

Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Universitätsbibliothek der FernUniversität in Hagen

Als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen vom 27.08.2020

Aus den Gleichstellungsplänen werden Chancengerechtigkeitspläne. Chancengerechtigkeit sowie Diversität werden in die Gleichstellungspläne integriert. Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten, und des Rektorats werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Hierdurch kommt die FernUniversität dem Wunsch der Hochschule nach, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch soll der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt einen intersektionellen Ansatz in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist, dem sollten auch die neuen Pläne Rechnung tragen.

Inhalt

Präambel (fakultativ)	2
Handlungsfeld Beschäftigte	3
Handlungsfeld Personalentwicklung.....	7
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt	13
Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten.....	17
Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Universitätsbibliothek (UB): Tabellarische Bestandsaufnahme	18

Präambel (fakultativ)

Die FernUniversität sensibilisiert für Chancen(un)gerechtigkeit und unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt – ausdrücklich in den Bereichen und Zieldimensionen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit. Diese Themen sind als zentrale Querschnittsbereiche in der Hochschulentwicklung fest verankert und gelten als Qualitätsmerkmale von Forschung, Lehre und Verwaltung. *(Auszug: Präambel Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter)*

Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG) §1(1): Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Die FernUniversität hat sich verpflichtet Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter des Bildungs- und Wissenschaftssystem herzustellen. Die Universitätsbibliothek wird aktiv dazu beitragen dieses Ziel zu erreichen. Die bereits umgesetzten Ziele des Frauenförderplans bzw. Gleichstellungsplans werden auf allen Ebenen fortgeschrieben und erweitert. Ziel ist es strukturelle Benachteiligungen und Barrieren langfristig abzubauen, zu sensibilisieren und allen Mitarbeitenden Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Alle Maßnahmen sollen im Einklang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen.

Handlungsfeld Beschäftigte

Die FernUniversität verfolgt das Ziel, den Frauenanteil der Beschäftigten in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen – insbesondere in Leitungspositionen in allen Bereichen der Hochschule. (Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter). Im Folgenden wird dies für die Universitätsbibliothek konkretisiert.

Handlungsfeld Beschäftigte					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Der Frauenanteil soll in den nächsten 3 Jahren im mittleren, gehobenen und höheren Dienst sowie bei den Auszubildenden 50% nicht unterschreiten.	Bei der Besetzung freierwerdender Stellen wird die UB, wenn die Bewerbungslage dies zulässt, diese mit entsprechend qualifizierten Frauen besetzen und im Vorfeld geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung auffordern. Die Ausschreibungen werden in Frauennetzwerken veröffentlicht.	Besetzung in 2022-2023 2022-2024	Hochschule	Bibliotheksführung	Es sind 1,5 Stellen im mittleren Dienst nicht besetzt. Der Frauenanteil im mittleren Dienst liegt bei 75 %. Im gehobenen Dienst bei 69% und im höheren Dienst bei 50%. Bei den Auszubildenden liegt der Frauenanteil bei 100%. Je nach Bewerbungslage sollen 2 Auszubildende eingestellt werden
Anteil von Personen mit Migrationshintergrund soll erhöht werden.	In Stellenbesetzungsverfahren sollen Bewerber*innen mit Migrationshintergrund bevorzugt eingestellt werden.	Laufend		Bibliotheksführung	Bei der Besetzung freierwerdender Stellen wird die UB, wenn die Bewerber

					<p>bungslage dies zulässt, Menschen mit Migrationshintergrund bevorzugt einstellen.</p>
<p>Anteil von Personen mit Schwerbehinderung soll erhöht werden</p>	<p>In Stellenbesetzungsverfahren sollen Bewerber*innen mit Schwerbehinderung bevorzugt eingestellt werden.</p>	<p>Laufend</p>		<p>Bibliotheksleitung</p>	<p>Zur Zeit sind 3 Personen mit Schwerbehinderung in der UB tätig. Bei der Besetzung freier Stellen wird die UB, wenn die Bewerbungslage dies zulässt, Menschen mit Schwerbehinderung bevorzugt einstellen.</p>
<p>Benutzer*innen mit Beeinträchtigungen werden bei der Vor-Ort-Nutzung der Bibliothek nicht benachteiligt.</p>	<p>Für Menschen mit Beeinträchtigungen gibt es eine Regalassistenten. Es erfolgt eine Betreuung durch die Mitarbeiter*innen der UB an den Regalanlagen.</p>	<p>laufend</p>		<p>Mitarbeiter*innen der Benutzung</p>	<p>Die Beschäftigten der UB erhalten laufend Sicherheitsunterweisungen über die Nutzung der Regalanlagen der Bibliothek.</p>
<p>Leitsystem und Thekenumbau im Benutzungsbereich der Bibliothek, Abbau von Barrieren</p>	<p>Das Leitsystem wird in der gesamten Bibliothek erneuert. In diesem Zuge werden die FernUni Standards aus dem Campusleitsystem</p>	<p>Ab 2021</p>	<p>Hochschule / UB</p>	<p>Bibliotheksleitung</p>	

	<p>übernommen. Im Zuge der Sanierung des Eingangsbereichs wird es neben einer neuen Theke auch taktile Bodenindikatoren geben. Bei der Theke werden die geltenden Standards zur Ergonomie berücksichtigt, als auch die Unterfahrbarkeit für Rollstuhlfahrer*innen ermöglicht. Im Thekenhintergrund wird ein rollstuhlge-rechter Arbeitsplatz eingerichtet.</p>				
--	--	--	--	--	--

Handlungsfeld Personalentwicklung

Bestandsaufnahme Personalentwicklung

Das ZIBW (Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung) bietet zahlreiche Fortbildungen speziell für Bibliotheksbeschäftigte an. Zudem nehmen die Bibliotheksbeschäftigte an den Fortbildungsangeboten der FernUniversität teil.

Die Bibliothek bietet zusätzliche Inhouse-Seminare an. Die Vorgesetzten fördern aktiv die Personalentwicklung der Beschäftigten.

Handlungsfeld Personalentwicklung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Allen Beschäftigten wird die Teilnahme an berufsbegleitenden Weiterbildungen ermöglicht.	Die Beschäftigten werden während den geforderten Anwesenheitszeiten in der Hochschule Hannover und TH Köln vom Dienst freigestellt.	2017-2022 4 Semester		Bibliotheksleitung/Die Fortbildungsbeauftragte berät die Beschäftigten über die verschiedenen Angebote der berufsbegleitenden Weiterbildungsmöglichkeiten.	Ein Beschäftigter wird voraussichtlich in 2022 die berufsbegleitende Weiterbildung an der Hochschule Hannover abschließen. Eine Beschäftigte wird voraussichtlich 2022 den berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiengang MA-LIS (Master in Library and Information Science) abschließen.

<p>Die Anzahl der besuchten Fortbildungstage soll erhalten bleiben. Der Frauenanteil der Fortbildungsteilnehmenden soll erhöht werden. Inhouse-Seminare sollen laufend angeboten werden.</p>	<p>Das ZIBW (Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung) sowie das Weiterbildungszentrum der Freien Universität zu Berlin bieten zahlreiche Fortbildungen speziell für Bibliotheksbeschäftigte an. Zudem nehmen die Bibliotheksbeschäftigten an den Fortbildungsangeboten der FernUniversität teil. Die Bibliothek hat ein niederschwelliges Inhouse-Schulungsangebot – Coffee Lecture – für Mitarbeitende entwickelt. Dieses sowie weitere zusätzliche Inhouse/Online-Seminare (wie z.B. Alma-Schulungen) werden laufend angeboten.</p>	<p>laufend</p>	<p>Hochschule</p>	<p>Die Fortbildungsbeauftragte der UB informiert die Beschäftigten laufend über die verschiedenen Fortbildungsangebote des ZIBW und der FernUniversität. Die jeweiligen Vorgesetzten motivieren die Beschäftigten regelmäßig in Feedback-Gesprächen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zur weiteren beruflichen Qualifizierung. So sollen Karrierenachteile vermieden werden (vgl. die Besetzung der Beförderungsämter).</p>	<p>Die Fortbildungsbeauftragte organisiert und koordiniert zusammen mit den jeweiligen Fachkräften die Inhouse-Seminare und ermittelt den Bedarf an Inhouse-Seminaren.</p>
<p>Die Freistellung für Gremienarbeit wird auf Wunsch gewährt.</p>	<p>Ein Beschäftigter ist mit 25 % der Arbeitszeit für Gremienarbeit freigestellt. Zwei weitere Beschäftigte beteiligen sich an der Gremienarbeit</p>	<p>laufend</p>			
<p>Erwerb eines Ausbilderscheins</p>	<p>In der UB gibt es eine Ausbilderin. Es soll eine*r/eine*m weiteren Beschäftigten ermöglicht werden, den Ausbilderschein zu erwerben.</p>	<p>2022-2024</p>	<p>Hochschule</p>	<p>Bibliotheksleitung</p>	

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die UB hat seit ihrem Bestehen Frauen und Männer gefördert um zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch bei Vollzeitbeschäftigung beizutragen.

Zurzeit befindet sich eine Beschäftigte in Elternzeit.

Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nehmen fünf Beschäftigte wahr.

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Beschäftigte sollen weiterhin bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit geeigneten Maßnahmen unterstützt werden.	Die Reduzierung der Arbeitszeit wird möglich bleiben. Alle Mitarbeiter*Innen der Bibliothek haben die Möglichkeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Vereinbarkeit ihre Arbeitszeit individuell zu gestalten. Bei Bedarf ist es möglich, die Arbeitszeit zu verschieben (geleistete Mehrarbeit kann flexibel abgebaut werden). Homeoffice und Telearbeit werden angeboten und ermöglicht.	laufend		Bibliotheksleitung/Vorgesetzte	Die Beschäftigten werden von Vorgesetzten über die verschiedenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert. Hilfestellung gibt auch der FamilienService der FernUniversität.
Die Teilnahme an Fortbildung und Veranstaltungen des FamilienServices der FernUniversität wird jederzeit ermöglicht.	Die Bibliotheksbeschäftigten, die familiäre Betreuungsverhältnisse haben, werden durch die Vorgesetzten auf die Beratungsdienstleistungen und Angebote des FamilienServices hingewiesen und aktiv bestärkt an den speziellen Fortbildungsangeboten teilzunehmen.	Llaufend		Vorgesetzte	

Die Teilnahme an Fortbildung und Veranstaltungen des betrieblichen Gesundheitsmanagement der FernUniversität wird jederzeit ermöglicht.	Die Bibliotheksbeschäftigten können jederzeit an den Fortbildungsangeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements der FernUniversität teilnehmen.	Lau- fend		Vorgesetzte	

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

Bestandsaufnahme Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

Im Benutzungsbereich der Bibliothek gibt es Dienstzeiten auch außerhalb der in der FernUniversität üblichen Arbeitszeiten. Bei der Ausgestaltung der Dienstpläne wird darauf geachtet, dass eine Dreifachbesetzung durch die Mitarbeiter*nnen vorliegt. Damit wird die Sicherheit in der Bibliothek gewährleistet und gleichzeitig auch ein gemeinsames Verlassen der UB bei Dienstschluss, insbesondere in der dunklen Jahreszeit, ermöglicht. Die Nutzung der nahe gelegenen Frauenparkplätze ist möglich. Alle Beschäftigten der Bibliothek sind für Sicherheitsaspekte sensibilisiert und angehalten aktiv Verbesserungsvorschläge einzubringen.

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Ziel ist es nach wie vor, die Anzahl der Vorkommnisse dadurch bei nahe Null zu halten, dass jeder Vorfall deutlich angesprochen und abgestraft wird (Anzeige, Ausschluss von der Benutzung).	<p>Die Bibliotheksleitung und die einzelnen Abteilungsleitungen sind für die erfolgreiche Zielsetzung verantwortlich.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten ist der Gesichtspunkt der Sicherheit zu berücksichtigen. Dazu gehören u.a. die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr, die Einrichtung [bzw. das Vorhandensein] von Frauenparkplätzen sowie ausreichende Beleuchtung der Zugwege, Parkplätze, Haltestellen und Gebäude. – Sexualisierte Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexualisierter Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde 	laufend		Die Bibliotheksleitung und die einzelnen Abteilungsleitungen sind für die erfolgreiche Zielsetzung verantwortlich.	

	<p>der betreffenden Person verletzt wird (z.B.: Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen). Entscheidend für die Auslegung dessen, was „unerwünschtes Verhalten“ bedeutet, ist das persönliche Empfinden der betroffenen Person.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Jede*r Vorgesetzte ist verpflichtet, sexualisierten Belästigungen entgegenzuwirken, Hinweisen auf sexualisierte Belästigungen nachzugehen und gegebenenfalls arbeits- bzw. dienstrechtliche und sonstige Maßnahmen gegen die belästigende Person zu ergreifen. – Beschäftigte und Studierende dürfen nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine sexualisierte Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben. – Es gibt in der UB Ansprechperson für alle Aspekte der Arbeitssicherheit. Außerdem sind der Leiter des Bereichs Medienmanagement, die Dezernentin Benutzung sowie der komm. Leiter der UB stets ansprechbar, wenn 				
--	---	--	--	--	--

	<p>es um Fragen der sexualisierten Belästigung und Gewalt geht. Die FernUniversität bietet zudem verschiedene Anlaufstellen, wie die betriebliche Sozialberatung mit den sozialen Ansprechpartner*innen, die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalräte, zur Hilfe an.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Es besteht die Möglichkeit, an Sicherheitstrainings oder Schulungen zum Umgang mit möglichen sexualisierten Belästigungen oder Gewalterfahrungen teilzunehmen. Dazu beraten die Abteilungsleitungen und die Fortbildungsbeauftragte. 				
Bibliothek ist Anlaufstelle für Kinder in Not.	<ul style="list-style-type: none"> – Schlüssel verloren? Bus verpasst? Verletzt und kein Pflaster dabei? Gemobbt oder geschlagen von größeren Kindern? Angesprochen und verfolgt von einem fremden Erwachsenen? Auf dem Spielplatz und dem Weg zur Schule oder nach Hause ist Gewalt an Kindern ein wachsendes Problem. Die Bibliothek ist Notinsel für Kinder. 	Ab 2020 laufend	Kostenneutral	Mitarbeiter*innen der Benutzung	

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Universitätsbibliothek, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen.

Der Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Universitätsbibliothek wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Universitätsbibliothek.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02.02.2022, des Rektorats vom 07.12.2021 und der Gleichstellungskommission vom 24.11.2021.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen
Professorin Dr. Ada Pellert

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Universitätsbibliothek (UB): Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Beschäftigte

Bestandsaufnahme Beschäftigte im alten Gleichstellungskonzept, 2016

	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
Beamt*innen								
Wiss. Beamt*innen unbefristet	4	2	50%	5	2	40%	0	0%
Zeitbeamt*innen A-Besoldung	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Wiss. Beamt*innen gesamt	4	2	50%	5	2	40%	0	0%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (Höherer Dienst)								
Wiss. Tarifbeschäftigte	3,42	1,25	36,60%	5	2	40%	3	66,70%
...davon befristet	0,5	0,5	100%	1	1	100%	1	100%
...davon unbefristet	2,92	0,75	25,70%	4	1	25%	2	50%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (Gehobener Dienst)								
Nicht-wiss. Beamt*innen	7	3,5	50%	8	4	50%	2	50%
Nicht-wiss. Angestellte	9,5	7,5	78,90%	10	8	80%	1	100%
...davon befristet	2	1	50%	2	1	50%	0	0%
...davon unbefristet	7,5	6,5	86,70%	8	7	87,50%	1	100%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (Mittlerer Dienst)								
Nicht-wiss. Beamt*innen	2	0	0%	2	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	23,45	18,2	77,60%	26	20	76,90%	7	71,40%
...davon befristet	1	1	100%	1	1	100%	0	0%
...davon unbefristet	22,45	17,2	76,60%	25	19	76%	7	71,40%
Gesamt aktives Personal (haupt- und nebenberuflich)								
Gesamtzahl	49,37	32,45	65,70%	56	36	64,30%	14	50%
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				3	2	66,70%		

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt. Stichtag: 01.04.2016

Bestandsaufnahme Beschäftigte mit Eingruppierung, 2021¹

	VZÄ	davon	Frauenan- teil	Köpfe Aktiv	davon	Frauenan- teil	Köpfe TZ	Frauenan- teil
		Frauen			Frauen			
Nicht-wiss. Beamt*innen								
Gesamtzahl	8,24	3,24	39%	10	5	50%	3	100%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	9	3,5	50%	10	4	40%	2	50%
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet								
Gesamtzahl	25,85	19,35	74,90%	28	21	75,00%	6	83%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	29,95	23,7	79%	33	16	48,5%	8	71,4%
E6	7,45	7,45	100	8	8	100	2	100
E8	4,4	4,4	100	5	5	100	2	100
nicht zuge- ordnet ²	14	7,5	53,60%	15	8	53,30%	2	50%
Nicht-wiss. Angestellte befristet								
Gesamtzahl	0,75	0	0%	1	0	0%	1	0%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	3	2	66,7%	3	2	66,7%	0	0%
Auszubildende								
Gesamtzahl	3	3	100,00%	3	3	100,00%	0	0
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gesamt								

¹ Aufgrund einer Umstellung der Datengrundlage und –Darstellung erfolgt die Gegenüberstellung der Bestände des alten Gleichstellungsplans und der aktuellen Chancengerechtigkeitspläne nicht in einer Tabelle. In dieser neuen Tabelle werden nur die Gruppen aufgeführt, welche auch tatsächlich in den Daten für den einzelnen Bereich vorhanden sind. Zudem wird eine Darstellung nach Eingruppierung vorgenommen. Die Eingruppierung wird aus Datenschutzgründen nicht überall aufgeführt bzw. zugeordnet.

² Aus Datenschutzgründen nicht zugeordnet.

Gesamtzahl	37,84	25,59	67,60%	42	29	69,00%	10	80,00%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	<i>41,95</i>	<i>29,2</i>	<i>69,6%</i>	<i>46</i>	<i>22</i>	<i>47,8%</i>	<i>10</i>	<i>66,7%</i>
Wiss. Beamte unbefristet								
Gesamtzahl	3,2	2,2		4	3		2	100,00%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>50%</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>40%</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
Ang.-wiss.-unbefristet								
Gesamtzahl	3,75	1	26,70%	4	1	25,00%	0	0,00%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	<i>2,92</i>	<i>0,75</i>	<i>25,70%</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>25%</i>	<i>2</i>	<i>50%</i>
Ang.-wiss.-befristet								
Gesamtzahl	0,5	0,5	100,00%	1	1	100,00%	1	100,00%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	<i>0,5</i>	<i>0,5</i>	<i>100%</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100%</i>	<i>1</i>	<i>100%</i>
SHB/SHK								
Gesamtzahl	0,47	0,47	100,00%	2	2	100,00%	2	100,00%
Wissenschaftliche Mitarbeitende gesamt								
Gesamtzahl	7,45	3,7	49,70%	9	5	55,60%	3	100,00%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	<i>7,42</i>	<i>3,25</i>	<i>43,8%</i>	<i>10</i>	<i>4</i>	<i>40%</i>	<i>3</i>	<i>60%</i>
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				0	0	0%		

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt. Stichtag: 01.03.2021

Frauenanteil in Leitungspositionen				
		Frauen	Männer	Frauenanteil
Direktion	2021	0	1	0%
Stellv. Direktion	2021	1	0	100%
Dezernent*innen	2021	2	1	66,7%
Fachreferate		4	5	45%

Stichtag 01.04.2021

Beschäftigte mit Schwerbehinderung			
gesamt	davon GdB <50	Frauen	Männer
3	0	n.a.	n.a.

Quelle: Schwerbehindertenvertretung, Stichtag: 01.12.2020