



ulm university universität
uulm



Chancengleichheitsplan

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

für das nichtwissenschaftliche Personal
der Universität Ulm

Vorwort des Präsidenten

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der vorliegende Chancengleichheitsplan wurde gemäß § 5, 6 und 7 Chancengleichheitsgesetz für das **nichtwissenschaftliche Personal** an der Universität Ulm mit einer Laufzeit von 5 Jahren und damit für die Zeit vom 01.07.2011 bis zum 30.06.2016 erstellt.

In dem Chancengleichheitsplan wird dargestellt, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Auf Basis dieser Analyse werden Ziele für eine gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern festgelegt und überprüft. Das Chancengleichheitsgesetz gibt vor, in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen, zur Besetzung mit Frauen vorzusehen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung muss jedoch berücksichtigt werden.

Der Chancengleichheitsplan verweist außerdem darauf, mit welchen personellen, organisatorischen und qualifizierenden Maßnahmen die teilweise vorliegende Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden soll. Er gibt somit Orientierung für Personalplanung und Personalentwicklung.

Ziel der Universitätsleitung ist eine frauen- und familienfreundliche Personalpolitik. Dies gelingt, wenn alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, die Universität Ulm in dieser Ausrichtung weiterhin unterstützen.

17.10.2012

Prof. Dr. Ebeling
Präsident der Universität Ulm



Inhaltsverzeichnis

I. Einführung	4
II. Analyse der Beschäftigungsstruktur der Universität Ulm (ohne Vorklinik)	5
1. Überblick.....	5
2. Anteil der Frauen nach Entgelt- und Besoldungsgruppen	11
3. Anteil beurlaubter Frauen	18
4. Leitungsaufgaben.....	19
5. Auszubildende	20
III. Reflexion der bisherigen Zielerreichung	22
IV. Ziele des Chancengleichheitsplans 2012	24
V. Maßnahmen zur Erhöhung der beruflichen Chancengleichheit für Frauen und Männer ...	25
1. Personalauswahl in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen.....	25
1.1 Stellenausschreibungen.....	25
1.2 Personalauswahlgespräche	26
2. Fortbildung/Qualifizierung	26
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	27
3.1 Arbeitszeit - Handlungsfeld 1	27
3.2 Arbeitsorganisation - Handlungsfeld 2.....	27
3.3 Arbeitsort - Handlungsfeld 3.....	27
3.4 Informations- und Kommunikationspolitik - Handlungsfeld 4	27
3.5 Führungskompetenz - Handlungsfeld 5.....	28
3.6 Personalentwicklung - Handlungsfeld 6	28
3.7 Service für Familien - Handlungsfeld 8.....	28
VI. Sonstiges	28
1. Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.....	28
2. Beratung von Frauen	29
3. Sprachregelung	29
4. Bekanntmachung	29
5. Personalführung und Qualifizierung.....	29
6. Gründe für Befristungen.....	30
7. Evaluation und Zwischenberichte	30
VII. Zahlen und Analyse der Vorklinik.....	30

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauenanteil nach Beschäftigungskategorien im Überblick.....	6
Abbildung 2: Beschäftigte Gesamt.....	6
Abbildung 3: Vollzeit Gesamt.....	7
Abbildung 4: Teilzeit Gesamt.....	7
Abbildung 5: Befristet Gesamt.....	8
Abbildung 6: Befristet Vollzeit.....	8
Abbildung 7: Befristet Teilzeit.....	9
Abbildung 8: Leitungsaufgaben.....	19
Abbildung 9: Auszubildende Gesamt.....	20

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigte an der Universität Ulm.....	5
Tabelle 2: Beschäftigte Gesamt.....	11
Tabelle 3: Beamte Gesamt nach Laufbahngruppen.....	12
Tabelle 4: Vollzeit Gesamt.....	13
Tabelle 5: Beamte Vollzeit Gesamt nach Laufbahngruppen.....	14
Tabelle 6: Teilzeit Gesamt.....	15
Tabelle 7: Beamte Gesamt Teilzeit nach Laufbahngruppen.....	16
Tabelle 8: Befristet Gesamt.....	16
Tabelle 9: Befristet Vollzeit.....	17
Tabelle 10: Befristet Teilzeit.....	17
Tabelle 11: Anteil beurlaubter Frauen.....	18
Tabelle 12: Leitungsaufgaben nach Funktion.....	19
Tabelle 13: Auszubildende Gesamt.....	20
Tabelle 14: Verteilung nach Ausbildungsberufen.....	21
Tabelle 15: Beschäftigte Vorklinik Gesamt.....	31
Tabelle 16: Vollzeit Gesamt Vorklinik.....	32
Tabelle 17: Teilzeit Gesamt Vorklinik.....	33
Tabelle 18: Befristet Gesamt Vorklinik.....	34
Tabelle 19: Befristet Vollzeit Vorklinik.....	35
Tabelle 20: Befristet Teilzeit Vorklinik.....	36
Tabelle 21: Beurlaubt Vorklinik.....	37

I. Einführung

Am 22. Oktober 2005 trat das Chancengleichheitsgesetz in Kraft.

Ziele des Chancengleichheitsgesetzes sind:

- die gezielte 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 für Männer.

Nach 3 Jahren wird in Form eines Zwischenberichtes über den Stand der Erfüllung der genannten Zielvorgaben berichtet. (§ 7 Abs. 1 Chancengleichheitsgesetz).

II. Analyse der Beschäftigungsstruktur der Universität Ulm (ohne Vorklinik)

Die Angaben des Chancengleichheitsplans beziehen sich gemäß § 3 Abs. 1. Nr. 3 Chancengleichheitsgesetz nur auf das nichtwissenschaftliche Personal. Grundlage der Erhebung sind Vordrucke des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst, Baden Württemberg. Der Stichtag der Erfassung ist der 30.6.2011.

Der Personalbestand setzt sich zusammen aus den aktiven Beschäftigten im Beamten- und Arbeitnehmerverhältnis, den Auszubildenden sowie den beurlaubten Beschäftigten.

1. Überblick

Am Tag der Erhebung, dem 30.06.2011, sind an der Universität Ulm in den Bereichen Technik und Verwaltung 828 Personen beschäftigt, davon 492 Frauen und 336 Männer.

Tabelle 1: Beschäftigte an der Universität Ulm¹

	Gesamt	Frauen	
		absolut	relativ
Beschäftigte	828	492	59%
Vollzeitbeschäftigte	529	240	45%
Teilzeitbeschäftigte	237	209	88%
Befristet gesamt	136	87	64%
Befristet Vollzeit	73	41	56%
Befristet Teilzeit	63	46	73%
Beurlaubte	26	26	100%
Auszubildende	36	17	47%

Insgesamt betrachtet sind Frauen an der Universität Ulm mit einem Anteil von 59% nicht unterrepräsentiert. Nach dem Chancengleichheitsgesetz liegt eine Unterrepräsentanz dann vor, wenn in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Aus diesem Grunde ist eine differenziertere Betrachtung erforderlich.

¹ Stichtag 30.06.2011

Innerhalb der einzelnen Beschäftigungskategorien (vgl. Abbildung 1) stellt sich der Frauenanteil in den Laufbahnen Technik und Verwaltung wie folgt dar.

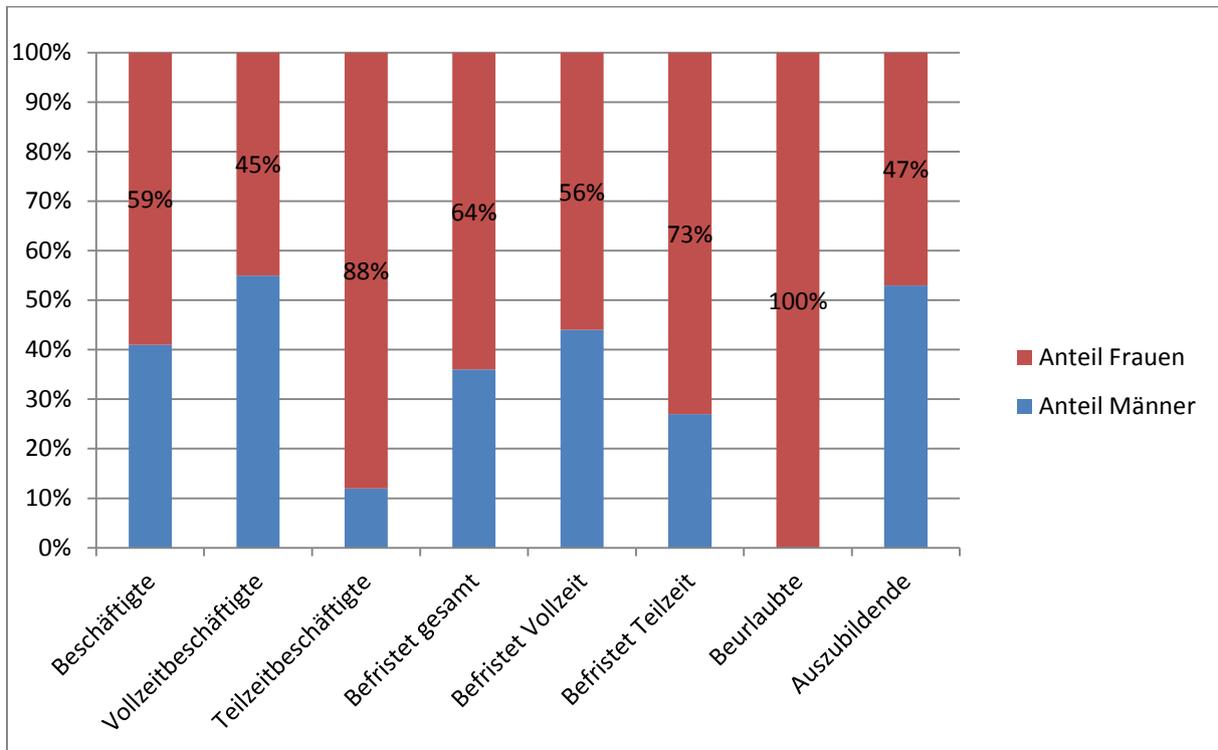


Abbildung 1: Frauenanteil nach Beschäftigungskategorien im Überblick²

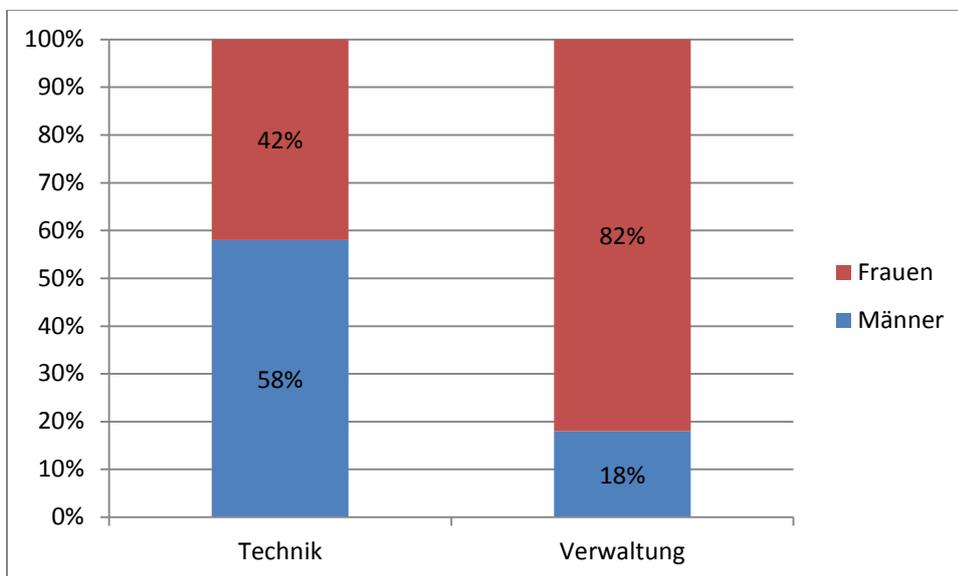


Abbildung 2: Beschäftigte Gesamt³

Von der Gesamtanzahl der Beschäftigten (vgl. Abbildung 2) sind Frauen im Bereich der Technik leicht unterrepräsentiert. In der Verwaltung überwiegt der Frauenanteil stark mit 82%.

² Stichtag 30.06.2011

³ Abbildungen 2 - 8 ohne Azubis und Beurlaubte

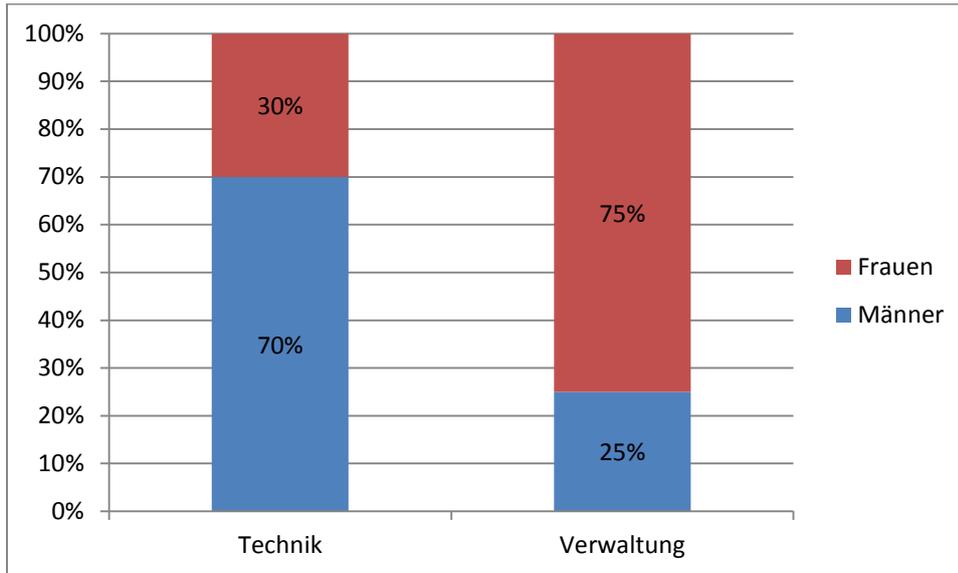


Abbildung 3: Vollzeit Gesamt

Eine Vollzeitbeschäftigung haben im Bereich der Technik mit 70% deutlich mehr Männer inne als Frauen. In der Verwaltung sind Frauen mit 75% vertreten.

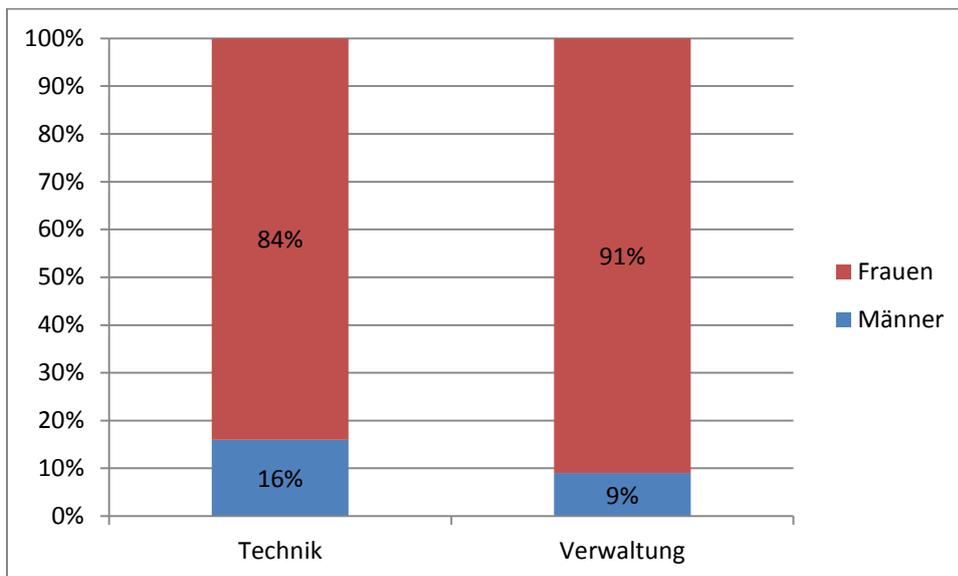


Abbildung 4: Teilzeit Gesamt

Ein ganz klarer Trend zeichnet sich bei den Teilzeitbeschäftigten ab. Unabhängig von Technik und Verwaltung sind die Frauen hier deutlich stärker repräsentiert als Männer.

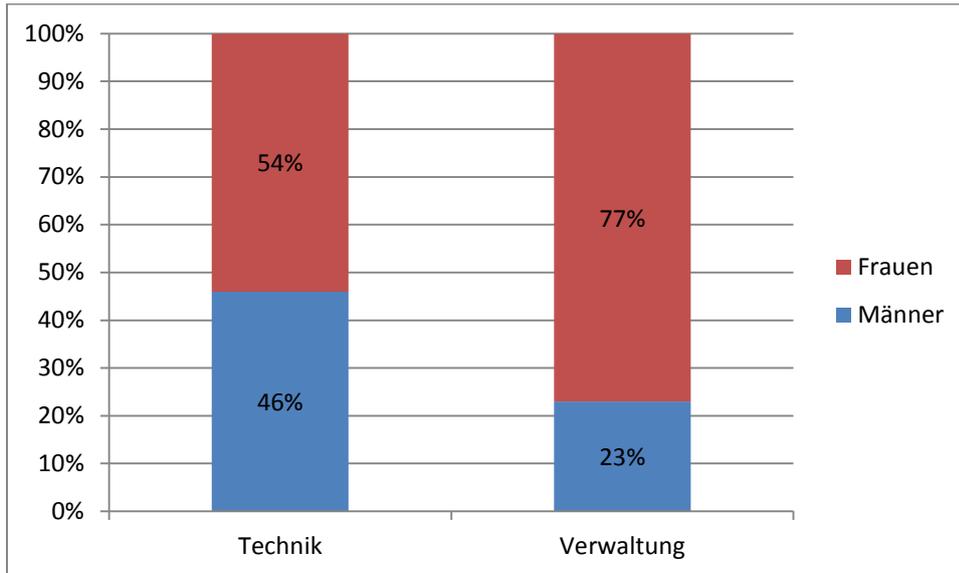


Abbildung 5: Befristet Gesamt

In der gesamten Ansicht der befristeten Beschäftigten sind im Bereich der Technik beide Geschlechter nahezu ausgeglichen. In der Verwaltung bleiben die Frauen mit 77% am deutlichsten vertreten.

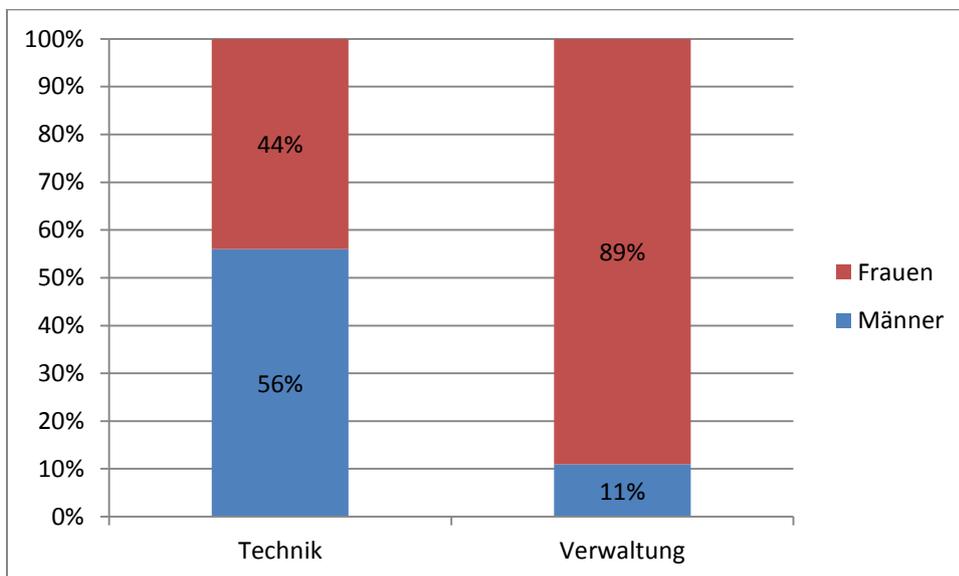


Abbildung 6: Befristet Vollzeit

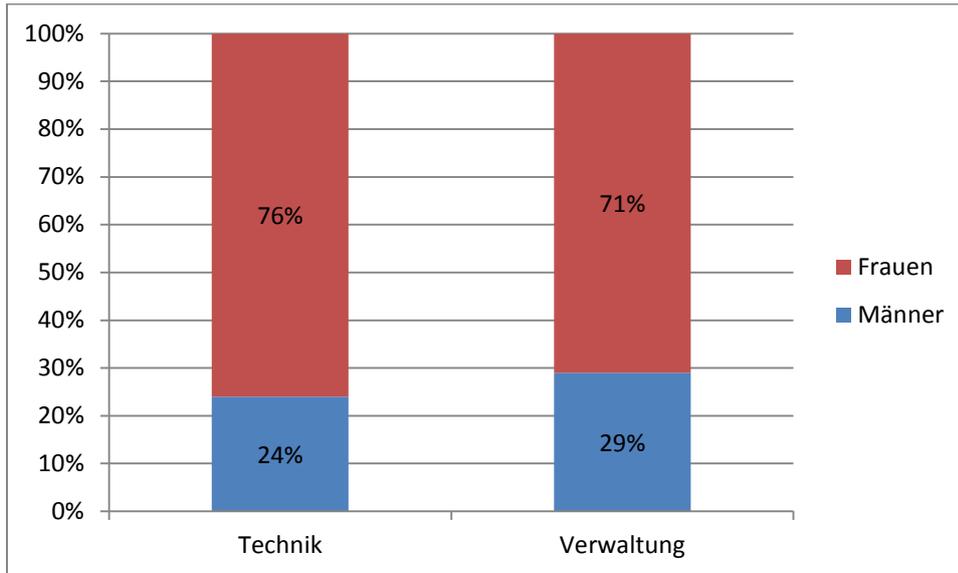


Abbildung 7: Befristet Teilzeit

Als grundlegender Trend geht aus den Abbildungen 2 - 7 hervor, dass Frauen in der Verwaltung deutlich stärker vertreten sind als Männer. Im Bereich der Technik sind Frauen bei der gesamten Anzahl der Beschäftigten mit 42% unterrepräsentiert (vgl. Abbildung 1). In der Teilzeitbeschäftigung und in den befristeten Anstellungen sind die Anteile von Frauen und Männern im Bereich der Technik ausgeglichen (Siehe Abbildungen 4 - 7). Es fällt auf, dass Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen (64%) und vor allem in der Teilzeit (88%) stark überrepräsentiert sind (Zur Bewertung der Überrepräsentanz in Teilzeit siehe Kapitel IV).

Unterrepräsentanzen gibt es in technischen Berufen nur bei Vollzeitbeschäftigten, mit 30% Frauenanteil.

Folgende Berufe/ Berufsbezeichnungen sind aktuell an der Universität Ulm vertreten:

1. Verwaltung

Beamtin/er gehobener Bibliotheksdienst
Beamtin/er gehobener Verwaltungsdienst
Beamtin/er höherer Bibliotheksdienst
Beamtin/er höherer Verwaltungsdienst
Beamtin/er mittlerer Bibliotheksdienst
Beamtin/er mittlerer Verwaltungsdienst
Bibliotheksangestellte/r
Fremdsprachensekretär/in
Medizinische/r Dokumentar/in
Sportlehrer/in
Verwaltungsangestellte/r

2. Technik

Betriebsschlosser/in
Betriebsschlosser/in
Diplomingenieur/in (FH)
Drucker/in
DV-Anwend. Programmierer/in
DV-Maschinenbediener/in
DV-Organisator/in
DV-Systemtechniker/in
Elektriker/in
Elektroinstallateur/in
Elektromonteur/in
Elektroniker/in
Elektronikingenieur/in
Fachinformatiker/in
Fernmelderevisor/in
Fotograf/in
Fotolaborant/in
Gartenarbeiter/in
Gartenmeister/in
Gärtner/in
Glasapparatebauer/in
Hausmeister/in
Industriemechaniker/in
Installateur/in
Kesselwärter/in
Krautfahrer/in
Laborant/in (Biologie, Physik)
Maschinenschlosser/in
Meister/in
Radio- u Fernsehtechniker/in
Reproduktionstechniker/in
Schreiner/in
Techn. Angestellte/r
Techn. Zeichner/in
Techniker/in
Technische/r Assistent/in (BTA, CTA, PTA, Elektrotechnik)
Tierarzt/Tierärztin
Tierpfleger/in
Unterrichtspfleger/in

2. Anteil der Frauen nach Entgelt- und Besoldungsgruppen

 Tabelle 2: Beschäftigte Gesamt⁴

	Frauen und Männer			Frauen Gesamt		Frauen					
	Gesamt	Technik	Verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	tech. absolut	tech. relativ	verw. absolut	verw. relativ	
Beamtinnen und Beamte	A 15	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	100%
	A 14	6	0	6	4	67%	4	0	0%	4	67%
	A 13	6	0	6	3	50%	3	0	0%	3	50%
	A 12	8	0	8	6	75%	6	0	0%	6	75%
	A 11	19	0	19	14	74%	14	0	0%	14	74%
	A 10	13	0	13	11	85%	11	0	0%	11	85%
	A 9	9	0	9	8	89%	8	0	0%	8	89%
	A 8	6	0	6	6	100%	6	0	0%	6	100%
	A 7	5	0	5	2	40%	2	0	0%	2	40%
	A 6	9	4	5	3	33%	3	0	0%	3	60%
	A 5	9	9	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 4	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	E 15	1	1	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E 14	8	1	7	3	38%	3	0	0%	3	43%
	E 13	31	16	15	13	42%	13	5	31%	8	53%
	E 12	11	8	3	5	45%	5	2	25%	3	100%
	E 11	43	37	6	8	19%	8	3	8%	5	83%
	E 10	26	24	2	4	15%	4	2	8%	2	100%
	E 9	111	90	21	53	48%	53	34	38%	19	90%
	E 8	105	80	25	65	62%	65	44	55%	21	84%
	E 7	37	37	0	5	14%	5	5	14%	0	0%
	E 6	130	45	85	109	84%	109	28	62%	81	95%
	E 5	107	51	56	87	81%	87	35	69%	52	93%
	E 4	5	5	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 3	38	36	2	29	76%	29	27	75%	2	100%	
E 2	22	6	16	10	45%	10	4	67%	6	38%	
Beamtinnen und Beamte	91	13	78	58	64%	58	0	0%	58	74%	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	675	437	238	391	58%	391	189	43%	202	85%	
Gesamt	766	450	316	449	59%	449	189	42%	260	82%	

Zur Verteilung Gesamt (vgl. Tabelle 2):

Von der gesamten Belegschaft der Universität Ulm sind 59% weiblich. Bei den Beamtinnen und Beamten liegt das Verhältnis bei 64%. Hier sind auch in den oberen und mittleren Besoldungsgruppen (A8 bis A15) die Frauen stark vertreten.

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind die Frauen mit 58% im Allgemeinen gut vertreten. Positiv anzumerken sind die höheren Entgeltgruppen E12 bis E14, in denen die Frauen mit etwa 40% nicht ausgeglichen aber gut vertreten sind. Auch in den Entgeltgruppen E8 und E9 sind Frauen mit 62% und 48% ausgeglichen vertreten. Im Bereich der Technik sind Frauen in den mittleren und unteren Entgeltgruppen (E2, E3, E5, E6, E8) ausgeglichen bis gut vertreten.

In der gesamten Auswertung (vgl. Tabelle 2) zeichnet sich der klare Trend ab, dass Frauen in der Verwaltung mit 82% überrepräsentiert und in technischen Berufen mit 42%

⁴ Tabellen 2 - 7 ohne Azubis und Beurlaubte

unterrepräsentiert sind. (Ausnahmen sind die Besoldungsgruppen A5 und A7 sowie die Entgeltgruppen E4, E7 und E14.)

Während in den unteren Entgeltgruppen, im Bereich der **Technik** (bis E9), die Frauen starke Präsenz zeigen, sind in den **höheren Gruppierungen E10 bis E14 Frauen nur sehr schwach**, zwischen 8% - 31%, vertreten.

Die Entgeltgruppen E5 und E6 fallen von den absoluten Zahlen (237 Personen) deutlich ins Gewicht. Hier sind Frauen mit über 80% stark überrepräsentiert. Ausgleich schaffen bedeutet hier, dass der Schwerpunkt der Frauen nicht in den niedrigen Ebenen verteilt ist, sondern gleichmäßig auf die gesamten Entgeltgruppen.

Tabelle 3: Beamte Gesamt nach Laufbahngruppen

	Frauen und Männer			Frauen Gesamt		Frauen					
	Gesamt	Technik	Verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	tech.	verw.	verw.		
						absolut	relativ	absolut	relativ		
Beamtinnen und Beamte	A 15 hD	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	100%
	A 14 hD	6	0	6	4	67%	4	0	0%	4	67%
	A13 hD	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	100%
	A13 gD	5	0	5	2	40%	2	0	0%	2	40%
	A 12 gD	8	0	8	6	75%	6	0	0%	6	75%
	A 11 gD	19	0	19	14	74%	14	0	0%	14	74%
	A 10 gD	13	0	13	11	85%	11	0	0%	11	85%
	A9 gD	4	0	4	4	100%	4	0	0%	4	100%
	A9 mD	5	0	5	4	80%	4	0	0%	4	80%
	A 8 mD	6	0	6	6	100%	6	0	0%	6	100%
	A 7 mD	5	0	5	2	40%	2	0	0%	2	40%
	A 6 mD	9	4	5	3	33%	3	0	0%	3	60%
A 5 mD	9	9	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
A 4 eD	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
Beamtinnen und Beamte	91	13	78	58	64%	58	0	0%	58	74%	

Nach den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten sind Frauen im höheren Dienst sehr stark vertreten. Mit Ausnahme der Besoldungsgruppen A13 mit 40% Frauenanteil, sind die Frauen auch im gehobenen Dienst stark vertreten. Im mittleren Dienst zeichnet sich eine Unterrepräsentanz ab, in den Besoldungsgruppen A6 und A7, in denen Frauen mit 33% und 40% vertreten sind.

Tabelle 4: Vollzeit Gesamt

	Frauen und Männer			Frauen Gesamt		Frauen				
	Gesamt	Technik	Verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	techn. absolut	tech. relativ	verw. absolut	verwa. relativ
Beamtinnen und Beamte										
A 15	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	100%
A 14	6	0	6	4	67%	4	0	0%	4	67%
A 13	5	0	5	2	40%	2	0	0%	2	40%
A 12	6	0	6	4	67%	4	0	0%	4	67%
A 11	13	0	13	8	62%	8	0	0%	8	62%
A 10	6	0	6	4	67%	4	0	0%	4	67%
A 9	4	0	4	3	75%	3	0	0%	3	75%
A 8	3	0	3	3	100%	3	0	0%	3	100%
A 7	3	0	3	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 6	8	4	4	2	25%	2	0	0%	2	50%
A 5	9	9	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 4	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer										
E 15	1	1	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 14	6	1	5	1	17%	1	0	0%	1	20%
E 13	26	14	12	10	38%	10	5	36%	5	42%
E 12	7	6	1	2	29%	2	1	17%	1	100%
E 11	38	36	2	4	11%	4	2	6%	2	100%
E 10	22	22	0	2	9%	2	2	9%	0	0%
E 9	74	63	11	22	30%	22	12	19%	10	91%
E 8	81	64	17	43	53%	43	30	47%	13	76%
E 7	34	34	0	3	9%	3	3	9%	0	0%
E 6	81	33	48	61	75%	61	17	52%	44	92%
E 5	69	40	29	49	71%	49	24	60%	25	86%
E 4	5	5	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 3	21	20	1	12	57%	12	11	55%	1	100%
Beamtinnen und Beamte	64	13	51	31	48%	31	0	0%	31	61%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	465	339	126	209	45%	209	107	32%	102	81%
Gesamt	529	352	177	240	45%	240	107	30%	133	75%

Zur Verteilung Vollzeit Gesamt (vgl. Tabelle 4):

Mit 45% sind Frauen und Männer in dieser Gruppe in der Gesamtansicht annähernd gleichverteilt. Wie auch in den anderen Beschäftigungskategorien zeigen sich die Unterschiede in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie im Verhältnis von Technik zu Verwaltung.

Bei den Beamtinnen und Beamten sind Frauen gegenüber den Männern mit einer zweidrittel-Mehrheit stark in den mittleren bis oberen Besoldungsgruppen A8 bis A15. Die Männer sind hier vor allem in den unteren Besoldungsgruppen A5 bis A7 zwischen 75%-100% vertreten.

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind Frauen zwar stark in den unteren Entgeltgruppen (E3, E5, E6, E8), dafür aber zu gering vertreten in den höheren Entgeltgruppen (E9- E15).

Dieser Trend zeichnet sich auch ab in der Verteilung in Technik und Verwaltung.

Im Allgemeinen sind Frauen mit 32% in der Technik unterrepräsentiert. In den Entgeltgruppen E3, E5, E6 und E8 sind Frauen mit meist über 50% ausgeglichen vertreten. In den höheren Entgeltgruppen **E9 bis E15 (Technik) allerdings unterrepräsentiert**. In der Verwaltung sind Frauen, bis auf die Entgeltgruppen E13 bis E15, deutlich stärker gegenüber den männlichen Kollegen aufgestellt.

Tabelle 5: Beamte Vollzeit Gesamt nach Laufbahngruppen

		Frauen und Männer			Frauen Gesamt		Frauen				
		Gesamt	Technik	Verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	techn. absolut	tech. relativ	verw. absolut	verwa. relativ
Beamtinnen und Beamte	A 15 hD	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	100%
	A 14 hD	6	0	6	4	67%	4	0	0%	4	67%
	A13 hD	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A 13 gD	5	0	5	2	40%	2	0	0%	2	40%
	A 12 gD	6	0	6	4	67%	4	0	0%	4	67%
	A 11 gD	13	0	13	8	62%	8	0	0%	8	62%
	A 10 gD	6	0	6	4	67%	4	0	0%	4	67%
	A9 gD	2	0	2	2	100%	2	0	0%	2	100%
	A9 mD	2	0	2	1	50%	1	0	0%	1	50%
	A 8 mD	3	0	3	3	100%	3	0	0%	3	100%
	A 7 mD	3	0	3	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A 6 mD	8	4	4	2	25%	2	0	0%	2	50%
	A 5 mD	9	9	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A 4 eD	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Beamtinnen und Beamte		64	13	51	31	48%	31	0	0%	31	61%

Im höheren Dienst sind Frauen stark repräsentiert. Im gehobenen Dienst lässt sich eine Unterrepräsentanz beschreiben in der Besoldungsgruppe A13, hier sind zwei Frauen und drei Männer vertreten. Im mittleren Dienst sind Frauen unterrepräsentiert in den Besoldungsgruppen A5, A6 und A7.

Tabelle 6: Teilzeit Gesamt

	Frauen und Männer			Frauen Gesamt		Frauen					
	Gesamt	Technik	Verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	tech. absolut	tech. relativ	verw. absolut	verw. relativ	
Beamtinnen und Beamte	A 13	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	100%
	A 12	2	0	2	2	100%	2	0	0%	2	100%
	A 11	6	0	6	6	100%	6	0	0%	6	100%
	A 10	7	0	7	7	100%	7	0	0%	7	100%
	A 9	5	0	5	5	100%	5	0	0%	5	100%
	A 8	3	0	3	3	100%	3	0	0%	3	100%
	A 7	2	0	2	2	100%	2	0	0%	2	100%
	A 6	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	100%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	E 14	2	0	2	2	100%	2	0	0%	2	100%
	E 13	5	2	3	3	60%	3	0	0%	3	100%
	E 12	4	2	2	3	75%	3	1	50%	2	100%
	E 11	5	1	4	4	80%	4	1	100%	3	75%
	E 10	4	2	2	2	50%	2	0	0%	2	100%
	E 9	37	27	10	31	84%	31	22	81%	9	90%
	E 8	24	16	8	22	92%	22	14	88%	8	100%
	E 7	3	3	0	2	67%	2	2	67%	0	0%
	E 6	49	12	37	48	98%	48	11	92%	37	100%
	E 5	38	11	27	38	100%	38	11	100%	27	100%
	E 4	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E 3	17	16	1	17	100%	17	16	100%	1	100%
	E 2	22	6	16	10	45%	10	4	67%	6	38%
	Beamtinnen und Beamte	27	0	27	27	100%	27	0	0%	27	100%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	210	98	112	182	87%	182	82	84%	100	89%	
Gesamt:	237	98	139	209	88%	209	82	84%	127	91%	

Zur Verteilung Teilzeit Gesamt (vgl. Tabelle 6):

In der Beschäftigtenstruktur der Teilzeit fällt die Überrepräsentanz der Frauen stark auf.

Der Frauenanteil in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten beträgt 100%. Bei den Arbeitnehmerinnen liegt die Quote bei 87%. Mit dieser hohen Repräsentanz entfällt eine weitere Auswertung, da nur 28 Männer auf 209 Frauen fallen. Knapp die Hälfte dieser Männer sind in der untersten Entgeltgruppe E2 mit 33% vertreten. Die übrigen 16 Männer verteilen sich auf weitere Entgeltgruppen.

Diese Verteilung gibt einen Hinweis dafür, dass Frauen Familienaufgaben im Schwerpunkt übernehmen und beruflich zurücktreten.

Tabelle 7: Beamte Gesamt Teilzeit nach Laufbahngruppen

	Frauen und Männer			Frauen Gesamt		Frauen					
	Gesamt	Technik	Verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	tech.	tech.	verw.	verw.	
						absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
Beamtinnen und Beamte	A 13 hD	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	100%
	A 13 gD	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A 12 gD	2	0	2	2	100%	2	0	0%	2	100%
	A 11 gD	6	0	6	6	100%	6	0	0%	6	100%
	A 10 gD	7	0	7	7	100%	7	0	0%	7	100%
	A 9 gD	2	0	2	2	100%	2	0	0%	2	100%
	A 9 mD	3	0	3	3	100%	3	0	0%	3	100%
	A 8 mD	3	0	3	3	100%	3	0	0%	3	100%
	A 7 mD	2	0	2	2	100%	2	0	0%	2	100%
	A 6 mD	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	100%
Beamtinnen und Beamte	24	0	24	27	113%	24	0	0%	24	100%	

Auch die Ansicht der Laufbahngruppen zeigt keinerlei Unterrepräsentanzen und muss nicht weiter diskutiert werden.

Tabelle 8: Befristet Gesamt

	Frauen und Männer			Frauen Gesamt		Frauen					
	Gesamt	Technik	Verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	tech.	tech.	verw.	verw.	
						absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	E 15	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E 14	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E 13	13	6	7	8	62%	8	3	50%	5	71%
	E 12	3	1	2	2	67%	2	0	0%	2	100%
	E 11	6	2	4	5	83%	5	1	50%	4	100%
	E 10	6	5	1	2	33%	2	1	20%	1	100%
	E 9	12	6	6	8	67%	8	3	50%	5	83%
	E 8	6	5	1	2	33%	2	1	20%	1	100%
	E 7	2	2	0	1	50%	1	1	50%	0	0%
	E 6	25	20	5	16	64%	16	11	55%	5	100%
	E 5	24	11	13	19	79%	19	6	55%	13	100%
	E 4	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E 3	17	15	2	14	82%	14	12	80%	2	100%
E 2	22	6	16	10	45%	10	4	67%	6	38%	
Beamtinnen und Beamte	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	136	79	57	87	64%	87	43	54%	44	77%	
Gesamt	136	79	57	87	64%	87	43	54%	44	77%	

Zur Verteilung Befristet Gesamt (vgl. Tabelle 5):

Frauen sind unter den befristet Beschäftigten mit 64% in allen Entgeltgruppen stark vertreten. Auch im Bereich der **Technik** ist, **bis auf die Entgeltgruppen E8 und E10**, ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern zu beobachten. Lediglich in der Verwaltung sind Frauen gegenüber der Männer mit 77% deutlich stärker vertreten.

Dass Frauen in befristeten Beschäftigungen eine höhere Präsenz als in den anderen Beschäftigungsverhältnissen aufweisen, ist auch kritisch zu bewerten. Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Frauen mit Familie oder Familienwunsch, in einem befristeten Arbeitsverhältnis, durch die berufliche Unsicherheit klar im Nachteil.

Tabelle 9: Befristet Vollzeit

	Frauen und Männer			Frauen Gesamt		Frauen				
	Gesamt	Technik	Verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	tech. absolut	tech. relativ	verw. absolut	verw. relativ
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer										
E 15	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 14	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 13	8	4	4	5	63%	5	3	75%	2	50%
E 12	2	1	1	1	50%	1	0	0%	1	100%
E 11	3	1	2	2	67%	2	0	0%	2	100%
E 10	5	5	0	1	20%	1	1	20%	0	0%
E 9	5	5	0	2	40%	2	2	40%	0	0%
E 8	4	3	1	1	25%	1	0	0%	1	100%
E 7	2	2	0	1	50%	1	1	50%	0	0%
E 6	20	16	4	12	60%	12	8	50%	4	100%
E 5	14	8	6	9	64%	9	3	38%	6	100%
E 4	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 3	10	9	1	7	70%	7	6	67%	1	100%
E 2	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Beamtinnen und Beamte	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	73	54	19	41	56%	41	24	44%	17	89%
Gesamt	73	54	19	41	56%	41	24	44%	17	89%

Tabelle 10: Befristet Teilzeit

	Frauen und Männer			Frauen Gesamt		Frauen				
	Gesamt	Technik	Verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	tech. absolut	tech. relativ	verw. absolut	verw. relativ
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer										
E 15	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 14	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 13	5	2	3	3	60%	3	0	0%	3	100%
E 12	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	100%
E 11	3	1	2	3	100%	3	1	100%	2	100%
E 10	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	100%
E 9	7	1	6	6	86%	6	1	100%	5	83%
E 8	2	2	0	1	50%	1	1	50%	0	0%
E 7	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 6	5	4	1	4	80%	4	3	75%	1	100%
E 5	10	3	7	10	100%	10	3	100%	7	100%
E 4	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 3	7	6	1	7	100%	7	6	100%	1	100%
E 2	22	6	16	10	45%	10	4	67%	6	38%
Beamtinnen und Beamte	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	63	25	38	46	73%	46	19	76%	27	71%
Gesamt	63	25	38	46	73%	46	19	76%	27	71%

Zur Verteilung befristet Vollzeit und befristet Teilzeit (vgl. Tabelle 9 und 10)

Wie in der Relation von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten allgemein, setzten sich in den befristeten Arbeitsverhältnissen, in Vollzeit und Teilzeit, die beschriebenen Trends fort. Bei den befristet Vollzeitbeschäftigten sind Männer und Frauen mit 56% ausgeglichen vertreten. In der Technik sind Frauen mit 44% unterrepräsentiert. Lediglich in der Verwaltung sind Frauen mit 89% stark überrepräsentiert.

Aufgrund des sehr hohen Frauenanteils in den befristeten Teilzeitbeschäftigungen gibt es hier **keine signifikanten Unterrepräsentanzen** von Frauen (Zu beachten ist die kritische Bewertung dieser Tatsache in Kapitel IV.).

3. Anteil beurlaubter Frauen

Tabelle 11: Anteil beurlaubter Frauen

	Beurlaubte	Gesamt	Frauen absolut	Frauen relativ
Beamtinnen und Beamte				
	Gehobener Dienst	5	5	100%
	Mittlerer Dienst	2	2	100%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer				
	Höherer Dienst	1	1	100%
	Gehobener Dienst	1	1	100%
	Mittlerer Dienst	14	14	100%
	Einfacher Dienst	3	3	100%
Beamtinnen und Beamte:		7	7	100%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		19	19	100%
Gesamt:		26	26	100%

Am 30.06.2011 waren 26 Frauen beurlaubt. Ein Frauenanteil bei Beurlaubungen von 100% lässt erahnen, dass sich Frauen aufgrund familiärer Aufgaben deutlich häufiger als Männer beruflich zurücknehmen. Zur Entlastung der tradierten Rollenbilder, braucht es Ermutigungen und Rollenvorbilder für Frauen und einen Diskurs und Rollenvorbilder für Männer.

4. Leitungsaufgaben

Ein sehr positives Beispiel für eine gelungene Gleichverteilung betrifft die Führungspositionen. 28 Beschäftigte haben Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben inne, darunter sind 14 Frauen, was einem Anteil von 50% entspricht.

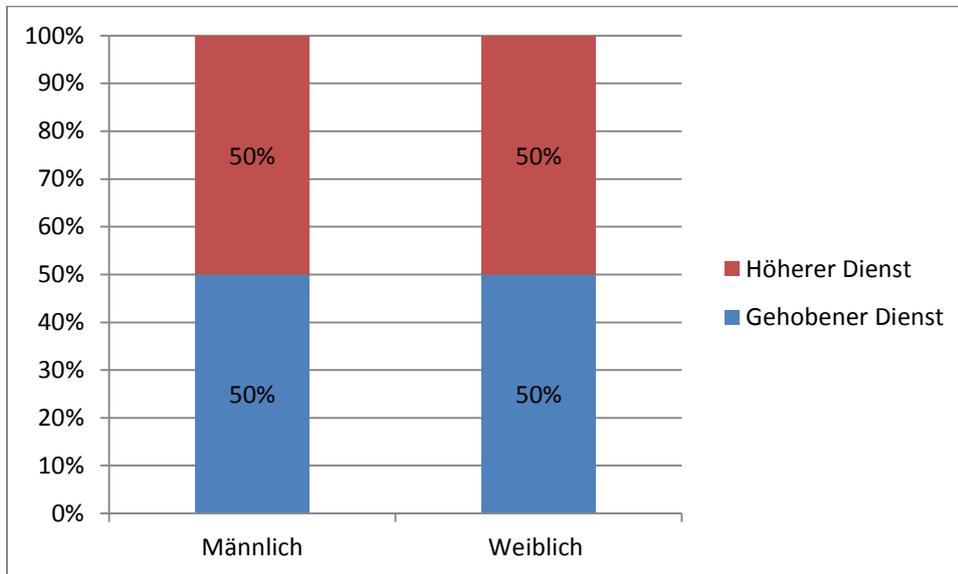


Abbildung 8: Leitungsaufgaben

Zu berücksichtigen ist, dass sich diese Zahlen im Kern zusammensetzen aus Abteilungsleiterinnen und -leitern sowie aus Dezernatsleiterinnen und -leitern. Meisterinnen und Meister sind in dieser Statistik nicht aufgeführt.

Tabelle 12: Leitungsaufgaben nach Funktion

Laufbahn	Funktion	Gesamt	Frauen	Männer
höherer Dienst	Abteilungsleitung KIZ und ZUV	10	5	5
höherer Dienst	Sonstiges	3	1	2
höherer Dienst	Dezernatsleitung	5	3	2
gehobener Dienst	Abteilungsleitung ZUV	8	5	3
gehobener Dienst	Sonstiges	2		2
Gesamt:		28	14	14

5. Auszubildende

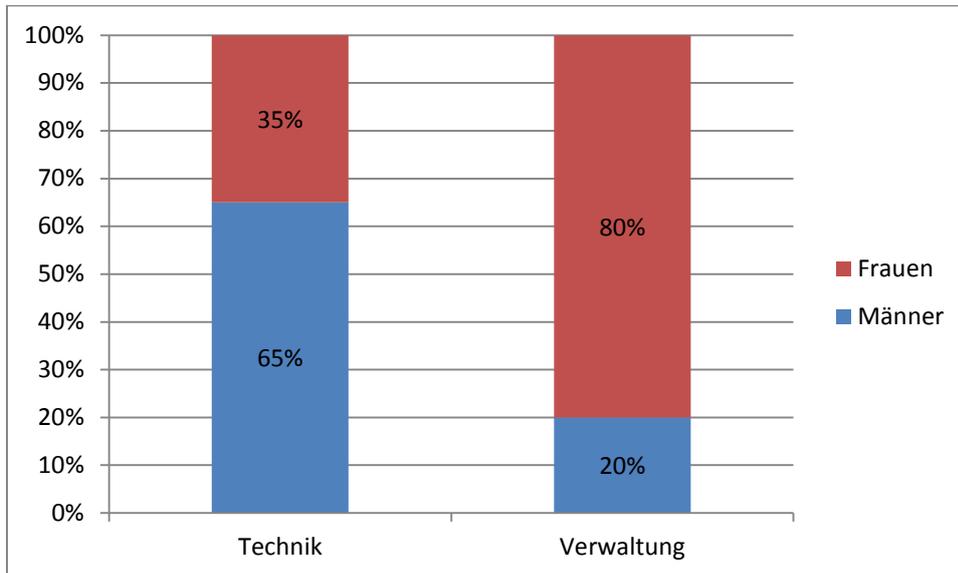


Abbildung 9: Auszubildende Gesamt

Tabelle 13: Auszubildende Gesamt

Beamtinnen und Beamte	Höherer Dienst	Frauen und Männer			Frauen		Frauen						
		Gesamt	Technik	Verwaltung	absolut	relativ	Gesamt		technisch			verwaltung	
							absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	
		2	0	2	1	50%	1	0	0%	1	50%		
	Mittlerer Dienst	2	0	2	2	100%	2	0	0%	2	100%		
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Höherer Dienst	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	100%		
	Mittlerer Dienst	31	26	5	13	42%	13	9	35%	4	80%		
Beamtinnen und Beamte		4	0	4	3	75%	3	0	0%	3	75%		
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		32	26	6	14	44%	14	9	35%	5	83%		
Gesamt		36	26	10	17	47%	17	9	35%	8	80%		

Bei den Auszubildenden sind Frauen und Männer an der Universität Ulm insgesamt mit gleichen Anteilen vertreten. Die einzelnen Ausbildungsgänge weisen jedoch einen ganz unterschiedlichen Frauenanteil auf, der sich teilweise durch die Neigungen der Geschlechter erklären lässt. So zeichnet sich auch hier der allgemeine Trend ab, dass Frauen in den Ausbildungsgängen der Verwaltung mit 80% erheblich stärker vertreten sind als in technischen Ausbildungsberufen, mit 35% Frauenanteil. In der Tabelle 10 werden diese unterschiedlichen Ausprägungen anhand der Ausbildungsberufe konkretisiert.

Tabelle 14: Verteilung nach Ausbildungsberufen

Ausbildungsberuf	Anzahl	Männer	Frauen
Technik			
Elektroniker/in für Betriebstechnik	2	1	1
Elektroniker/in für Geräte und Systeme	1	1	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	1	0	1
Fachinformatiker/in	5	5	0
Tierpfleger/in	6	1	5
Industriemechaniker/in	8	7	1
Metallbauer/in Fachrichtung Konstruktionstechnik	1	1	0
Schreiner/in	1	1	0
Glasapparatebauer/in	1	0	1
Verwaltung			
Anwärter/in mittlerer Verwaltungsdienst	2	0	2
höherer Bibliotheksdienst	2	1	1
Fachangestellte/r für Bürokommunikation	5	1	4
Volontariat Pressestelle	1	0	1
Gesamt:	36	19	17

Die Universität Ulm achtet bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen darauf, dass der Anteil von Frauen und Männer möglichst ausgewogen ist. Dies lässt sich aber nur dann umsetzen, wenn sich genügend qualifizierte, weibliche Bewerberinnen für technische Berufe, bzw. qualifizierte, männliche Bewerber für Ausbildungen in der Verwaltung finden lassen.

III. Reflexion der bisherigen Zielerreichung

Zielvorgaben gelten generell nur für die Bereiche, in denen mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. Um einer Feminisierung entgegenzuwirken und die Gleichbehandlung beider Geschlechter zu wahren, sind zudem auch Bereiche zu berücksichtigen, in denen Frauen stark überrepräsentiert sind. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird zudem beachtet. Die Zielvorgabe ergibt sich konkret aus § 6 Abs. 2 Chancengleichheitsgesetz:

„Mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist zur Besetzung durch Frauen vorgesehen. Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten soll der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind deutlich erhöht werden. Ausnahmen: Ist ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit oder sind nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, sind Abweichungen von der Zielvorgabe zulässig.“

Die letzte Zielvorgabe aus dem Chancengleichheitsplan 2006 - 2011 wird bereits im Zwischenbericht der Chancengleichheit vom 08.10.2010 durch die Universität Ulm bewertet: Die Zielvorgaben betreffen eine Erhöhung der Frauenanteile in folgenden Bereichen a) höherer Dienst Verwaltung und Technik, b) für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie c) höherwertige Tätigkeiten im Bereich mittlerer technischer Dienst

Zu a): Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind in den höheren Gruppierungen E13 - E15 von 40 besetzten Stellen 16 durch Frauen besetzt. Diese Zahl setzt sich wie folgt zusammen: In der Entgeltgruppe 13 fallen von 31 Stellen 16 auf den technischen Bereich und 15 auf die Verwaltung. In der Technik sind Frauen mit 5 Stellen und 31% unterrepräsentiert, in der Verwaltung mit 8 Stellen und 53% ausgeglichen vertreten. In der Entgeltgruppe 14 fällt von 8 Stellen 1 auf den technischen Bereich und 7 fallen auf die Verwaltung. Die Stelle in der Technik ist durch einen Mann besetzt. In der Verwaltung sind Frauen mit 3 Stellen und 43% unterrepräsentiert. In der Entgeltgruppe 15 existiert lediglich eine Stelle im technischen Bereich. Diese Stelle ist durch einen Mann besetzt.

Das Ziel ist in der Entgeltgruppe 13 im Bereich der Verwaltung erreicht. Frauen sind weiter unterrepräsentiert in der Entgeltgruppe 13 im Bereich der Technik, in der Entgeltgruppe 14 in der Technik und Verwaltung sowie in der Entgeltgruppe 15 im technischen Bereich.

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst fallen alle 13 Stellen auf den Bereich der Verwaltung. Die Verteilung setzt sich wie folgt zusammen: In der Besoldungsgruppe A 13 fallen von 6 Stellen 3 (50%) auf die Gruppe der Frauen. In A 14 sind von 6 Stellen 4 (67%) durch Frauen besetzt. In A 15 ist die einzige Stelle durch eine Frau besetzt. **Somit ist das Ziel in den Besoldungsgruppen A13 - A15 erreicht.**

Zu b): In **Vorgesetzten und Leitungsfunktionen** sind von 28 Stellen 14 durch Frauen besetzt. Diese Stellen beziehen sich auf Dezernatsleiterinnen und -leiter und Abteilungsleiterinnen und -leiter, nicht auf Meisterinnen und Meister. **Mit 50% Frauenanteil ist dieses Ziel erfüllt.**



Zu c) In der **Entgeltgruppe 9** im technischen Dienst der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind von 90 besetzten Stellen 34 durch Frauen besetzt. Das entspricht einem Anteil von 38%. In der **Entgeltgruppe 8** fallen im **technischen Dienst** von 80 Stellen 44 auf Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 55%. **Während in der Entgeltgruppe 8 die Gruppe der Frauen noch unterrepräsentiert ist, haben wir in der Entgeltgruppe 9 das Ziel erreicht.**

IV. Ziele des Chancengleichheitsplans 2012

Grundlegend fällt die Bilanz für die Universität Ulm gut aus. In keiner der erhobenen Beschäftigungskategorien (Vollzeit, Teilzeit, Befristet) sind Frauen allgemein unterrepräsentiert. **Mit 59% Anteil sind Frauen stabil in der gesamten Belegschaft repräsentiert.**

In der Teilzeit sind Frauen mit 88% vertreten, in der Gruppe der Beurlaubungen mit 100%. Diese hohen Zahlen fallen allerdings nicht zugunsten einer Gleichstellung aus. Sie lassen darauf schließen, dass Frauen wesentlich stärker als Männer aufgrund von familiären Aufgaben beruflich zurücktreten. Auch wenn der Chancengleichheitsplan keine Maßnahmen für Männer vorsieht und sich explizit an Frauen richtet, ist es nötig Männer „mitzudenken“. Damit sich für Frauen bessere Bedingungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickeln, müssen nicht nur Strukturen verändert werden, sondern auch Männer - wie Frauen ermutigt werden, sich von traditionellen Rollenbildern zu trennen. Im Übrigen ist diese Entwicklung für beide Geschlechter ein großer Gewinn, denn auch Männer haben Qualitäten im familiären Kontext, jenseits von beruflichen Rollenerwartungen, Leistung und Karriere. Die Entwicklung einer nachhaltigen Chancengleichheit sollte daher nicht nur mit den Mitteln der Vorgabe und Regel durchgesetzt werden, sondern ein Umdenken bewerben, ganz im Sinne einer modernen Perspektive der Chancengleichheit.

Mit Ausnahme der befristet Beschäftigten, sind grundsätzlich mehr Männer im Bereich der Technik beschäftigt als Frauen. Mit Blick auf die gesamte Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Entgeltgruppen (vgl. Tabelle 2), wird deutlich, dass die Unterrepräsentanz sich auf die höheren Entgeltgruppen (E10 bis E15) bezieht. In den niedrigeren Entgeltgruppen E3, E5 und E6 sind Frauen mit durchschnittlich 68% in der Technik deutlich überrepräsentiert. Dieses Ungleichgewicht erklärt die Zahl von 42% Frauenanteil in der entgeltübergreifenden Ansicht.

Da die Fluktuation sehr niedrig ist und einige Berufe geschlechtsspezifische Präferenzen aufweisen, werden sich die Zahlen hier nur sehr langsam beeinflussen lassen. Bei den Auszubildenden im Bereich der Verwaltung fehlt es oft an qualifizierten Bewerbern, sodass auch hier eine gleichmäßige Verteilung mit dem Grundsatz, dass Eignung Vorrang hat, zurzeit schwer möglich erscheint.

- **Ziel a): Bis 2016 soll bei der Einstellung von Auszubildenden in Technik und Verwaltung noch stärker darauf geachtet werden, Frauen in unterrepräsentierten Bereichen zu berücksichtigen. Dies betrifft vor allem die technischen Ausbildungsberufe.**
- **Ziel b):** In den Entgeltgruppen E10 bis E15 (Beschäftigte Vollzeit) sind unter 80 Beschäftigten in der Technik 10 Frauen, was einem Anteil von 13 % entspricht (vgl. ausdifferenziert Tabelle 4/5). **Bis 2016 sollen 30% der Einstellungen im technischen Bereich, in den Entgeltgruppen E10 bis E15 (Vollzeit), weiblich sein.** In diesen Berufen, für die ein technisches Studium die Voraussetzung bildet, sind nicht genügend Frauen mit entsprechender Qualifikation zu finden. Das Statistische Bundesamt hat in einer aktuellen Studie vom Wintersemester 2011/2012 (erschienen am 23.11.11), mit dem Titel Bildung und Kultur, Zahlen der

Studienanfänger/innen deutscher Hochschulen erhoben. In den Fächern Elektrotechnik, Maschinenbau/Verfahrenstechnik, Informatik und Bauingenieurwesen sind Frauen mit 10-26 % vertreten. Auch die Zahlen der Absolventinnen und Absolventen bewegen sich in der gleichen Größenordnung. Aus diesem Grund sind 30% ein realistischer Zielwert.

V. Maßnahmen zur Erhöhung der beruflichen Chancengleichheit für Frauen und Männer

1. Personalauswahl in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen

1.1 Stellenausschreibungen

Die in § 8 Chancengleichheitsgesetz geregelte Ausschreibungspflicht wird in der universitären Praxis folgendermaßen umgesetzt:

- Die zu besetzenden Personalstellen werden grundsätzlich intern (Aushang in den Einrichtungen und Abteilungen, Intranet, Stellenbörse der Beauftragten für Chancengleichheit) und extern ausgeschrieben. Sie sind grundsätzlich geschlechtsneutral gestaltet.
- Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.
- Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird in der Ausschreibung darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind, bzw. Bewerbungen mit Interesse an einer Teilzeitstelle erwünscht sind, dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten-/Leitungsaufgaben.
- Die Beauftragte für Chancengleichheit ist an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen (Sie erhält eine Mehrfertigung des Stellenausschreibungstextes) .
- Die Familienarbeit und das Ehrenamt finden Berücksichtigung beim Qualifikationsprofil.
- Um die Einhaltung dieser Maßgaben zu überprüfen, wird jeder Ausschreibungstext vor Veröffentlichung mit der Personalabteilung abgestimmt.

Ausnahmen gelten bei:

- Stellen von nicht länger als sechs Monate Beurlaubten (Elternzeit, Beurlaubungen ohne Bezüge, §§ 152, 153 LBG), bzw. von nicht längerfristig krankheitsbedingt abwesenden Beschäftigten
- vorrangigen Gründen der Personalplanung/-entwicklung (z.B. interne Umsetzungen zum Zwecke der Qualifizierung oder Entfristung, Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit, Übernahme von Ausgebildeten). Erfolgt hier keine externe Ausschreibung, ist dies vorab mit der Beauftragten für Chancengleichheit abzustimmen.

1.2 Personalauswahlgespräche

- Entsprechend der gesetzlichen Vorgabe, werden in den Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, 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, der Familienplanung, und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig.
- Die Beauftragte für Chancengleichheit kann an allen Vorstellungsgesprächen/ Personalauswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Männer oder Frauen die Voraussetzungen für die Stelle oder das Amt erfüllen. Sie erhält Einsicht in relevante Bereiche von Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen.
- Es erfolgt eine Abstimmung über Vorstellungstermine und Auswahlverfahren. Idealerweise setzt sich der Personenkreis aus beiden Geschlechtern zusammen.
- Bei der Beurteilung der Eignung sind überfachliche Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgebrachte Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.
- Bei der Auswahlentscheidung sind Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur zu berücksichtigen, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung von Bedeutung sind. Bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung, dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen bei der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, nicht berücksichtigt werden.
- Nach Abschluss der Vorstellungsgespräche informiert die einstellende Einrichtung die Beauftragte für Chancengleichheit über ihre Auswahlentscheidung.

2. Fortbildung/Qualifizierung

- Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gem. § 11 Chancengleichheitsgesetz gefördert.
- Insbesondere sollen Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen.
- Bei der Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt.
- Frauen sollen in gleichem Maße an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen können wie Männer.
- Beschäftigte, die beurlaubt sind, bekommen bei Bedarf die Gelegenheit zur arbeitsplatzbezogenen Fortbildung.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Universität Ulm hat 2008 an der Auditierung durch die Hertie-Stiftung (berufundfamilie gemeinnützige GmbH) teilgenommen und das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ erhalten. 2011 wurde das Zertifikat für drei weitere Jahre bestätigt. Grundlage dieses Audits sind festgelegte Handlungsfelder, mit definierten Ziele und diversen Maßnahmen je Ziel, die den Beschäftigten der Universität Ulm die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern sollen.

Im Folgenden wird über diese Handlungsfelder und Ziele nur ein kurzer Überblick, soweit sie für die Ungleichheit in nichtwissenschaftlichen Punkten relevant sind, gegeben. Für detailliertere Informationen verweisen wir auf die Projektleitung „audit familiengerechte hochschule“ der Universität Ulm, sowie auf den Zielvereinbarungsplan zur Erlangung des Zertifikat 2, zum audit familiengerechte hochschule.

3.1 Arbeitszeit - Handlungsfeld 1

- Teilzeit auf allen Ebenen chancengleich zugänglich machen (Ziel 1.1)
- Flexible Arbeitszeit ermöglichen (Ziel 1.2)
- Weiterführen des Angebotes der Teilzeit bei familiären Verpflichtungen (Ziel 1.3)
- Berücksichtigung von Familienpflichten bei Urlaubsregelungen weiterführen (Ziel 1.4)

3.2 Arbeitsorganisation - Handlungsfeld 2

- Definition des Serviceversprechens (Teilzeit und Telearbeit werden unter Einhaltung des Serviceversprechens ermöglicht.) (Ziel 2.1)
- Weiterführen der familienfreundlichen Besprechungszeiten (Ziel 2.2)
- Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen in Zielvereinbarungen fortführen (Ziel 2.3)
- Möglichkeiten, die der Gesetzgeber/Tarifvertrag einräumt, auch zugunsten der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausschöpfen (Ziel 2.4)

3.3 Arbeitsort - Handlungsfeld 3

- Neuregelung der Telearbeit (Ziel 3.1)
- Arbeiten von zu Hause aus weiterhin ermöglichen (Ziel 3.2)

3.4 Informations- und Kommunikationspolitik - Handlungsfeld 4

- Die Universität sensibilisiert für Vereinbarkeitsthemen, stellt die interne und externe Kommunikation fortlaufend sicher und baut diese aus (Ziel 4.1)
- Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im Rahmen des audit fgh sicherstellen (Ziel 4.2)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Belastungs- und Bedarfsanalyse (Ziel 4.3)

- Bestehende Kooperationen pflegen und neue Möglichkeiten erarbeiten (Ziel 4.4)
- Bildung von Fahrgemeinschaften unterstützen (Ziel 4.5)

3.5 Führungskompetenz - Handlungsfeld 5

- Führungskräfte für die Vereinbarkeitsthematik fortlaufend sensibilisieren (Ziel 5.1)
- Verankerung auf Leitungsebene (Ziel 5.3)

3.6 Personalentwicklung - Handlungsfeld 6

- Kontakt halten in der Freistellungsphase (Ziel 6.1)
- Vertretungspool (Ziel 6.2)
- (Berufliche) Chancengleichheit für Frauen (Ziel 6.3)
- Berufs- und Karriereförderung für Frauen (Ziel 6.6)
- Familienbewusster Umgang mit befristeten Verträgen (Ziel 6.7)

3.7 Service für Familien - Handlungsfeld 8

- Ausbau der Kinderbetreuung (Ziel 8.1)
- Möglichkeiten der Notfallbetreuung anbieten (Ziel 8.2)
- Angebote der Ferienbetreuung fortführen (Ziel 8.3)
- Unterstützung bei Pflegefällen weiterführen (Ziel 8.6)
- Familiengerechte/s Gestaltung und Angebot der Mensa (Ziel 8.7)
- Synergieeffekte möglicher Bündelungen familienfreundlicher Maßnahmen von Universität und weiteren Institutionen nutzen (Ziel 8.9)

VI. Sonstiges

1. Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- Beschäftigte, insbesondere Frauen, die verbalen Zudringlichkeiten und sexueller Nötigung ausgesetzt sind oder die Opfer sexueller Gewalt wurden, werden ermutigt, ihr Schweigen zu brechen und sich an die beratenden Stellen an der Universität zu wenden.
- Der Senat der Universität hat am 02.02.2011 die Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, beschlossen. Diese Richtlinie gilt nach § 1 für alle Mitglieder und Angehörige der Universität, unabhängig davon ob ein

Beschäftigungsverhältnis besteht und auch bei außeruniversitärem, dienstlichem Umgang.

- In einem Flyer „Campuswegweiser“ geben die Beauftragte für Chancengleichheit und die Gleichstellungsbeauftragte Tipps wie die Beschäftigten sicher zum Ziel kommen und wie sie problematische Situationen vermeiden können.

2. Beratung von Frauen

Weibliche Beschäftigte können sich in ihren Angelegenheiten ohne Einhaltung des Dienstwegs an die Beauftragte für Chancengleichheit wenden (§ 21, Abs. 3 Chancengleichheitsgesetz).

3. Sprachregelung

- Als durchgängiges Leitprinzip 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 ZUV und im allgemeinen Schriftverkehr werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet.

4. Bekanntmachung

Der Chancengleichheitsplan wird gemäß § 5 Abs. 6 Chancengleichheitsgesetz bekannt gemacht. Er findet sich im Downloadbereich des Personalservices, Personalrat und der Beauftragten für Chancengleichheit.

5. Personalführung und Qualifizierung

Führungskräften wird auf Anfrage empfohlen Personalführung u.a. auch über das Instrument der Mitarbeitergespräche zu realisieren. Hierbei wird ein partizipativer Ansatz verfolgt und ausdrücklich kommuniziert. Die Personalentwicklung unterstützt bei Bedarf durch Beratung, Information und Konzeption.

Es wird empfohlen bei der Möglichkeit auf Qualifizierungen, Frauen in unterrepräsentierten Bereichen besonders zu berücksichtigen.

6. Gründe für Befristungen

Bei Beschäftigten, die mit sachlichem Grund befristet werden, handelt es sich um

- Befristung zur Vertretung eines anderen Beschäftigten (Elternzeit, Sonderurlaub aus familiären Gründen, Krankheit) (21 Bundeselternge- und Elternzeitgesetz, § 14 Abs. 1 Nr. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz)
- Befristung wegen begrenzter Projektdauer (Drittmittelprojekt läuft nur für eine bestimmte Zeitdauer) (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz, § 14 Abs. 1 Nr. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz)

Befristungen ohne sachlichen Grund gelten für die Dauer von 2 Jahren (§ 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz)

7. Evaluation und Zwischenberichte

Die Dienststelle und die Beauftragte für Chancengleichheit liefern nach drei Jahren einen Zwischenbericht zur Zielerreichung.

Für Neueinstellungen in den definierten, unterrepräsentierten Bereichen werden Listen angelegt, damit eine ausgeglichene Besetzung durch Frauen und Männer fortlaufend überprüft werden kann.

Die Personalabteilung unterstützt bei der Interpretation und Auswertung der Daten, der Erstellung des Chancengleichheitsplans sowie bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen.

VII. Zahlen und Analyse der Vorklinik

Da auch die Vorkliniker Beschäftigte der Universität Ulm sind, wird im Folgenden die Verteilung von Männern und Frauen dargestellt. Die Tabellen bleiben unkommentiert, da Frauen durchgehend stark vertreten sind.

Tabelle 15: Beschäftigte Vorklinik Gesamt

I. Gesamt (ohne Azubi)											
	Männer und Frauen			Frauen Gesamt		Frauen					
	Gesamt	technisch	verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	techn. absolut	tech. relativ	verw. absolut	verwa. relativ	
Beamtinnen und Beamte	A15	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	100%
	A14	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A13	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A12	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A11	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	100%
	A10	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A9	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A8	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A7	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A6	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	E 15	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E 14	2	0	2	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E 13	5	0	5	3	60%	3	0	0%	3	60%
	E 12	3	3	0	2	67%	2	2	67%	0	0%
	E 11	6	5	1	3	50%	3	3	60%	0	0%
	E 10	18	17	1	14	78%	14	13	76%	1	100%
	E 9	44	42	2	39	89%	39	37	88%	2	100%
	E 8	34	32	2	32	94%	32	30	94%	2	100%
	E 7	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E 6	18	18	0	16	89%	16	16	89%	0	0%
	E 5	7	5	2	6	86%	6	4	80%	2	100%
	E 4	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E 3	6	5	1	6	100%	6	5	100%	1	100%
	E 2	3	3	0	3	100%	3	3	100%	0	0%
Beamtinnen und Beamte	2	0	2	2	100%	2	0	0%	2	100%	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	146	130	16	124	85%	124	113	87%	11	69%	
Gesamt	148	130	18	126	85%	126	113	87%	13	72%	

Tabelle 16: Vollzeit Gesamt Vorklinik

	Männer und Frauen			Frauen Gesamt		Frauen				
	GESAMT			absolut	relativ	Gesamt absolut	techn. relativ	verw. absolut	verwa. relativ	
	Gesamt	techn.	verwaltung							
Beamtinnen und Beamte	A 15	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A 14	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A 13	1	0	1	0%	0	0	0%	0	0%
	A 12	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A 11	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A 10	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A 9	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A 8	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A 7	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A 6	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	E 15	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E 14	2	0	2	0%	0	0	0%	0	0%
	E 13	5	0	5	0%	3	0	0%	3	60%
	E 12	3	3	0	0%	2	2	67%	0	0%
	E 11	4	3	1	0%	1	1	33%	0	0%
	E 10	9	9	0	0%	7	7	78%	0	0%
	E 9	19	18	1	79%	15	14	78%	1	100%
	E 8	18	17	1	94%	17	16	94%	1	100%
	E 7	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E 6	12	12	0	92%	11	11	92%	0	0%
	E 5	3	2	1	100%	3	2	100%	1	100%
	E 4	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E 3	1	1	0	100%	1	1	100%	0	0%
E 2	2	2	0	100%	2	2	100%	0	0%	
Beamtinnen und Beamte	1	0	1	0	0%	0	0	0%	0	0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	78	67	11	62	79%	62	56	84%	6	55%
Gesamt	79	67	12	62	78%	62	56	84%	6	50%

Tabelle 17: Teilzeit Gesamt Vorklinik

		Männer und Frauen			Frauen Gesamt		Frauen				
		Gesamt	technisch	verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	techn.	tech.	verw.	verwa.
							absolut	relativ	absolut	relativ	
Beamtinnen und Beamte	A14	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A13	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A12	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A11	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	100%
	A10	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A9	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A8	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A7	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	A6	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	E14	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E13	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E12	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E11	2	2	0	2	100%	2	2	100%	0	0%
	E10	9	8	1	7	78%	7	6	75%	1	100%
	E9	25	24	1	24	96%	24	23	96%	1	100%
	E8	16	15	1	15	94%	15	14	93%	1	100%
	E7	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E6	6	6	0	5	83%	5	5	83%	0	0%
	E5	4	3	1	3	75%	3	2	67%	1	100%
	E4	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
	E3	5	4	1	5	100%	5	4	100%	1	100%
	E2	1	1	0	1	100%	1	1	100%	0	0%
	Beamtinnen und Beamte	1	0	1	1	100%	1	0	0%	1	0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	68	63	5	62	91%	62	57	90%	5	100%	
Gesamt:	69	63	6	63	91%	63	57	90%	6	100%	

Tabelle 18: Befristet Gesamt Vorklinik

	Männer und Frauen			Frauen Gesamt		Frauen				
	Gesamt	technisch	verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	techn. absolut	tech. relativ	verw. absolut	verwa. relativ
Beamtinnen und Beamte										
A 15	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 14	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 13	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 12	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 11	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 10	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 9	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 8	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 7	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 6	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 5	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 4	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer										
E 15	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 14	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 13	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 12	2	2	0	2	100%	2	2	100%	0	0%
E 11	4	3	1	2	50%	2	2	67%	0	0%
E 10	14	13	1	10	71%	10	9	69%	1	100%
E 9	9	9	0	8	89%	8	8	89%	0	0%
E 8	15	14	1	14	93%	14	13	93%	1	100%
E 7	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 6	8	8	0	7	88%	7	7	88%	0	0%
E 5	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 4	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 3	2	2	0	2	100%	2	2	100%	0	0%
E 2	1	1	0	1	100%	1	1	100%	0	0%
Beamtinnen und Beamte	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	55	52	3	46	84%	46	44	85%	2	67%
Gesamt	55	52	3	46	84%	46	44	85%	2	67%

Tabelle 19: Befristet Vollzeit Vorklinik

	Männer und Frauen			Frauen Gesamt		Frauen				
	Gesamt	technisch	verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	techn. absolut	tech. relativ	verw. absolut	verwa. relativ
Beamtinnen und Beamte										
A 15	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 14	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 13	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 12	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 11	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 10	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 9	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 8	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 7	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 6	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 5	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
A 4	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer										
E 15	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 14	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 13	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 12	2	2	0	2	100%	2	2	100%	0	0%
E 11	2	1	1	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 10	7	7	0	5	71%	5	5	71%	0	0%
E 9	2	2	0	2	100%	2	2	100%	0	0%
E 8	9	9	0	8	89%	8	8	89%	0	0%
E 7	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 6	6	6	0	5	83%	5	5	83%	0	0%
E 5	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 4	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 3	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
E 2	1	1	0	1	100%	1	1	100%	0	0%
Beamtinnen und Beamte	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	29	28	1	23	79%	23	23	82%	0	0%
Gesamt	29	28	1	23	79%	23	23	82%	0	0%

Tabelle 20: Befristet Teilzeit Vorklinik

	Männer und Frauen			Frauen Gesamt		Frauen					
	Gesamt	technisch	verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	techn.	tech.	verw.	verwa.	
						absolut	relativ	absolut	relativ		
Beamtinnen und Beamte											
A 15	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
A 14	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
A 13	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
A 12	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
A 11	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
A 10	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
A 9	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
A 8	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
A 7	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
A 6	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
A 5	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
A 4	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer											
E 15	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
E 14	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
E 13	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
E 12	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
E 11	2	2	0	2	100%	2	2	100%	0	0%	
E 10	7	6	1	5	71%	5	4	67%	1	100%	
E 9	7	7	0	6	86%	6	6	86%	0	0%	
E 8	6	5	1	6	100%	6	5	100%	1	100%	
E 7	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
E 6	2	2	0	2	100%	2	2	100%	0	0%	
E 5	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
E 4	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
E 3	2	2	0	2	100%	2	2	100%	0	0%	
E 2	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
Beamtinnen und Beamte	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	26	24	2	23	88%	23	21	87,5%	2	100%	
Gesamt	26	24	2	23	88%	23	21	87,5%	2	100%	

Tabelle 21: Beurlaubt Vorklinik

	Beurlaubte	Gesamt	Frauen absolut	Frauen relativ
Beamtinnen und Beamte				
	Gehobener Dienst	0	0	0%
	Mittlerer Dienst	0	0	0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Höherer Dienst	0	0	0%
	Gehobener und mittlerer Dienst	8	8	100%
	Einfacher Dienst	1	1	100%
	Beamtinnen und Beamte:	0	0	0%
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	9	9	100%
	Gesamt:	9	9	100%



ulm university universität
uulm

Universität Ulm
89069 Ulm
www.uni-ulm.de

