	4	1	1	1	16,67	1	25,00	0	0,00	0	0,00
E11		7	7	0	0	5	71,43	5	71,43	0	0,00	0	0,00
E10		7	5	1	1	4	57,14	2	40,00	1	100,00	1	100,00
E9g		38	9	13	16	32	84,21	5	55,56	11	84,62	16	100,00
Insgesamt Beschäftigte/Angestellte insgesamt gehobener Dienst mittlerer Dienst		80	26	27	27	62	77,50	13	50,00	24	88,89	25	92,59

Personal-Ist-Bestand am 30.Jun.2013 (Teilzeitbeschäftigte)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Teilzeitbeschäftigte (auch Teilzeitbeschäftigte im Erziehungsurlaub)									
		insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheks- dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Technischer Dienst	in %	Bibl. Dienst	in %

**Beamtinnen/Beamte**

A9mD	1	0	1	0	0	1	100,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00
A8	2	0	2	0	2	100,00	0	0,00	2	100,00	0	0,00	
A6mD	3	0	2	1	3	100,00	0	0,00	2	100,00	1	100,00	
insgesamt	6	0	5	1	6	100,00	0	0,00	5	100,00	1	100,00	

**insgesamt Beamtinnen/Beamte  
Beschäftigte/Angestellte**

E9m	64	37	0	27	54	84,38	28	75,68	0	0,00	26	96,30
E8	54	23	3	28	49	90,74	21	91,30	3	100,00	25	89,29
E7	14	6	0	8	7	50,00	2	33,33	0	0,00	5	62,50
E6	156	8	12	136	152	97,44	8	100,00	12	100,00	132	97,06
E5m	66	1	6	59	63	95,45	1	100,00	6	100,00	56	94,92
insgesamt	354	75	21	258	325	91,81	60	80,00	21	100,00	244	94,57
insgesamt	360	75	26	259	331	91,94	60	80,00	26	100,00	245	94,59

**insgesamt Beschäftigte/Angestellte**

insgesamt mittlerer Dienst

**einfacher Dienst**

**Beamtinnen/Beamte**

Personalstand-Bestand am 30. Jun. 2013 (Teilzeitbeschäftigte)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Teilzeitbeschäftigte (auch Teilzeitbeschäftigte im Erziehungsurlaub)													
		Insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheksdienst	Nicht-technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Technischer Dienst	in %	Bibl. Dienst	in %	Nichttechn. Dienst	In %		
	A6eD	1	0	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Insgesamt	Beamtinnen/Beamte	1	0	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Beschäftigte/Angestellte	4	0	0	4	4	100,00	0	0,00	0	0,00	4	100,00	4	100,00
	E5e	6	2	1	3	1	16,67	1	50,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	E4	38	1	4	33	29	76,32	0	0,00	4	100,00	25	75,76	25	75,76
	E3	2	0	0	2	1	50,00	0	0,00	0	0,00	1	50,00	1	50,00
	E2Ü	129	0	63	66	92	71,32	0	0,00	39	61,90	53	80,30	53	80,30
	E2	179	3	68	108	127	70,95	1	33,33	43	63,24	83	76,85	83	76,85
Insgesamt	Beschäftigte/Angestellte	180	3	68	109	127	70,56	1	33,33	43	63,24	83	76,15	83	76,15
	einfacher Dienst														
	Nebenberuflich														
	Sonstige														
	o Bez	1	0	0	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1	100,00
	Sonstige/Innen	1	0	0	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1	100,00
	Nebenberuflich	1	0	0	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1	100,00

Personal-Ist-Bestand am 30.Jun.2013 (Teilzeitbeschäftigte)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Teilzeitbeschäftigte (auch Teilzeitbeschäftigte im Erziehungsurlaub)											
		insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheks- dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen Insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			insgesamt		
								Technischer Dienst	In %	Bibl. Dienst		In %	Nichttechn. Dienst
<b>Insgesamt</b>		587	770	127	444	562	82,53	75	68,18	97	75,38	390	87,84

Personal-Ist-Bestand am 30.Jun.2013 (Teilzeitbeschäftigte)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	Teilzeitbeschäftigte (auch Teilzeitbeschäftigte im Erziehungsurlaub)											
		Insgesamt	Technischer Dienst	Bibliotheks- dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen Insgesamt	Anteil der Frauen in %	Technischer Dienst	in %	Bibl. Dienst	in %	Nichttechn. Dienst	in %

HISISY-GX 2000 Version 15. Release I für Access 2000 SVA

Pfad: T:\HISISVA\HISISY\infosys.mdb

**Selektionskriterien :**

- Nur Teilzeit
- inclusive geringfügig und befristet Beschäftigter
- BVL-Gruppe: nicht selektiert
- Dienstverhältnis: nicht selektiert
- Beschäftigungsstelle: nicht selektiert
- Dienststart: nicht selektiert
- Personalkategorie: nicht selektiert
- Laufbahn: nicht selektiert
- Sachbearbeiter: nicht selektiert
- Vertragsart: nicht selektiert

Funktionsinhaberinnen und -inhaber am 30.Jun.2013

Dienstverhältnis	Funktionen Besoldungs-/ Vergütungsgruppen		Beschäftigte		Vollzeitkräfte		Teilzeit		
	Insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	Insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	Insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Beamter/in</b>									
höherer Dienst	1	0	0,00	1	0	0,00	0	0	0,00
	2	1	50,00	2	1	50,00	0	0	0,00
	4	0	0,00	4	0	0,00	0	0	0,00
	5	2	40,00	5	2	40,00	0	0	0,00
A13hD	3	0	0,00	3	0	0,00	0	0	0,00
Insgesamt höherer Dienst	15	3	20,00	15	3	20,00	0	0	0,00
gehobener Dienst	5	5	100,00	5	5	100,00	0	0	0,00
	6	4	66,67	5	3	60,00	1	1	100,00
	3	2	66,67	3	2	66,67	0	0	0,00
Insgesamt gehobener Dienst	14	11	78,57	13	10	76,92	1	1	100,00
Insgesamt Beamter/in	29	14	48,28	28	13	46,43	1	1	100,00
<b>Beschäftigte (Angest.)</b>									
höherer Dienst	2	1	50,00	2	1	50,00	0	0	0,00
	7	3	42,86	6	3	50,00	1	0	0,00
E13Ü	4	3	75,00	2	2	100,00	2	1	50,00
E13h	4	2	50,00	3	1	33,33	1	1	100,00
	17	9	52,94	13	7	53,85	4	2	50,00
Insgesamt höherer Dienst	17	9	52,94	13	7	53,85	4	2	50,00
Insgesamt Beschäftigte (Angest.)	46	23	50,00	41	20	48,78	5	3	60,00
<b>NSGESAMT</b>									

Beurlaubte nach Beurlaubungsgrund am 30.Jun.2013

Dienstverhältnis	Beurlaubte				Beurlaubungsgrund							
	insgesamt		Anteil Frauen in %		Erziehungsurlaub		familienpolitisch		arbeitsmarktpolitisch		sonstige Gründe	
	insgesamt	darunter Frauen	insgesamt	darunter Frauen	insgesamt	darunter Frauen	insgesamt	darunter Frauen	insgesamt	darunter Frauen	insgesamt	darunter Frauen

**Beamter/in**

gehobener Dienst	3	2	66,67	1	1	100,00	1	1	100,00	0	0	0,00	1	0	0,00
mittlerer Dienst	2	2	100,00	0	0	0,00	2	2	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00
<b>insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80,00</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>

**Beschäftigte (Anaeat**

höherer Dienst	9	6	66,67	5	5	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00	4	1	25,00
gehobener Dienst	9	5	55,56	3	3	100,00	1	1	100,00	0	0	0,00	5	1	20,00
mittlerer Dienst	84	77	91,67	11	11	100,00	17	16	94,12	0	0	0,00	56	50	89,29
einfacher Dienst	21	13	61,90	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	21	13	61,90
<b>insgesamt</b>	<b>123</b>	<b>101</b>	<b>82,11</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>100,00</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>94,44</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>86</b>	<b>65</b>	<b>75,58</b>
<b>INSGESAMT</b>	<b>128</b>	<b>105</b>	<b>82,03</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>95,24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>87</b>	<b>65</b>	<b>74,71</b>