



**Gleichstellungsplan  
des Universitätsklinikums Aachen  
-Anstalt des öffentlichen Rechts-**

**Zeitraum 2019-2023**

**für das nicht-wissenschaftliche Personal**

## **Vorwort**

Der vor Ihnen liegende Gleichstellungsplan ist die Grundlage für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags des Universitätsklinikums Aachens in den nächsten fünf Jahren.

Das UKA gehört mit insgesamt ca. 7000 wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich Beschäftigten zu den größten Arbeitsgebern in der Region.

Ziel des vorliegenden Gleichstellungsplans ist es, Zahlen und Fakten zu liefern sowie die Unterrepräsentanz von Frauen in den verschiedenen Bereichen und Entgeltgruppen abzubilden.

Der sich daraus ableitende Handlungsbedarf ist richtungsweisend für die verbindlichen Zielvorgaben und die beschriebenen Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung.

Als Fortschreibung des bisherigen Gleichstellungsplan bietet dieser für den Zeitraum 2019 - 2023 einen erweiterten Blick auf die Umsetzung der beruflichen Chancengleichheit für Frauen und Männer. Ferner stellen wir dar, wie wir die Vereinbarung von Beruf und Familie im Universitätsklinikum Aachen in der Zukunft weiter vorantreiben wollen.

Er dient nicht nur als Leitlinie für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags. Er soll Vorstand, Klinikleitungen und Führungskräften Fakten liefern über strukturelle Ungleichheiten, Hürden und Zusammenhänge, die es Frauen erschweren an die Spitze zu kommen.

Eine jährliche Zwischenberichterstattung wird darlegen, wie sich die Entwicklung der Gleichstellung für Frauen und Männer vollzogen hat.

Dem Universitätsklinikum Aachen geht es bei der Gleichstellung nicht nur um die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben. Als Anstalt des öffentlichen Rechts kommt uns bei der Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit eine Vorbildfunktion zu.

Aachen, im Dezember 2018

Prof. Dr. med. Thomas H. Ittel

Ärztlicher Direktor

Dipl.-Kfm. Peter Asché

Kaufmännischer Direktor

## **INHALTSVERZEICHNIS**

- I Einleitung**
- II Verbindliche Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes**
- III Analyse der Beschäftigungsstruktur**
- IV Analyse der Beschäftigungssituation**
- V Altersstruktur**
- VI Zielvorgaben**
- VII Maßnahmen**
- VIII Veröffentlichung**
- Anhang**

## **I Einleitung**

Das Finden und Binden von Mitarbeitenden ist für die Uniklinik wie für den gesamten Sektor des Gesundheitswesens eine zentrale Herausforderung. Um unsere Patientinnen und Patienten adäquat behandeln zu können, sind qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Notwendigkeit und Voraussetzung zugleich.

Das Zusammenspiel unterschiedlicher Berufsgruppen sichert einen intensiven interdisziplinären Austausch, in denen die verschiedenen Expertisen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Erfahrungen und Persönlichkeiten gemeinsam eingesetzt werden. Die Unterschiedlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird so zum Erfolgsfaktor für eine patientenorientierte Versorgung in der Spitzenmedizin.

Um auch weiterhin attraktiver Arbeitgeber zu sein, ist die chancengerechte Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein zentraler Erfolgsfaktor. Sowohl bei der Personalauswahl als auch bei der Bindung der Fachkräfte in der beruflichen Entwicklung, bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie auch bei Fortbildung und Qualifizierung ist die Gleichstellung von Frauen und Männern ein leitendes Motiv.

Zudem zeigt das Leitbild der Uniklinik, dass die gelebten Werte von einem konstruktiven Miteinander geprägt sind; darunter Empathie, persönliche Verantwortung, Qualität und Effizienz durch gemeinsames Handeln.

Obwohl der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Universitätsklinikum Aachen 75,10% beträgt und insgesamt vom Landesgleichstellungsgesetz vorgegebenen Quote von einem Anteil von 50% weiblicher Beschäftigter deutlich erfüllt, besteht in einzelnen Bereichen weiterer Handlungsbedarf, um die Vorgaben umzusetzen.

Das Universitätsklinikum Aachen strebt in allen Arbeitsbereichen und Handlungsfeldern die Gleichstellung von Frauen und Männer an und begreift Gleichstellung als Querschnittsaufgaben.

## II Verbindliche Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes

Die nachfolgend kurz zusammengefassten Regelungen des § 8 Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) zur Ausschreibung von Stellen **gelten nur für Stellen in Entgeltgruppen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind.**

Alle vakanten Stellen in Entgeltgruppen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, sollen grundsätzlich ausgeschrieben werden. Liegen in diesen Fällen nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, soll die Ausschreibung öffentlich wiederholt werden.

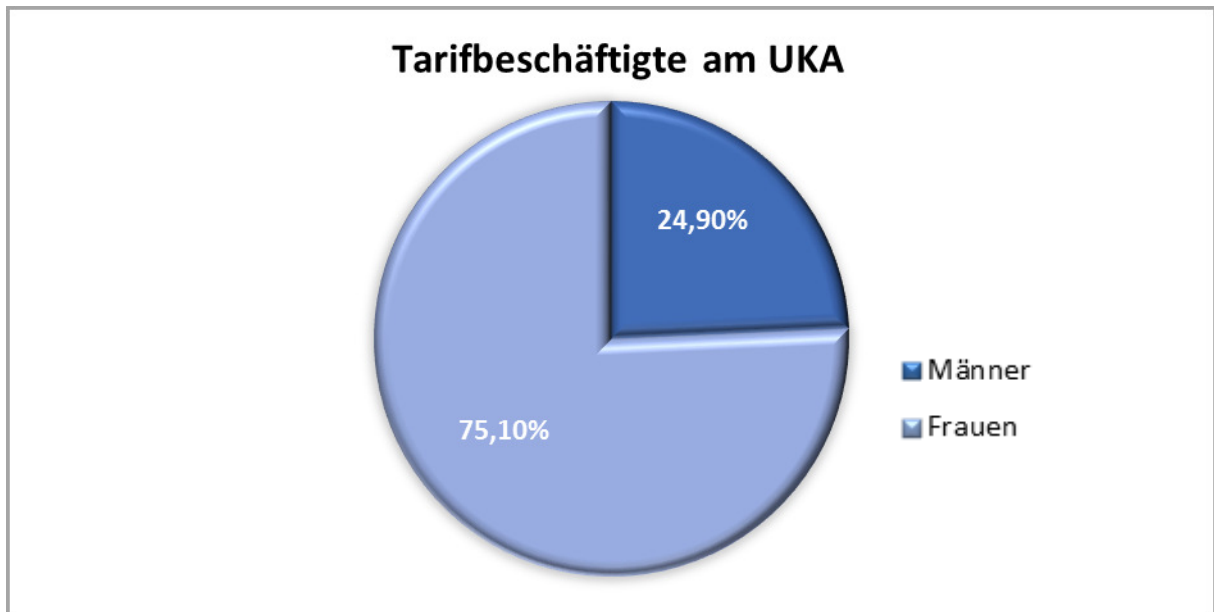
Für die Ausschreibung ist sowohl die weibliche und männliche Form zu verwenden. Zudem ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in den Ausschreibungstext folgender Wortlaut aufzunehmen.

***„Das Universitätsklinikum Aachen strebt eine Erhöhung des Anteils qualifizierter Frauen an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“***

In der Ausschreibung wird darauf hingewiesen werden, dass Vollzeitstellen teilbar sind, sofern nicht zwingende betriebliche Belange dem widersprechen. Gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten ist dies schriftlich zu begründen.

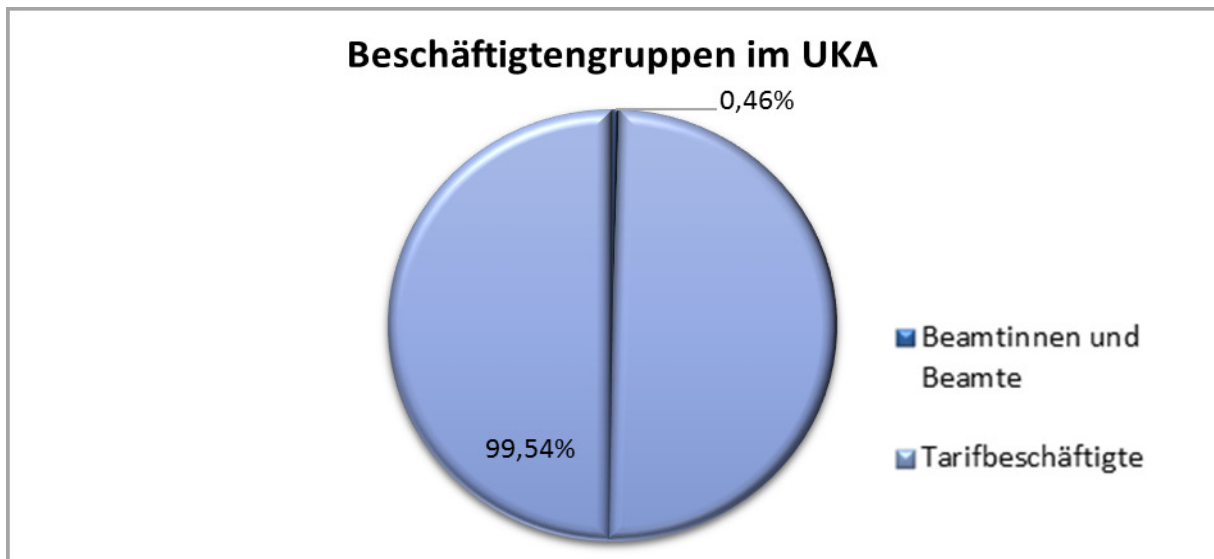
### III Analyse der Beschäftigungsstruktur

Die folgenden Darstellungen beruhen auf dem Datenbestand zum 31.12.2017. Eine detaillierte Übersicht findet sich in den Anlagen.

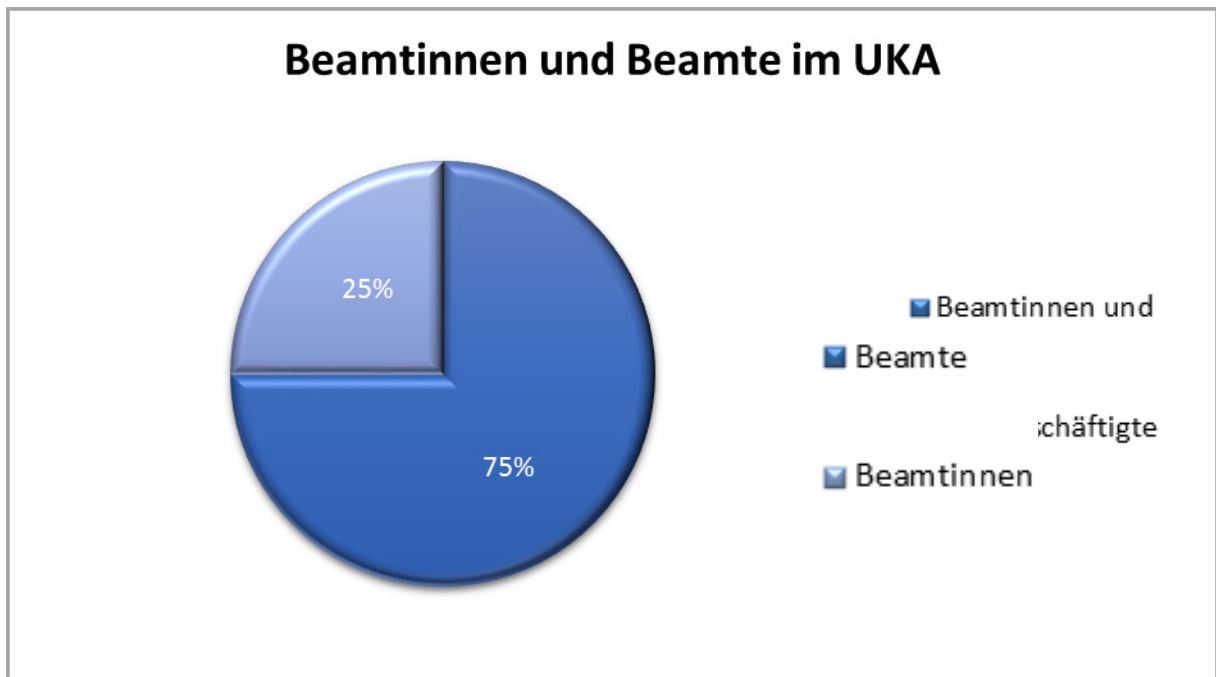


Im Universitätsklinikum Aachen sind insgesamt 4987 Personen innerhalb des Tarifwerkes TV-L NRW beschäftigt; davon 3745 Frauen (75,10%) und 1242 Männer (24,90%).

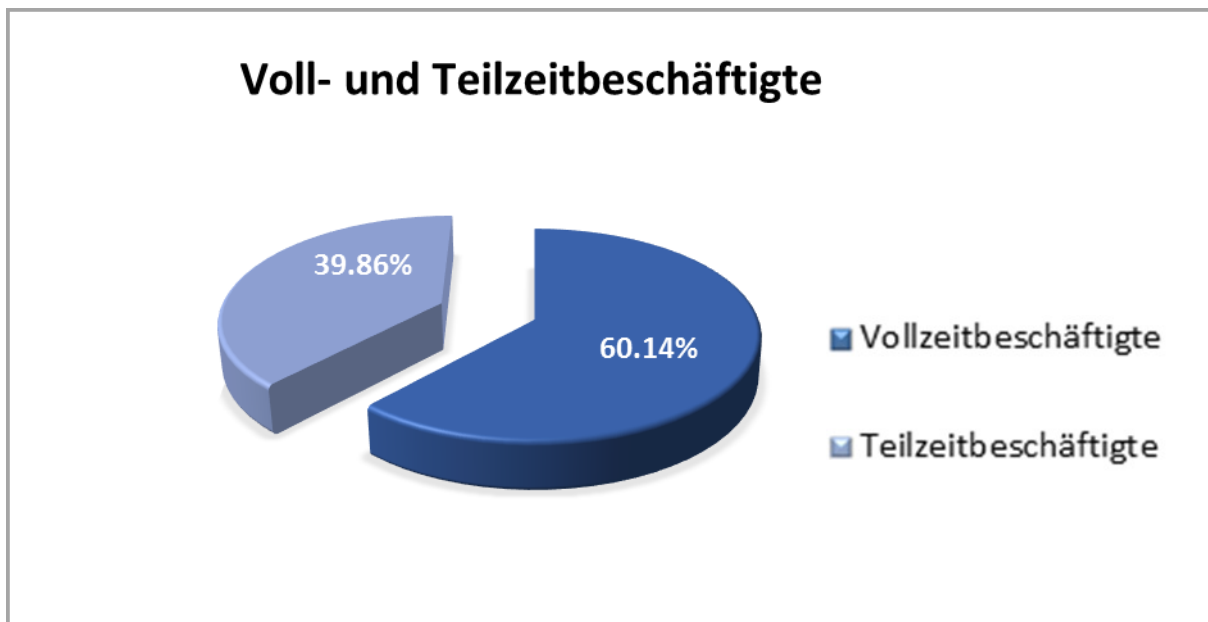
Die Beschäftigten des Universitätsklinikums Aachen gliedern sich in Beamtinnen, Beamte, und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei sind 23 Beamtinnen und Beamte tätig.



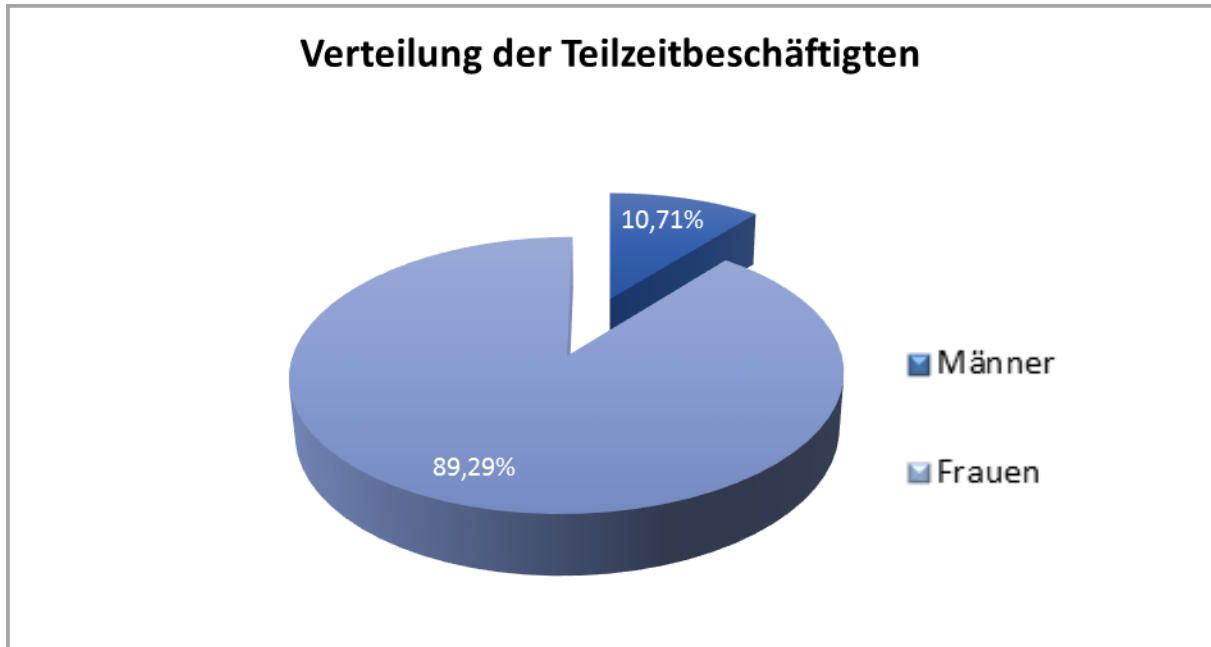
Damit bilden die Beamtinnen und Beamte den geringsten Anteil der Beschäftigten mit 0,46%, bei denen die männlichen Beamten mit 18 Personen (75%) zu den Beamtinnen mit 6 Personen (25%) überwiegen. Es ist nicht geplant, weitere Verbeamtungen vorzunehmen.



Eine Betrachtung der Verteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung aller Beschäftigten zeigt, dass insgesamt 2999 Personen in Vollzeit (60,14%) und 1988 in Teilzeit (39,86%) arbeiten.



Bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung der Voll- und Teilzeitquoten ist festzustellen, dass Teilzeitbeschäftigung weit überwiegend von Frauen (89,29%) in Anspruch genommen wird. Anzumerken ist, dass sich der Trend des letzten Gleichstellungsplans beim Anteil von Männern, die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, fortsetzt. So ist der Anteil von Männern in Teilzeitbeschäftigung weiter leicht gestiegen (von 9,11% auf 10,71 %).



#### **Geschlechtsspezifische Personalstatistiken**

Die größte Personengruppe am UKA sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hier stellen Frauen den größten Anteil dar. Diese Gruppe bedarf daher einer eingehenden Analyse der Entgeltstruktur.

In der Folge werden die Personalstatistiken hinsichtlich der Beschäftigten aller Entgeltgruppen (ohne Pflegepersonal) sowie im Anschluss gesondert für die Berufsgruppe der Pflegekräfte angeführt.



## Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Entgeltgruppen ohne Pflegepersonal

Die gesamte Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Entgeltgruppen ist in den nachfolgenden Tabellen abgebildet.

Außertarifl. An- gestellte	Beschäftigte einschl. Beurlaubte 2017			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
Vorstand	3	2	1	33,33%
Sonstige	15	9	6	40,00%
<b>Summe</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>38,89%</b>

Beschäftigte höh. Dienst	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
E 15 Ü	2	1	1	50,00%
E 15	13	7	6	46,15%
E 14	37	17	20	54,05%
E 13 Ü	12	3	9	75,00%
E 13	40	6	34	85,00%
<b>Summe</b>	<b>104</b>	<b>34</b>	<b>70</b>	<b>67,31%</b>

Angestellte geh. Dienst	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
E 12	29	19	10	34,48%
E 11	79	52	27	34,18%
E 10	141	61	80	56,74%
E 9	778	177	601	77,25%
<b>Summe</b>	<b>1027</b>	<b>309</b>	<b>718</b>	<b>69,91%</b>

Beschäftigte mittl. Dienst	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
E 8	186	34	152	81,72%
E 7	125	105	20	16,00%
E 6	352	56	296	84,09%
E 5	451	50	401	88,91%
E 4	33	19	14	42,42%
<b>Summe</b>	<b>1447</b>	<b>264</b>	<b>883</b>	<b>76,98%</b>

Beschäftigte einf. Dienst	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
E 3	327	139	188	57,49%
E 2 Ü	2	1	1	50,00%
E 2	11	1	10	90,91%
E 1	0	0	0	0,00%
<b>Summe</b>	<b>340</b>	<b>141</b>	<b>199</b>	<b>58,53%</b>

Bei Betrachtung der analog zu den Laufbahngruppen des Beamtenrechts gebildeten Vergleichsgruppen ist festzustellen, dass mit Ausnahme des AT-Bereichs in allen Vergleichsgruppen der Frauenanteil in der Summe überwiegt.

Während in den Entgeltgruppen 2, 2Ü, 3, 5, 6, 8, 9 und 10 sowie 13 bis 13Ü, 14 und 15Ü Frauen mit mindestens oder mehr als 50 % repräsentiert sind und die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes übertroffen werden, liegt der Anteil von Frauen in den Entgeltgruppen 4, 7, 11, 12 und 15 teilweise unter 50 %.

Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan ist in den Entgeltgruppen 2, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 13Ü und 14 eine Steigerung zu verzeichnen.

### Pflegekräfte des UKA

Da der Pflegedienst die größte Berufsgruppe im UKA darstellt, ist hier eine detaillierte Betrachtung erforderlich.

Beschäftigte Pflege	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
E 12 a	0	0	0	0,00%
E 11 b	0	0	0	0,00%
E 11 a	9	2	7	77,78%
E 10 a	9	7	2	22,22%
E 9 d	26	12	14	53,85%
E 9 c	101	22	79	78,22%
E 9 b	34	11	23	67,65%
E 9 a	213	51	162	76,06%
E 8 a	305	66	239	78,36%
E 8 z	350	60	290	82,86%
E 7 a	54	12	42	77,78%
E 7 z	953	136	817	85,73%
E 4 a	36	5	31	86,11%
E 3 a	238	82	156	65,55%
<b>Summe</b>	<b>2328</b>	<b>466</b>	<b>1862</b>	<b>79,98%</b>

In allen Entgeltgruppen der Beschäftigten in der Pflege liegt der Frauenanteil teils weit über den geforderten 50% (Ausnahme EG 10a), wobei strukturelle Veränderungen in der Pflegedirektion zu der Verschiebung zwischen den EG 10a und EG 11a geführt haben.

#### IV Analyse der Beschäftigungssituation

Zur Analyse der Beschäftigungsstruktur werden die Daten zum Stichtag 31.12.2017 herangezogen.

<b>Tätigkeitsbereich</b>	<b>insgesamt</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>
Kliniken und Institute	1.151,00	156,00	995,00	86,45%
Pflegedienst	2.325,00	466,00	1.859,00	79,96%
Verwaltung, Wirtschaftsbetriebe und zentrale Einrichtungen	1.503,00	618,00	885,00	58,88%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>4.979,00</b>	<b>1.240,00</b>	<b>3.739,00</b>	<b>75,10%</b>

Die o. a. Tabelle zeigt, dass in allen 3 o. g. Tätigkeitsbereichen überwiegend Frauen beschäftigt sind. Im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan (Zahlen zum 31.12.2015) zeigt sich, dass der Frauenanteil in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen gleichermaßen leicht gestiegen ist (Kliniken und Institute 86,45% (2017) zu 84,22% (2015); Pflegedienst 79,96% (2017) zu 81,81% (2015); Verwaltung u.a. 58,88% (2017) zu 59,78% (2015)).

#### V Altersstruktur

Vor dem Hintergrund des gesellschaftlich zu beobachtenden demografischen Wandels, stellt die Altersstruktur der Beschäftigten auch aus Gleichstellungsgesichtspunkten eine relevante Perspektive dar. Die folgende Aufstellung zeigt zum Stichtag 31.12.2017 die Verteilung nach Alter und Geschlecht.

<b>Altersstaffelung</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>	<b>Gesamt</b>
unter 25	78,00	263,00	341,00
25 - 35 Jahre	295,00	969,00	1.264,00
36 - 45 Jahre	213,00	772,00	985,00
46 - 55 Jahre	338,00	1.055,00	1.393,00
56 - 67 Jahre	315,00	677,00	992,00
über 67 Jahre	1,00	3,00	4,00
<b>Gesamt</b>	<b>1.240,00</b>	<b>3.739,00</b>	<b>4.979,00</b>

Die Altersgruppe unter 25 Jahre zeigt im Vergleich zu 2015 einen relevanten Aufbau (2017: 341; 2015: 287), gerade bei den weiblichen Beschäftigten. Mit dem geplanten Aufbau der Ausbildungskapazitäten wird sich diese Altersgruppe voraussichtlich deutlich erhöhen. Zudem ist die zu erwartende Verschiebung in die Gruppe 56-67 Jahre zu beobachten (2017: 992; 2015: 852). Diese Entwicklung wird sich statistisch fortsetzen und dieser sollte vor dem Hintergrund des demografischen Wandels besonderer Aufmerksamkeit geschenkt werden. Hier unterstützen auch umfangreiche Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie der Personalentwicklung.

## **VI Zielvorgaben**

Das UKA hat die Zielvorgaben des LGG weitgehend erreicht und setzt sich gleichwohl weiterhin und langfristig zum Ziel, in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50% zu erhöhen. In ausgewählten Bereichen werden gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen verfolgt.

Zudem soll der Frauenanteil bei der Besetzung freiwerdender Stellen, bei Einstellungen oder bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten in den Bereichen erhöht werden, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind. Dies betrifft die Entgeltgruppen 15, 12, 11, 7 und 4 sowie im Pflegedienst die Entgeltgruppe 10a.

Um dies zu erreichen sind im Zeitraum 2019-2023 u.a. die bestehenden Möglichkeiten wahrzunehmen:

### **Einstellungen, beruflicher Aufstieg**

1. Im Geltungszeitraum sollen freiwerdende Stellen, Beförderungen oder Übertragungen von höherwertigen Tätigkeiten in den vorgenannten Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation und Eignung vorrangig mit Frauen besetzt werden, sofern nicht im Einzelfall in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
2. Bei Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich alle Bewerberinnen einzuladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist am Auswahlverfahren zu beteiligen.
3. Für Führungskräfte sind Kenntnisse und Engagement in Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern Bestandteil des Anforderungsprofils und werden bei der Vergabe von Führungsaufgaben vorausgesetzt und als Teil der Qualifikation bewertet.

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

1. Das Universitätsklinikum ist bestrebt seinen Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben zu ermöglichen. Dies kann durch Beurlaubung und / oder vorübergehende Arbeitszeitreduzierung realisiert werden und ist nach den jeweiligen gegebenen Möglichkeiten des Beschäftigungsbereiches umzusetzen. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, die Gleichstellungsbeauftragte in Streitfällen einzuschalten. Sie werden umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten informiert. In diesem Zusammenhang weist das Universitätsklinikum Aachen darauf hin, dass selbstverständlich auch Männer – ebenso wie Frauen - von den Möglichkeiten der Elternzeit, einer Beurlaubung oder einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen zu denselben Bedingungen Gebrauch machen können.
2. Frauen sind häufig einer Doppelbelastung in Familie und Beruf ausgesetzt. Daher strebt das UKA an, den Beschäftigten unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und hier insbesondere unter Berücksichtigung der Sicherstellung der Krankenversorgung flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen, u.a. auch durch die Möglichkeit von Home Office.

3. Das Familien-Service-Büro der Universitätsklinikums Aachen als Servicestelle sowie die Gleichstellungsbeauftragte bieten für alle Beschäftigten individuelle Beratung und Unterstützung zu familienrelevanten Fragen an.

## VII Maßnahmen

Es ist zu unterscheiden zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen und zeitlichen Zielen. Hierzu sind in den einzelnen Bereichen eigene Vorgaben zu den jeweiligen Maßnahmen zu erarbeiten. Diese werden in einem Maßnahmenkatalog gesammelt, der auch Basis für die erneute Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ist. Die Fortschreibung erfolgt gemäß Landesgleichstellungsgesetz in einem Abstand von fünf Jahren.

Für das langfristige Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 50% kann schwerlich ein Zeitrahmen festgelegt werden. Die in der Folge aufgeführten Maßnahmen werden das Ziel jedoch mittelbar wie unmittelbar unterstützen.

Für den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern werden folgende **Aktionsfelder** am UKA in den nächsten Jahren eingehend auf Verbesserungsmöglichkeiten geprüft. Das UKA wird seine Schwerpunkte weiterhin in den Aktionsfeldern Personalauswahl, berufliche Entwicklung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie Fortbildung und Qualifizierungsangebote legen.

<b>Aktionsfelder</b>	<b>A</b>	<b>Personalauswahl und Frauenförderung</b>
	<b>B</b>	<b>Berufliche Entwicklung</b>
	<b>C</b>	<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>
	<b>D</b>	<b>Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote</b>

Maßnahmen, die diese Aktionsfelder für die Gleichstellung und Chancengleichheit veranschaulichen und auf die das UKA im Zeitraum 2019-2023 ein Hauptaugenmerk legen wird, sind in den folgenden Tabellen spezifiziert.

Es wird dargestellt, wie das UKA in den nächsten Jahren versuchen wird, den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen weiterhin zu verwirklichen. Die Maßnahmen sollen in der Zeit bis Ende 2023 entweder eingeführt, umgesetzt bzw. weiterverfolgt worden sein.

## Aktionsfeld A: Personalauswahl und Förderung der Chancengleichheit

*Ziel: eine Erhöhung des Frauenanteils, in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.*

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlich/ beteiligt</b>	<b>Vorgabe nach LGG</b>	<b>Umsetzung</b>
Bei Personaleinstellung: bei gleicher Qualifikation 50% Frauenanteil bei Einstellungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erreichen	Vorstand Geschäftsbereichsleitungen, Klinik- und Institutsleitungen Leitungen sonstiger Bereiche	§ 7 Abs. 1 und 2	fortlaufend
Bei Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sollen, bei gleicher Qualifikation in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, 50 % der Maßnahmen Frauen betreffen.	Geschäftsbereichsleitungen, Klinik- und Institutsleitungen Leitungen sonstiger Bereiche.	§ 7 Abs. 2	fortlaufend
Qualifizierungsangebote zur Übernahme von Führungspositionen und Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.	GB Personal	§ 11 (2)	fortlaufend
Etablierung und weiterer Role out des Konzeptes Orientierungs- und Entwicklungsgespräche (u.a. zur individuellen Karriereplanung)	GB-Personal, Geschäftsbereichsleitungen, Klinik- und Institutsleitungen Leitungen sonstiger Bereiche, Pflegedirektion		fortlaufend
Professionalisierung der dezentralen Personalauswahlprozesse (Umsetzung Konzept Servicebalken Recruiting)	GB-Personal, Geschäftsbereichsleitungen, Klinik- und Institutsleitungen Leitungen sonstiger Bereiche		fortlaufend
Umsetzung der Leitlinien zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache	Vorstand Geschäftsbereichsleitungen, Klinik- und Institutsleitungen Leitungen sonstiger		

	Bereiche		
Erhebung einer jährlichen aktualisierten Personalstatistik gem. den Tabellen der Anlage	GB-Personal		Zum jeweiligen Jahresende zu erheben.

## Aktionsfeld B: Berufliche Entwicklung

*Ziel: Erhöhung des Frauenanteils, in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.*

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlich/ beteiligt</b>	<b>Vorgabe LGG</b>	<b>Umsetzung</b>
Arbeits- und Projektgruppen, Gremien, etc. sollen nach Möglichkeit geschlechtsparitätisch besetzt werden.	Führungskräfte aller Bereiche, Vorstand, Geschäftsbereichsleitungen, Klinik- und Institutsleitungen Leitungen sonstiger Bereiche	§ 12 (1)	fortlaufend
Bei der Besetzung von Projektleitungen sollen Frauen bei gleicher Qualifikation und Eignung entsprechend berücksichtigt werden.	Führungskräfte aller Bereiche, Vorstand, Geschäftsbereichsleitungen, Klinik- und Institutsleitungen Leitungen sonstiger Bereiche		fortlaufend
Wiedereinstieg von Beurlaubten fördern durch: 1. Info über Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen (auf Wunsch) 2. Rückkehrgespräche 6 Monate vor Ablauf der Beurlaubung 3. Planung und Unterstützung zum Wiedereinstieg vor und nach Beurlaubung, EZ ect. im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. Kinderbetreuung 4. Info über die Möglichkeit von anderweitigen Einsatzmöglichkeiten	Führungskräfte aller Bereiche, Vorstand, Geschäftsbereichsleitungen, Klinik- und Institutsleitungen Leitungen sonstiger Bereiche  Familien-Service-Büro, Gleichstellungsbeauftragte		fortlaufend
Role Out des Leitfadens „Kontakterhalt während Elternzeit“	GB Personal; Führungskräfte aller Bereiche, Vorstand, Geschäftsbereichsleitun-		fortlaufend



	gen, Klinik- und Insti- tutsleitungen Leitungen sonstiger Bereiche		
Angebote zur indivi- duellen Beratung, Begleitung und Coaching im Kontext beruflicher Entwick- lung	GB Personal, Gleich- stellungsbeauftragte		fortlaufend

### Aktionsfeld C: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

*Ziel: Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen bzw. zu verbessern, Beruf und Familie zu vereinbaren*

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlich/ beteiligt</b>	<b>Vorgabe im LGG</b>	<b>Umsetzung</b>
Einführung bzw. kontinuierlicher Ausbau von flexiblen Arbeitszeiten: Gleitzeit, Konzepte zu Arbeitszeitkonten, Home Office	Vorgesetzte	§ 6 Abs. 4	fortlaufend
Erhöhung der BKT-Plätze auf bis zu 150. Erhöhung der Plätze für unter 3-jährige. Anpassung der BKT Öffnungszeiten (Schichtdienst)	GB Personal		fortlaufend
Kurzzeit- und Randzeitenbetreuung für Kinder	GB Personal /Familien-Service-Büro		fortlaufend
Beratungsservice zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	GB Personal/ Familien-Service-Büro, Gleichstellungsbeauftragte		fortlaufend
Ausweitung des Kinderlandes (Neubau Foyer)	GB Personal		fortlaufend
Planung und Durchführung von Ferienfreizeiten für Kinder von Beschäftigten des UKA	GB Personal/ Familien-Service-Büro  Aktuell befindet sich das Ferienfreizeitkonzept in der Planungsphase		ab 2019, dann fortlaufend
Kontinuierliche Kommunikation/Bewerbung der Maßnahmen (Intranet, Medien UKA etc.) zur Sensibilisierung und als aktivierendes Angebot zur Nutzung	GB Personal, Unternehmenskommunikation		fortlaufend

## Aktionsfeld D: Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote

*Ziel: Verbesserung der Führungskompetenz und der Arbeitsatmosphäre sowie individuelle Kompetenzentwicklung*

Maßnahmen	Verantwortlich/ beteiligt	Vorgabe im LGG	Umsetzung
Systematische Führungskräfteentwicklung, mit den Themen (Auswahl): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellung und Frauenförderung</li> <li>• Karrieretraining</li> <li>• Selbstmanagement</li> <li>• Verständnis für geschlechtsspezifisches Verhalten</li> <li>• Gender Mainstreaming</li> <li>• Kooperativer Führungsstil, Kommunikation, Konfliktfähigkeit</li> <li>• Einzel- und Gruppen Coaching</li> <li>• Stressbewältigung</li> <li>• Kommunikationstraining</li> <li>• Angebote zur Gesundheitsförderung</li> </ul>	GB Personal, Gleichstellungsbeauftragte	§ 11 (4)	fortlaufend
Angebot im offenen Fortbildungsprogramm für alle Berufsgruppen u.a. mit den Themen (Auswahl): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperativer Führungsstil</li> <li>• Kommunikation</li> <li>• Konfliktfähigkeit</li> <li>• Selbstmanagement</li> <li>• Angebote zur Gesundheitsförderung</li> <li>• Vermeidung von</li> </ul>	GB-Personal	§ 11 (4)	fortlaufend

„sexueller Belästigung“ und „Mobbing“ am Arbeitsplatz			
Betriebliches Gesundheitsmanagement, u.a. zu den Themen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Achtsamkeit</li> <li>• Resilienz</li> <li>• Umgang mit Stress</li> <li>• Selbstmanagement</li> </ul>	GB Personal		fortlaufend
Coaching und Beratung (Individuell und für Gruppen)	GB Personal, Gleichstellungsbeauftragte		fortlaufend
Sozialberatung – betriebliche Beratungsstelle für Soziales, Supervision und Organisationsentwicklung	Sozialberatung, Hochschulärztliche Einrichtung		fortlaufend

## **VIII Veröffentlichung**

Der Gleichstellungsplan und die Berichte werden im hauseigenen Intranet veröffentlicht.

# Anlagen

Tabelle 1 Einstellungssituation

Tabelle 2 Auszubildende

Tabelle 3 Beförderungssituation

Tabelle 4 Stellenprognose

Tabelle 5 Beurlaubungen

Tabelle 1 Einstellungssituation

Gleichstellungsplan des Universitätsklinikum Aachen, Istbestand zum 31.12.2017, Einstellungssituation																
Gruppe	Beschäftigte einschl. Beurlaubte				davon vollbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
Beamte höherer Dienst	9	8	1	11,11	9	8	1	11,11	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Beamte gehobener Dienst	13	9	4	30,77	8	7	1	12,50	5	2	3	60,00	0	0	0	0,00
Beamte mittlerer Dienst	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00
Aussertarifliche Angestellte	18	11	7	38,89	17	11	6	35,29	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00
Beschäftigte höherer Dienst	104	34	70	67,31	62	30	32	51,61	42	4	38	90,48	8	0	8	100,00
Beschäftigte gehobener Dienst	1027	309	718	69,91	661	284	377	57,03	366	25	341	93,17	65	10	56	86,15
Beschäftigte mittlerer Dienst	1147	264	883	76,98	766	242	524	68,41	381	22	359	94,23	96	15	81	84,38
Beschäftigte einfacher Dienst	340	141	199	58,53	260	123	137	52,69	80	18	62	77,50	45	11	34	75,56
Beschäftigte Pflege	2328	466	1862	79,98	1216	324	892	73,36	1112	142	970	87,23	243	15	228	93,83
<b>Summen</b>	<b>4987</b>	<b>1242</b>	<b>3745</b>	<b>75,10</b>	<b>2999</b>	<b>1029</b>	<b>1970</b>	<b>65,69</b>	<b>1988</b>	<b>213</b>	<b>1775</b>	<b>89,29</b>	<b>457</b>	<b>51</b>	<b>407</b>	<b>89,06</b>
Bei vergleichender Gesamtbetrachtung vergleichbarer Beamter und Angestellter																
Gruppe	Beschäftigte einschl. Beurlaubte				davon vollbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
Aussertarifliche Angestellte	18	11	7	38,89	17	11	6	35,29	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00
Höherer Dienst	113	42	71	62,83	71	38	33	46,48	42	4	38	90,48	8	0	8	100,00
Gehobener Dienst	1040	318	722	69,42	669	291	378	56,50	371	27	344	92,72	65	10	56	86,15
mittlerer Dienst	1148	264	884	77,00	766	242	524	68,41	382	22	360	94,24	96	15	81	84,38
einfacher Dienst	340	141	199	58,53	260	123	137	52,69	80	18	62	77,50	45	11	34	75,56
Beschäftigte Pflege	2328	466	1862	79,98	1216	324	892	73,36	1112	142	970	87,23	243	15	228	93,83
<b>Summen</b>	<b>4987</b>	<b>1242</b>	<b>3745</b>	<b>75,10</b>	<b>2999</b>	<b>1029</b>	<b>1970</b>	<b>65,69</b>	<b>1988</b>	<b>213</b>	<b>1775</b>	<b>89,29</b>	<b>457</b>	<b>51</b>	<b>407</b>	<b>89,06</b>

Tabelle 2 Auszubildende

Gleichstellungsplan des Universitätsklinikum Aachen, Istbestand zum 31.12.2017																
Azubis	Beschäftigte einschl. Beurlaubte				davon vollbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
Azubis TVA-L BBiG	89	35	54	60,67	89	35	54	60,67	0	0	0	0,00	2	2	0	0,00
Azubis TVA-L Pflege	216	52	164	75,93	216	52	164	75,93	0	0	0	0,00	3	0	3	100,00
<b>Summe</b>	<b>305</b>	<b>87</b>	<b>218</b>	<b>71,48</b>	<b>305</b>	<b>87</b>	<b>218</b>	<b>71,48</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>60,00</b>



Tabelle 3 Beförderungssituation

Tabelle III/1																
Gleichstellungsplan des Universitätsklinikum Aachen, Istbestand zum 31.12.2017, Beförderungssituation																
Beamte höherer Dienst	Beschäftigte einschl. Beurlaubte				davon vollbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
A 16	4	3	1	25,00	4	3	1	25,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 15	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 14	3	3	0	0,00	3	3	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 13	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>11,11</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>11,11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
<b>Beamte gehobener Dienst</b>	<b>Beschäftigte einschl. Beurlaubte</b>				<b>davon vollbeschäftigt</b>				<b>davon teilzeitbeschäftigt</b>				<b>davon beurlaubt</b>			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
A 13	6	4	2	33,33	5	4	1	20,00	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00
A 12	6	4	2	33,33	3	3	0	0,00	3	1	2	66,67	0	0	0	0,00
A 11	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 10	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00
A 9	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>30,77</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>12,50</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>60,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
<b>Beamte mittlerer Dienst</b>	<b>Beschäftigte einschl. Beurlaubte</b>				<b>davon vollbeschäftigt</b>				<b>davon teilzeitbeschäftigt</b>				<b>davon beurlaubt</b>			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
A 9 + Z	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 9	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00
A 8	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 7	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 6	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
<b>Außertarifl. Angestellte</b>	<b>Beschäftigte einschl. Beurlaubte</b>				<b>davon vollbeschäftigt</b>				<b>davon teilzeitbeschäftigt</b>				<b>davon beurlaubt</b>			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
Vorstand	3	2	1	33,33	3	2	1	33,33	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Sonstige	15	9	6	40,00	14	9	5	35,71	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>38,89</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>35,29</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>

Tabelle III/2

Beschäftigte höh. Dienst Entgeltgruppen 15 Ü bis 13	Beschäftigte einschl. Beurlaubte				davon vollbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
15Ü	2	1	1	50,00	2	1	1	50,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
15	13	7	6	46,15	9	7	2	22,22	4	0	4	100,00	0	0	0	0,00
14	37	17	20	54,05	26	14	12	46,15	11	3	8	72,73	1	0	1	100,00
13Ü	12	3	9	75,00	4	3	1	25,00	8	0	8	100,00	3	0	3	100,00
13	40	6	34	85,00	21	5	16	76,19	19	1	18	94,74	4	0	4	100,00
<b>Summe</b>	<b>104</b>	<b>34</b>	<b>70</b>	<b>67,31</b>	<b>62</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>51,61</b>	<b>42</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	<b>90,48</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>
Beschäftigte geh. Dienst Entgeltgruppen 12 -bis 9	Beschäftigte einschl. Beurlaubte				davon vollbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
12	29	19	10	34,48	25	17	8	32,00	4	2	2	50,00	3	1	2	66,67
11	79	52	27	34,18	65	46	19	29,23	14	6	8	57,14	2	1	1	50,00
10	141	61	80	56,74	118	57	61	51,69	23	4	19	82,61	1	0	1	100,00
9	778	177	601	77,25	453	164	289	63,80	325	13	312	96,00	59	8	51	86,44
<b>Summe</b>	<b>1027</b>	<b>309</b>	<b>718</b>	<b>69,91</b>	<b>661</b>	<b>284</b>	<b>377</b>	<b>57,03</b>	<b>366</b>	<b>25</b>	<b>341</b>	<b>93,17</b>	<b>65</b>	<b>10</b>	<b>55</b>	<b>84,62</b>
Beschäftigte mittl. Dienst Entgeltgruppen 8 bis 4	Beschäftigte einschl. Beurlaubte				davon vollbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
8	186	34	152	81,72	131	33	98	74,81	55	1	54	98,18	20	3	17	85,00
7	125	105	20	16,00	114	99	15	13,16	11	6	5	45,45	5	4	1	20,00
6	352	56	296	84,09	221	47	174	78,73	131	9	122	93,13	29	4	25	86,21
5	451	50	401	88,91	273	45	228	83,52	178	5	173	97,19	41	3	38	92,68
4	33	19	14	42,42	27	18	9	33,33	6	1	5	83,33	1	1	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>1147</b>	<b>264</b>	<b>883</b>	<b>76,98</b>	<b>766</b>	<b>242</b>	<b>524</b>	<b>68,41</b>	<b>381</b>	<b>22</b>	<b>359</b>	<b>94,23</b>	<b>96</b>	<b>15</b>	<b>81</b>	<b>84,38</b>
Beschäftigte einf. Dienst Entgeltgruppen 3 bis 1	Beschäftigte einschl. Beurlaubte				davon vollbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
3	327	139	188	57,49	251	121	130	51,79	76	18	58	76,32	39	11	28	71,79
2 a	2	1	1	50,00	1	1	0	0,00	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00
2	11	1	10	90,91	8	1	7	87,50	3	0	3	100,00	6	0	6	100,00
1	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>340</b>	<b>141</b>	<b>199</b>	<b>58,53</b>	<b>260</b>	<b>123</b>	<b>137</b>	<b>52,69</b>	<b>80</b>	<b>18</b>	<b>62</b>	<b>77,50</b>	<b>45</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>75,56</b>

Tabelle III/3

Beschäftigte Pflege	Beschäftigte einschl. Beurlaubte				davon vollbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
12a	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
11b	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
11a	9	2	7	77,78	9	2	7	77,78	0	0	0	0,00	1	0	1	0,00
10a	9	7	2	22,22	9	7	2	22,22	0	0	0	0,00	1	1	0	0,00
9d	26	12	14	53,85	24	11	13	54,17	2	1	1	50,00	1	1	0	0,00
9c	101	22	79	78,22	82	22	60	73,17	19	0	19	100,00	8	0	8	100,00
9b	34	11	23	67,65	30	10	20	66,67	4	1	3	75,00	1	1	0	0,00
9a	213	51	162	76,06	113	37	76	67,26	100	14	86	86,00	31	3	28	90,32
8a	305	66	239	78,36	197	48	149	75,63	108	18	90	83,33	31	1	30	96,77
8z	350	60	290	82,86	192	44	148	77,08	158	16	142	89,87	36	1	35	97,22
7a	54	12	42	77,78	25	9	16	64,00	29	3	26	89,66	6	0	6	100,00
7y	953	136	817	85,73	433	91	342	78,98	520	45	475	91,35	113	6	107	94,69
4a	36	5	31	86,11	21	4	17	80,95	15	1	14	93,33	7	0	7	100,00
3a	238	82	156	65,55	81	39	42	51,85	157	43	114	72,61	7	1	6	85,71
<b>Summe</b>	<b>2328</b>	<b>466</b>	<b>1862</b>	<b>79,98</b>	<b>1216</b>	<b>324</b>	<b>892</b>	<b>73,36</b>	<b>1112</b>	<b>142</b>	<b>970</b>	<b>87,23</b>	<b>243</b>	<b>15</b>	<b>228</b>	<b>93,83</b>

Tabelle III/4

## Vergleichende Gesamtbetrachtung vergleichbarer Beamten- und Angestellten

Außertarifliche Angestellte	Beschäftigte einschl. Beurlaubte				davon vollbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
Vorstand	3	2	1	33,33	3	2	1	33,33	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Sonstige	15	9	6	40,00	14	9	5	35,71	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>38,89</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>35,29</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
<b>Höherer Dienst</b>	<b>Beschäftigte einschl. Beurlaubte</b>				<b>davon vollbeschäftigt</b>				<b>davon teilzeitbeschäftigt</b>				<b>davon beurlaubt</b>			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
A 16 / E 15 Ü	6	4	2	33,33	6	4	2	33,33	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 15/ E 15	15	9	6	40,00	11	9	2	18,18	4	0	4	100,00	0	0	0	0,00
A 14/ E 14	40	20	20	50,00	29	17	12	41,38	11	3	8	72,73	1	0	1	100,00
A 13 / E 13, E 13 Ü	58	13	45	77,59	25	8	17	68,00	27	1	26	96,30	7	0	7	100,00
<b>Summe</b>	<b>119</b>	<b>46</b>	<b>73</b>	<b>61,34</b>	<b>71</b>	<b>38</b>	<b>33</b>	<b>46,48</b>	<b>42</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	<b>90,48</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>Beschäftigte einschl. Beurlaubte</b>				<b>davon vollbeschäftigt</b>				<b>davon teilzeitbeschäftigt</b>				<b>davon beurlaubt</b>			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
A 13 g.D./	6	4	2	33,33	5	4	1	20,00	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00
A 12 / E 12	35	23	12	34,29	28	20	8	28,57	7	3	4	57,14	3	1	2	66,67
A 11 / E 11	79	52	27	34,18	65	46	19	29,23	14	6	8	57,14	2	1	1	50,00
A 10 / E 10	142	62	80	56,34	118	57	61	51,69	24	5	19	79,17	1	0	1	100,00
A 9/ E 9	778	177	601	77,25	453	164	289	63,80	325	13	312	96,00	59	8	51	86,44
<b>Summe</b>	<b>1040</b>	<b>318</b>	<b>722</b>	<b>69,42</b>	<b>669</b>	<b>291</b>	<b>378</b>	<b>56,50</b>	<b>371</b>	<b>27</b>	<b>344</b>	<b>92,72</b>	<b>65</b>	<b>10</b>	<b>55</b>	<b>84,62</b>
<b>Mittlerer Dienst</b>	<b>Beschäftigte einschl. Beurlaubte</b>				<b>davon vollbeschäftigt</b>				<b>davon teilzeitbeschäftigt</b>				<b>davon beurlaubt</b>			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
A 9+Z	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 9 m.D./ E 8	187	34	153	81,82	131	33	98	74,81	56	1	55	98,21	20	3	17	85,00
A 8 m.D. / E 7	125	105	20	16,00	114	99	15	13,16	11	6	5	45,45	5	4	1	20,00
A 7/ E 6	352	56	296	84,09	221	47	174	78,73	131	9	122	93,13	29	4	25	86,21
A 6/ E 5	451	50	401	88,91	273	45	228	83,52	178	5	173	97,19	41	3	38	92,68
A 5/ E 4	33	19	14	42,42	27	18	9	33,33	6	1	5	83,33	1	1	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>1148</b>	<b>264</b>	<b>884</b>	<b>77,00</b>	<b>766</b>	<b>242</b>	<b>524</b>	<b>68,41</b>	<b>382</b>	<b>22</b>	<b>360</b>	<b>94,24</b>	<b>96</b>	<b>15</b>	<b>81</b>	<b>84,38</b>

Tabelle 4 Stellenprognose

Tabelle V/1												
Frauenförderplan UKA - Abschätzung neu zu besetzender Stellen nach Laufbahnen												
Beamte höherer Dienst	bish. Fluktuation			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende (-) Stellen			mögliche Einstellungen etc.		
	2013	2014	2015	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2015	2016	2017
A 16	0	1	0	0	1	0						
A 15	0	0	0	0	0	0						
A 14	0	0	0	0	0	0						
A 13	0	0	0	0	0	0						
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>						
Beamte geh. Dienst	bish. Fluktuation			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende (-) Stellen			mögliche Einstellungen etc.		
	2013	2014	2015	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2015	2016	2017
A 13	1	0	0	1	0	0						
A 12	0	0	0	0	0	0						
A 11	0	0	0	0	0	0						
A 10	0	0	0	0	0	0						
A 9	0	0	0	0	0	0						
<b>Summe</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>						
Beamte mittlerer Dienst	bish. Fluktuation			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende (-) Stellen			mögliche Einstellungen etc.		
	2013	2014	2015	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2015	2016	2017
A 9 + Z	0	0	0	0	0	0						
A 9	0	1	0	0	1	0						
A 8	0	0	0	0	0	0						
A 7	0	0	0	0	0	0						
A 6	0	0	0	0	0	0						
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>						

Tabelle V/2

Außertarifl. Angestellte	bish. Fluktuation			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende (-) Stellen			mögliche Einstellungen etc.		
	2013	2014	2015	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Vorstand	0	0	0	0	0	0						
Sonstige	0	0	0	0	1	0						
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>						
Beschäftigte höh. Dienst	bish. Fluktuation			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende (-) Stellen			mögliche Einstellungen etc.		
	2013	2014	2015	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Entgeltgruppen E 15 Ü bis E 13												
15 Ü	0	0	0	0	0	0						
15	0	2	0	0	2	0						
14	2	3	1	0	0	0						
13 Ü	0	0	0	0	0	0						
13	0	1	0	0	0	1						
<b>Summe</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>						
Beschäftigte geh. Dienst	bish. Fluktuation			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende (-) Stellen			mögliche Einstellungen etc.		
	2013	2014	2015	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Entgeltgruppen 12 bis 9												
12	2	1	0	0	0	0						
11	6	5	1	1	0	1						
10	4	4	2	2	0	1						
9	35	37	8	4	10	7						
<b>Summe</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>9</b>						

Tabelle V/3

Beschäftigte mittl. Dienst Entgeltgruppen 8 bis 4	bish. Fluktuation			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende (-) Stellen			mögliche Einstellungen etc.		
	2013	2014	2015	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2015	2016	2017
8	17	6	2	1	1	3						
7	7	4	1	3	3	2						
6	24	11	5	6	2	1						
5	24	26	5	1	1	3						
4	3	4	1	0	0	0						
<b>Summe</b>	<b>75</b>	<b>51</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>9</b>						
Beschäftigte einf. Dienst Entgeltgruppen 3 bis 1	bish. Fluktuation			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende (-) Stellen			mögliche Einstellungen etc.		
	2013	2014	2015	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2015	2016	2017
3	28	25	15	7	1	2						
2a	1	0	1	0	0	0						
2	1	0	5	1	0	1						
1	0	0	0	0	0	0						
<b>Summe</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>3</b>						
Beschäftigte Pflege	bish. Fluktuation			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende (-) Stellen			mögliche Einstellungen etc.		
	2013	2014	2015	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2015	2016	2017
12a	0	0	0	0	0	0						
11b	0	0	0	0	0	0						
11a	1	0	2	2	0	0						
10a	2	0	0	0	0	0						
9d	0	2	0	0	1	0						
9c	2	5	1	0	2	0						
9b	0	2	1	0	0	1						
9a	2	10	1	1	0	0						
8a	61	57	3	2	0	0						
7y	67	73	13	1	2	4						
4a	4	4	0	2	0	0						
3a	21	26	0	1	0	0						
<b>Summe</b>	<b>160</b>	<b>179</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>						

Vergleichende Gesamtbetrachtung vergleichbarer Beamten- und Angestellten												
Außertarifliche Angestellte	bish. Fluktuation			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende (-) Stellen			mögliche Einstellungen etc.		
	2013	2014	2015	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Vorstand	0	0	0	0	0	0						
Sonstige	0	0	0	0	1	0						
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>						
Höherer Dienst	bish. Fluktuation			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende (-) Stellen			mögliche Einstellungen etc.		
	2013	2014	2015	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2015	2016	2017
A 16 / E 15 Ü	0	1	0	0	1	0						
A 15 / E 15	0	2	0	0	2	0						
A 14 / E 14	2	3	1	0	0	0						
A 13 / E 13, E 13 Ü	1	1	0	1	0	1						
<b>Summe</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>						
Gehobener Dienst	bish. Fluktuation			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende (-) Stellen			mögliche Einstellungen etc.		
	2013	2014	2015	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2015	2016	2017
A 13 g.D.	1	0	0	1	0	0						
A 12 / E 12	2	1	0	0	0	0						
A 11 / E 11	6	5	1	1	0	1						
A 10 / E 10	4	4	2	2	0	1						
A 9 / E 9	35	37	8	4	10	7						
<b>Summe</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>9</b>						
Mittlerer Dienst	bish. Fluktuation			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende (-) Stellen			mögliche Einstellungen etc.		
	2013	2014	2015	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2015	2016	2017
A 9+Z	0	0	0	0	0	0						
A 9 m.D. / E 8	17	7	2	1	2	3						
A 8 m.D. / E 7	7	4	1	3	3	2						
A 7 / E 6	24	11	5	6	2	1						
A 6 / E 5	24	26	5	1	1	3						
A 5 / E 4	3	4	1	0	0	0						
<b>Summe</b>	<b>75</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>9</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>126</b>	<b>106</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>19</b>						



Tabelle 5 Beurlaubungen

Tabelle IV1																
Gleichstellungsplan des Universitätsklinikum Aachen, Istbestand zum 31.12.2017, Beurlaubte																
Beamte höherer Dienst	Beschäftigte Elternzeit				Beurl. aus familienpol. Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen/End				Beurlaubte in Teilzeit			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
A 16	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 15	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 14	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 13	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
Beamte gehobener Dienst	Beschäftigte Elternzeit				Beurl. aus familienpol. Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen/End				davon Beurlaubte in Teilzeit			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
A 13	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 12	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 11	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 10	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 9	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
Beamte mittlerer Dienst	Beschäftigte Elternzeit				Beurl. aus familienpol. Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen/End				Beurlaubte in Teilzeit			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
A 9 + Z	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 9	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 8	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 7	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 6	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
Außertarifl. Angestellte	Beschäftigte Elternzeit				Beurl. aus familienpol.Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen/End				Beurlaubte in Teilzeit			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
Vorstand	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Sonstige	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>

Tabelle IV/2

Beschäftigte höh. Dienst Entgeltgruppen 15 Ü bis 13	Beschäftigte Elternzeit				Beurl. aus familienpol. Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen/End				Beurlaubte in Teilzeit			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
E 15 Ü	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
E 15	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
E 14	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
E 13 Ü	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00	3	0	3	100,00
E 13	3	0	3	100,00	0	0	0	0,00	1	0	1	0,00	2	0	2	100,00
<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>100,00</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>100,00</b>
Beschäftigte geh. Dienst Entgeltgruppen 12 bis 9	Beschäftigte Elternzeit				Beurl. aus familienpol. Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen/End				Beurlaubte in Teilzeit			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
E 12	2	0	2	100,00	0	0	0	0,00	1	1	0	0,00	1	0	1	0,00
E 11	2	1	1	50,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	1	1	0	0,00
E 10	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00
E 9	21	1	20	95,24	11	0	11	100,00	27	7	20	74,07	27	0	27	100,00
<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>92,00</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>72,41</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>96,67</b>
Beschäftigte mittl. Dienst Entgeltgruppen 8 bis 4	Beschäftigte Elternzeit				Beurl. aus familienpol. Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen/End				Beurlaubte in Teilzeit			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
E 8	7	0	7	100,00	5	0	5	100,00	8	3	5	62,50	8	0	8	100,00
E 7	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00	4	4	0	0,00	0	0	0	0,00
E 6	1	0	1	100,00	5	0	5	100,00	23	4	19	82,61	11	0	11	100,00
E 5	14	0	14	100,00	8	0	8	100,00	19	3	16	84,21	16	1	15	93,75
E 4	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>100,00</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	<b>55</b>	<b>15</b>	<b>40</b>	<b>72,73</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>97,14</b>
Beschäftigte einf. Dienst Entgeltgruppen 3 bis 1	Beschäftigte Elternzeit				Beurl. aus familienpol. Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen/End				Beurlaubte in Teilzeit			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
E 3	4	1	3	75,00	2	1	1	50,00	33	9	24	72,73	12	1	11	91,67
E 2 a	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
E 2	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00	5	0	5	100,00	1	0	1	100,00
E 1	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>75,00</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>66,67</b>	<b>38</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>76,32</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>92,31</b>

Tabelle IV/3

Beschäftigte Pflege	Beschäftigte Elternzeit				Beurl. aus familienpol. Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen/End				Beurlaubte in Teilzeit			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
E 12a	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
E 11b	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
E 11a	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	1	0	1	0,00	0	0	0	0,00
E 10a	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00
E 9d	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00
E 9c	7	0	7	100,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00	2	0	2	100,00
E 9b	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00
E 9a	22	1	21	95,45	3	0	3	100,00	6	2	4	66,67	15	1	14	93,33
E 8a	38	0	38	100,00	9	0	9	100,00	20	2	18	90,00	28	0	28	100,00
E 7y	42	1	41	97,62	21	1	20	95,24	54	4	50	92,59	65	3	62	95,38
E 4a	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	7	0	7	100,00	4	0	4	100,00
E 3a	2	0	2	100,00	0	0	0	0,00	5	1	4	80,00	6	0	6	100,00
<b>Summe</b>	<b>111</b>	<b>2</b>	<b>109</b>	<b>98,20</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>96,97</b>	<b>97</b>	<b>12</b>	<b>85</b>	<b>87,63</b>	<b>120</b>	<b>4</b>	<b>116</b>	<b>96,67</b>

## Vergleichende Gesamtbetrachtung vergleichbarer Beamten- und Angestellten

Außertarifliche Angestellte	Beschäftigte Elternzeit				Beurl. aus familienpol. Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen/End				Beurlaubte in Teilzeit			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
Vorstand	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Sonstige	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>

Tabelle IV/4

Höherer Dienst	Beschäftigte Elternzeit				Beurl. aus familienpol. Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen/End				Beurlaubte in Teilzeit			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
A 16 / E 15 Ü	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 15 / E 15	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 14 / E 14	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 13 / E 13 / E 13Ü	4	0	4	100,00	1	0	1	100,00	2	0	2	100,00	5	0	5	100,00
<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>100,00</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>100,00</b>

Gehobener Dienst	Beschäftigte Elternzeit				Beurl. aus familienpol. Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen/End				Beurlaubte in Teilzeit			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
A 13 g.D. /	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 12 / E 12	2	0	2	100,00	0	0	0	0,00	1	1	0	0,00	1	0	1	0,00
A 11 / E 11	2	1	1	50,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	1	1	0	0,00
A 10 / E 10	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00
A 9 / E 9	21	1	20	95,24	11	0	11	100,00	27	7	20	74,07	27	0	27	100,00
<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>92,00</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>72,41</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>96,67</b>

Mittlerer Dienst	Beschäftigte Elternzeit				Beurl. aus familienpol. Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen/End				Beurlaubte in Teilzeit			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
A 9+Z	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
A 9 m.D. / E8	7	0	7	100,00	5	0	5	100,00	8	3	5	62,50	8	0	8	100,00
A 8 m.D. / E 7	1	0	1	100,00	0	0	0	0,00	4	4	0	0,00	0	0	0	0,00
A 7 / E 6	1	0	1	100,00	5	0	5	100,00	23	4	19	82,61	11	0	11	100,00
A 6 / E 5	14	0	14	100,00	8	0	8	100,00	19	3	16	84,21	16	1	15	93,75
A 5 / E 4	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>100,00</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	<b>55</b>	<b>15</b>	<b>40</b>	<b>72,73</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>97,14</b>