

**Gleichstellungsplan**  
**Fakultät für Biologie und Psychologie**  
**der Georg-August-Universität Göttingen**

**2015 - 2021**

# **Inhalt**

## **1 Bestandsaufnahme und Analyse**

- 1.1 Situation der Studierenden, Promovierenden, Postdocs, und Professoren
- 1.2 Verwaltung & technischer Dienst
- 1.3 Gleichstellungsarbeit

## **2 Ziele**

- 2.1 Ausstattung des Gleichstellungsbüros
- 2.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- 2.3 Verwaltung & technischer Dienst
- 2.3 Familiengerechte Fakultät

## **3 Maßnahmenkatalog**

- 3.1 Berufungspolitik
- 3.2 Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Dienst
- 3.3 Familiengerechte Fakultät

## **4 Anhang**

- 4.1 Grunddatensatz Studium/Wissenschaft
- 4.2 Grunddatensatz administratives und technisches Personal
- 4.3 Übersicht zur Erfassung der Postdocs

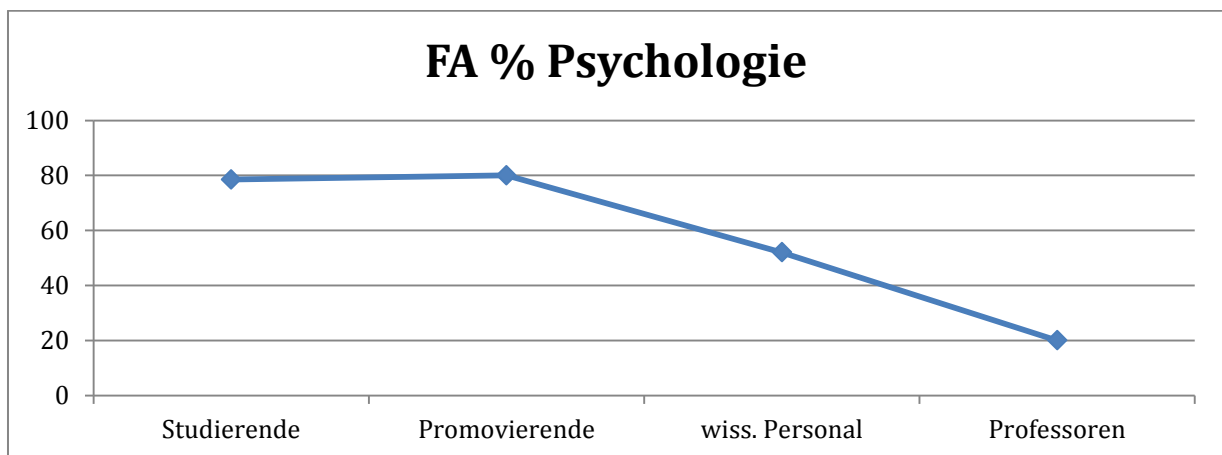
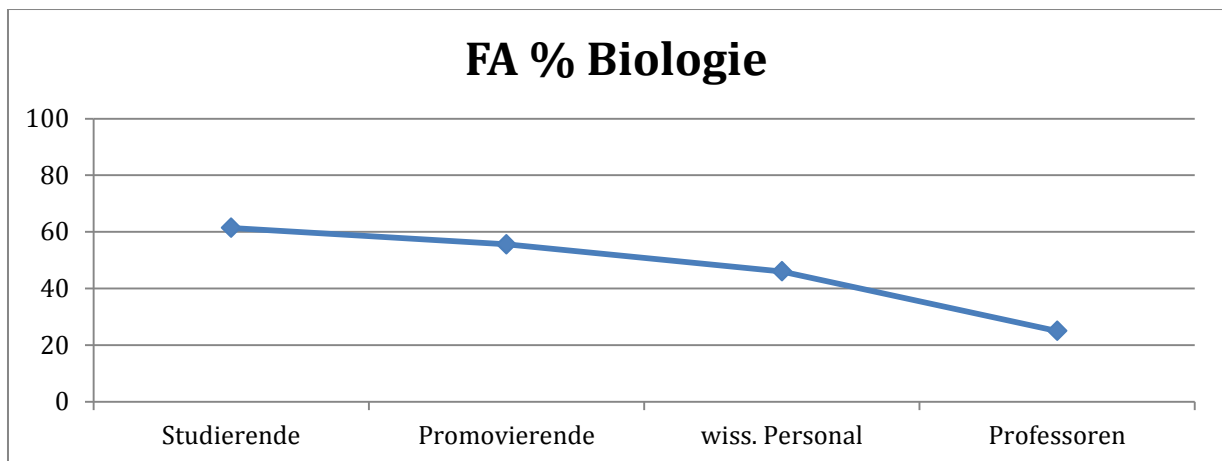
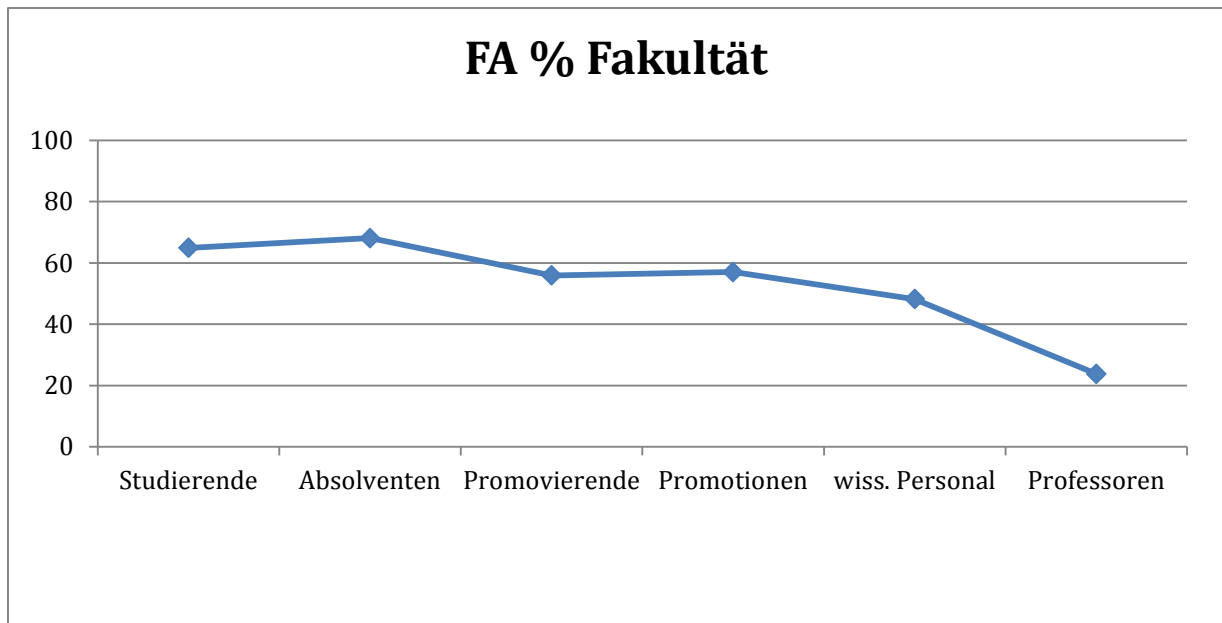
## **1 Bestandsaufnahme und Analyse**

Die Fakultät für Biologie und Psychologie engagiert sich seit vielen Jahren mit einer Vielzahl von Maßnahmen beim Thema Gleichstellung. Die hier berichtete Bestandsaufnahme geschieht auf Basis von Daten der Stabsstelle Controlling und Daten der Fakultät.

### **1.1 Situation der Studierenden, Promovierenden, Postdocs und Professoren**

Die vorliegenden Daten für die Studierenden, die abgeschlossenen Promotionen sowie der Besetzung der Stellen im wissenschaftlichen Dienst decken sich weitgehend mit denen aus dem letzten Bericht aus dem Jahr 2011, sowie den im Jahr 2014 erfassten Postdoc-Stellen aus den Jahren 2012 und 2013. In fast allen Gruppen ist die Anzahl der erfassten Personen konstant und der Anteil der Frauen über 50%. Lediglich im wissenschaftlichen Dienst ist eine deutliche Zunahme der Personalstellen zu beobachten. Dieser Stellenzuwachs resultiert aus einer erhöhten Anzahl von befristeten Arbeitsverträgen und reflektiert die Zunahme der drittmittelfinanzierten Stellen in unserer Fakultät, was sich auch in den Daten der Postdoc-Erfassung niederschlägt. Gegenüber der letzten Erfassung aus dem Jahr 2013 nahm die Anzahl der gemeldeten Postdoc-Stellen von 105 auf 119 zu (Biologie von 97 auf 107, Psychologie von 8 auf 12). Die Anzahl der unbefristet Beschäftigten hat sich weniger verändert und der Anteil der Frauen bleibt in dieser Gruppe niedrig. In dieser Stellenkategorie ist die Verweildauer der Stelleninhaber sehr lang, so dass im Berichtszeitraum nur wenige Veränderungen vorgenommen werden konnten.

In der Gruppe der Professuren gab es eine deutliche Erhöhung der Stellen. Während bei den regulären Planstellen seit 2011 wenige Neubesetzungen erfolgten, wurden neue Professuren durch Übernahme von Drittmittelfinanzierten Professuren u. a. aus der Exzellenzinitiative oder durch Einrichtung von Brückenprofessuren zum DPZ besetzt. Auf die entsprechenden Auswahlverfahren und damit auch auf die Stellenbesetzungen hatte die Fakultät nur begrenzten Einfluss. Im Ergebnis führten die Neubesetzungen zu einem Absinken des Anteils an von Frauen besetzten Professuren von 28% (2011) auf 24% (2013). Dies ist aber nur eine Momentaufnahme, da in diesem und im nächsten Jahr drei weitere Übernahmen absehbar sind. Wenn diese erfolgreich abgeschlossen werden, wird der Anteil der Frauen auf über 35% steigen.



**Abbildung 1.** Frauenanteil in der Fakultät insgesamt und getrennt für Biologie und Psychologie.

Abbildung 1 verdeutlichen die oben beschriebene Situation in der Fakultät und differenziert die Werte zwischen den Fächern Biologie und Psychologie. Der

Frauenanteil ändert sich von den Studierenden bis zu den Promotionen nur gering, das gilt sowohl für die Biologie wie auch die Psychologie (Für die einzelnen Fächer liegen keine Absolventenzahlen vor, daher wurden für die fächerspezifischen Darstellungen nur die Zahlen der Studierenden bzw. Beschäftigten (WS 2013/14) verwendet). Der anschließende Abfall ist in der Psychologie deutlicher ausgefallen als in der Biologie. Dies beruht darauf, dass der Frauenanteil der Studierenden der Psychologie deutlich höher ist als in der Biologie. In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter und der Hochschullehrer bestehen keine fächerspezifischen Unterschiede.

## **1.2 Verwaltung und technischer Dienst**

Die Anzahl der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist gestiegen. Wie oben ausgeführt, resultiert dieser Personalzuwachs vorrangig aus der Zunahme von Drittmittelpersonal. Dabei ist auch der Anteil an Frauen leicht angestiegen.

## **1.3 Gleichstellungsarbeit**

Die Gleichstellungsarbeit an der Fakultät ist im Amt der/des Gleichstellungsbeauftragten institutionalisiert. Das Gleichstellungsbüro der Fakultät setzt sich aus den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten aus den vier Instituten der Fakultät zusammen. Eine Mitarbeiterin wurde für die Zeit ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte mit 50% ihrer Arbeitszeit freigestellt. Um die Kommunikation zwischen Dekanat und Gleichstellungsbüro zu erleichtern, wurde im Gebäude des Dekanats in der Wilhelm-Weber-Str. ein Raum eingerichtet, der ausschließlich von den Gleichstellungsbeauftragten genutzt wird. Die freigestellte Gleichstellungsbeauftragte bietet hier regelmäßig eine Sprechstunde an, die von Studierenden und Mitarbeiterinnen gut angenommen wird.

Seit knapp zwei Jahren hat sich eine enge Kooperation zwischen dem Gleichstellungsbüro der Fakultät mit den Gleichstellungsbeauftragten des DPZ etabliert. Das Gleichstellungsbüro der Fakultät und die Gleichstellungsbeauftragten des DPZs führen alle 3 Monate Treffen durch, bei denen ein reger Informationsaustausch stattfindet. Es finden regelmäßig Besuche in den Abteilungen der Fakultät und des DPZs statt, um die Arbeitsplätze der Beschäftigten kennenzulernen und um die Situation der Beschäftigten besser beurteilen zu können (bisher: Zuchtstation des DPZ, Alter

botanischer Garten, geplant: Zoologisches Museum, Anthropologie, Neuer botanischer Garten, GZMB).

Im Berichtszeitraum hat das Gleichstellungsbüro selbstständig neue Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses entwickelt. So wurde eine Veranstaltungsreihe organisiert zu den Berufsperspektiven von Studierenden der Fakultät für Biologie und Psychologie, bei der zwei Veranstaltungen zum Thema „Gender and Diversity“ durchgeführt wurden, die sich an Studierende der Biologie bzw. Studierende der Psychologie richteten. Beide Veranstaltungen sind überdurchschnittlich gut von Studierenden besucht worden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gleichstellungsbüros der Fakultät waren erfolgreich bei der Einwerbung eigener Drittmittel in Höhe von 10.000 € aus der L'Oreal-Stiftung, die für Maßnahmen zur Abschlussförderung von promovierenden Müttern eingesetzt wurden. Es wurden 3 Doktorandinnen gefördert, die beteiligten Abteilungen haben die Maßnahmen mit 50% kofinanziert, so dass die Gesamtfördersumme 20.000 € betrug.

Die Fakultät verfolgt die Gleichstellungsziele in der Form, dass sie über ihr Gleichstellungsbüro eine Vielzahl von Einzelprojekten gezielt unterstützt. Folgende Maßnahmen im Umfang von ca. 100.000 € sind im Berichtszeitraum realisiert worden:

- Freistellung von Frau Bettina Hucke mit 50% ihrer Arbeitszeit für ihre Tätigkeit im Gleichstellungsbüro.
- Unterstützung der Professionalisierung des Gleichstellungsbüros durch zusätzliche Freistellung vom Dienst für zum Teil ganztägige Fortbildungsveranstaltungen.
- Unterstützung des Dorothea-Schlötzer-Programms der Universität durch die Übernahme des entsprechenden Fakultätsanteils an der Finanzierung (2014: 14.450 €).
- Beteiligung an der Einrichtung eines Kinderspielplatzes im Nordbereich (5.000 €).

- Benennung eines Vertreters aus der Hochschullehrergruppe als Ansprechpartner für das Gleichstellungsbüro der Fakultät (Prof. Dr. Martin Göpfert, Vertreter Prof. Dr. Dieter Heineke).
- Übernahme eines Teils der Kosten der vom Gleichstellungsbüro entwickelten Veranstaltungen zum Thema „Gender and Diversity“ (200 €).
- Bereitstellung eines Frauenförderpools

Dabei stellt die Fakultät Finanzmittel aus den regulären Haushaltsmitteln bereit, die dazu verwendet werden, um Mütter in der Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifikation (Promotion oder Postdoc-Phase) zu entlasten. Diese Mittel werden in der Regel zur Finanzierung von Hilfskräften oder Vertragsverlängerungen verwendet (maximal für 6 Monate).

Folgende Anträge von Promovierenden wurden im Berichtszeitraum aus dem Frauenförderpool unterstützt:

2013: Abschlussfinanzierung einer Promotion 8.000 €

2014: Hilfskraftunterstützung 6.300 €

2015: Hilfskraftunterstützung: 1550 €

2015: Hilfskraftunterstützung: (3.750 €)

2015: Studienabschlussförderung (2.600 €)

## **2 Ziele**

Die Analyse des oben aufgeführten Bestands zeigt, dass schon einige wesentliche Voraussetzungen zur Erreichung einer Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Fakultät für Biologie und Psychologie geschaffen worden sind. Nachdem die organisatorischen, räumlichen und personalrechtlichen Bedingungen für eine effektive Arbeit des Gleichstellungsbüros der Fakultät realisiert worden sind, sollen in Zukunft die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und des Personals in der Verwaltung und im technischen Dienst mit hoher Priorität verfolgt werden. Außerdem strebt die Fakultät durch verschiedene Maßnahmen einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf in der Universität an.

### **2.1 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

Der Schwerpunkt der Aktivitäten der Fakultät liegt in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit dem Ziel, die Anzahl der Frauen in den Leitungsfunktionen der Fakultät (Professuren sowie unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen) zu erhöhen. Dazu werden zum einen Maßnahmen gefördert, die die Vereinbarkeit von Karriere und Familie verbessern. Zum andern werden Personalstellen in den genannten Bereichen bevorzugt durch Frauen besetzt. Dazu soll die Transparenz in Besetzungsverfahren bei Dauerstellen im wissenschaftlichen Bereich erhöht und die Besetzung von Professuren durch Frauen gefördert werden.

## **2.2 Förderung der Mitarbeiterinnen in Verwaltung & technischem Dienst**

Die Stellen des Verwaltungs- und technischen Dienstes sind in hohem Maße von Frauen besetzt. Die Fakultät strebt an, in dieser Statusgruppe ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter zu erreichen.

Die Eingruppierung dieser Stellen erfolgt ausschließlich nach Verfügbarkeit von Stellenqualitäten entsprechend dem universitären Stellenplan. Dieser Rahmen erlaubt oftmals nicht, die Stellen in eine Stellenkategorie einzustufen, die hinsichtlich der geforderten Tätigkeit angemessen ist. Daher hatte die Fakultät im Jahr 2010 ein Projekt initiiert, Arbeitsplätze im Verwaltungs- und technischen Dienst neu zu bewerten und durch Bereitstellung von Fakultätsmitteln in höhere Gehaltsstufen einzugruppieren. Obwohl die Fakultät in dieses Projekt nicht unerhebliche Mittel gesteckt hat (46.000 € für die Aufstockung und Höhergruppierung von 8 Personen, davon 7 Frauen im Technischen und Verwaltungsdienst) konnte das Projekt in seiner bisherigen Form leider nicht weiterverfolgt werden, weil es durch die Vorgaben des damaligen Präsidiums blockiert wurde. Die Vorgaben des damaligen Präsidiums, dass Stellenanhebungen nur dann vorgenommen werden dürfen, wenn gleichzeitig eine andere Stelle abgesenkt wird, verhindert nach Einschätzung der Fakultät eine sachgerechte Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## **2.3 Familiengerechte Fakultät**

Die Fakultät strebt eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium an. Eine familiengerechte Gestaltung von Arbeitszeiten kann die Attraktivität der Fakultät, die Arbeitszufriedenheit und die Qualität der Arbeit verbessern. Ein wesentlicher Schritt zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium



besteht in einer besseren Anpassung der Präsenzzeiten in der Universität an die zeitlichen Rahmenbedingungen von Familien. Konkret ist die Fakultät bestrebt die Gremien und Besprechungstermine innerhalb eines familienfreundlichen Zeitfensters zu platzieren.

Darüber hinaus strebt die Fakultät an, die Basis für eine familiengerechte Kultur der Hochschule zu verbreitern. Zur Verbesserung des Bewusstseins für die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familie und für die Möglichkeiten zur Erhöhung der Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche, sollen die Mitglieder der Fakultät besser über Möglichkeiten und Nutzen familienbewusster Angebote informiert werden. Als erster Schritt in diese Richtung soll Information für diese Angebote besser verfügbar gemacht werden.

### 3 Maßnahmenkatalog

#### 3.1 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird die Fakultät die unter Punkt 1.3 beschriebenen Maßnahmen ausbauen und weiterführen. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass diese Maßnahmen geeignet sind, um die Ziele unter 2.1 zu erreichen. Zur Verbesserung der Bereitstellung einer Abschlussförderung für promovierende Mütter und Väter strebt die Fakultät an, die der Graduiertenschule GAUSS zur Verfügung stehenden Mittel zur Abschlussförderung in Zukunft so einzusetzen, dass die hier genannte Zielgruppe besonders gefördert werden kann.

Ausgangslage	Ziele	Maßnahmen
Der Anteil der Frauen bei den Professuren beträgt 23,8%	Der Anteil der Frauen soll bis 2018 auf über 30% erhöht werden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Übernahme von vier extern finanzierten Professuren in die Fakultät (Brückenprofessuren und verstetigte Professuren aus der Exzellenzinitiative). Daraus kann ein Zuwachs von 4 Frauen erfolgen.</li> <li>- Besetzung der drei bis 2018 vakanten Professuren der Fakultät mit Frauen. Es werden/sind vier Professuren frei. Eine zum Stichtag mit einem Mann besetzte Professur wird gestrichen.</li> </ul> <p>Ergebnis: Gesamtzahl Professuren: 45 Davon Frauen: 16 Anteil: 35,5 %</p>

Der Anteil der Frauen bei den dauerhaft aus Planmitteln finanzierten Mittelbaustellen beträgt 21 % ( 8 von 38)	Der Anteil der Frauen soll bis 2018 auf über 23% erhöht werden	- Im beplanten Zeitraum werden 2 Stellen frei, eine wurde bereits im Vorgriff mit einem Mann besetzt. Bei der anderen Stelle ist die Besetzung mit einer Frau möglich.
Promovierende Mütter werden bisher nur in geringem Umfang darin unterstützt, dass Sie ihre Promotion abschließen können.	Die Mittel für die Abschlussförderung aus der Graduiertenschule GAUSS sollen zur Förderung promovierender Eltern genutzt werden	- Die Graduiertenschule GAUSS hat bisher keine Regularien zur Vergabe der Mittel beschlossen. Die Fakultät wird sich in die Entwicklung dieser Regularien aktiv einbringen mit dem Ziel einer besseren Abschlussförderung promovierender Eltern.

### 3.2 Förderung der Mitarbeiterinnen in Verwaltung & technischem Dienst

Zur Erreichung des zweiten Ziels ist eine sachgerechte Eingruppierung von Mitarbeiterinnen im Verwaltungs- und technischen Dienst, insbesondere bei den Gehaltsstufen E 2-E 6 wie z.B. bei den Gärtnern/innen des Botanischen Gartens, dringend erforderlich. Die blockierenden Regelungen müssen mit dem Präsidium diskutiert werden. Dann können die Arbeitsplätze neu bewertet und die Mitarbeiterinnen besser eingruppiert werden.

Ausgangslage	Ziele	Maßnahmen
Mitarbeiterinnen im Verwaltungs- und technischen Diensts sind in inadäquaten Gehaltsstufen eingeordnet.	95% der Arbeitsplätze im Verwaltungs- und technischen Dienst sind bis 2021 in Tätigkeits-angemessenen Gehaltsstufen eingruppiert	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsplätze im Verwaltungs- und technischen Dienst werden neu bewertet und durch Bereitstellung von Fakultätsmitteln in höhere Gehaltsstufen eingruppiert.</li> <li>- Parallel dazu wird mit dem Präsidium über Möglichkeiten zur Anpassung der derzeitigen Regularien diskutiert.</li> </ul>

### 3.3 Familiengerechte Fakultät

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sind zwei

Maßnahmen geplant. Zur Anpassung der Präsenzzeiten in der Universität an die zeitlichen Rahmenbedingungen von Familien sollen zunächst die Termine der Gremien und Besprechungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät im Laufe des Jahres 2015 erfasst und dokumentiert werden. Getrennt für Termine in verschiedenen Gremien soll die Verteilung der Termine analysiert und dargestellt werden. Parallel dazu wird das Ziel einer Verdichtung dieser Termine in ein familienfreundliches Zeitfenster kommuniziert. In den folgenden Jahren wird die Verteilung der Termine kontinuierlich dargestellt. Die Fakultät erhofft sich aus dieser Darstellung eine verstärkte Motivation zur zunehmenden Verbesserung der Verträglichkeit von Arbeitszeiten und Familienzeiten. Diese Maßnahme wird vom Gleichstellungsbüro koordiniert und in Zusammenarbeit mit den IT-Stabstellen realisiert.

Zur Verbesserung der Informationen über familienbewusste Angebote sollen die Internetportale der Fakultät und der entsprechenden Seiten auf universitärer Ebene erweitert werden, so dass der Zugang zu Information über Möglichkeiten und Nutzen familienbewusster Angebote für Mitarbeiter, Lehrende, und Studierende an der Universität Göttingen verbessert wird. Diese Maßnahmen werden vom Gleichstellungsbüro der Fakultät in Zusammenarbeit mit dem zentralen Gleichstellungsbüro und den entsprechenden IT-Stabstellen umgesetzt.

<b>Ausgangslage</b>	<b>Ziele</b>	<b>Maßnahmen</b>
Familienfreundlichkeit der Gremien- und Besprechungstermine wird nicht erfasst	95% der Gremien- und Besprechungstermine liegen 2021 innerhalb eines familienfreundlichen Zeitfensters zwischen 9.00 und 17.00 Uhr	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erfassung der Gremien- und Besprechungstermine innerhalb der Fakultät und der Universität durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für 2015</li> <li>- Analyse der Verteilung der Termine</li> <li>- Kontinuierliche Darstellung der Verteilung der Terminverteilung für alle folgenden Jahre</li> </ul>
Internetportal der Fakultät enthält keine Information zu Möglichkeiten und Nutzen familienbewusster Angebote an der Universität, es wird	2017 besteht eine Internetseite der Fakultät mit Information über Möglichkeiten und Nutzen familienbewusster Angebote, die die	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In Zusammenarbeit mit dem zentralen Gleichstellungsbüro sammelt das Gleichstellungsbüro der Fakultät die verfügbaren familienbewussten Angebote und entwickelt mit IT-Mitarbeitern ein Internetportal</li> </ul>

über einen link auf die Seite der zentralen Gleichstellungsbüros verwiesen	zentralen Angebote einbindet und ergänzt	mit Information über Möglichkeiten und Nutzen familienbewusster Angebote für Mitarbeiter, Lehrende, und Studierende an der Universität Göttingen. - Ab 2016 wird dieses Portal kontinuierlich erweitert und gepflegt.
----------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## **4 Anhang**

### **4.1 Grunddatensatz Studium/Wissenschaft**

### **4.2 Grunddatensatz administratives und technisches Personal**

### **4.3 Übersicht zur Erfassung der Postdocs**



Fakultät für Biologie und Psychologie

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2013)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2009-2013	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2009-2013
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %
<b>Tarifgruppen</b>								
<b>Sonstige</b>	0	0	-	0%	0,00	0,00	-	-
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	0%	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	0%	0,00	0,00	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
<b>TV-L E14 bis E15</b>	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
<b>TV-L E12 bis E13</b>	13	8	62%	67%	11,92	6,42	54%	63%
davon international	0	0	-	100%	0,00	0,00	-	-
davon befristet	6	4	67%	78%	5,41	3,16	58%	70%
davon Teilzeit	6	5	83%	85%	3,91	2,91	74%	83%
davon Finanzhilfe	6	2	33%	43%	6,36	2,11	33%	45%
davon Nichtfinanzhilfe	7	6	86%	93%	5,56	4,31	78%	86%
<b>TV-L E10 bis E11</b>	7	3	43%	32%	5,95	2,25	38%	25%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	0%	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	3	2	67%	69%	1,95	1,25	64%	66%
davon Finanzhilfe	7	3	43%	32%	5,95	2,25	38%	26%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	0%	0,00	0,00	-	-
<b>TV-L E7 bis E9</b>	117	91	78%	77%	94,33	68,63	73%	72%
davon international	1	1	100%	67%	0,50	0,50	100%	50%
davon befristet	17	16	94%	91%	13,32	11,82	89%	88%
davon Teilzeit	57	54	95%	96%	33,32	31,12	93%	96%
davon Finanzhilfe	108	83	77%	77%	84,78	61,08	72%	72%
davon Nichtfinanzhilfe	9	8	89%	83%	9,55	7,55	79%	76%
<b>TV-L E4 bis E6</b>	30	21	70%	75%	23,14	15,11	65%	69%
davon international	0	0	-	100%	0,00	0,00	-	-
davon befristet	9	7	78%	82%	7,64	5,83	76%	80%
davon Teilzeit	16	13	81%	86%	9,14	7,11	78%	85%
davon Finanzhilfe	27	19	70%	73%	19,39	12,36	64%	66%
davon Nichtfinanzhilfe	3	2	67%	84%	3,75	2,75	73%	83%
<b>TV-L E1 bis E3</b>	8	7	88%	75%	6,00	5,00	83%	71%
davon international	0	0	-	100%	0,00	0,00	-	-
davon befristet	1	1	100%	100%	0,25	0,25	100%	100%
davon Teilzeit	4	4	100%	100%	2,00	2,00	100%	100%
davon Finanzhilfe	8	7	88%	75%	6,00	5,00	83%	71%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
<b>Beschäftigtengruppen</b>								
Verwaltungsdienst	46	43	93%	96%	36,47	33,71	92%	95%
Technischer Dienst (ohne DV)	90	67	74%	75%	73,12	50,17	69%	69%
Datenverarbeitung	3	1	33%	28%	3,25	0,50	15%	16%
Bibliotheksdienst	1	1	100%	40%	0,22	0,22	100%	25%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	35	18	51%	47%	28,10	12,63	45%	40%
Reinigungsdienst	0	0	-	100%	0,18	0,18	-	100%
Auszubildende	0	0	-	0%	0,00	0,00	-	0%

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2013)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2009-2013	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2009-2013
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %
<b>GESAMT</b>	<b>175</b>	<b>130</b>	<b>74%</b>	<b>73%</b>	<b>141,34</b>	<b>97,41</b>	<b>69%</b>	<b>68%</b>
davon international	1	1	100%	88%	0,50	0,50	100%	82%
davon befristet	33	28	85%	83%	26,62	21,06	79%	80%
davon Teilzeit	86	78	91%	92%	50,32	44,39	88%	91%
davon Finanzhilfe	156	114	73%	72%	122,48	82,80	68%	66%
davon Nichtfinanzhilfe	19	16	84%	85%	18,86	14,61	77%	79%