



Gleichstellungskonzept

für das nichtwissenschaftliche Personal
zur Verwirklichung der Gleichstellung
von Frauen und Männern an der
Technischen Hochschule Nürnberg

2014-2017

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	3
1 Geltungsbereich	3
2 Analyse der Ist-Situation.....	3
3 Bewertung der Daten und Umsetzung der Maßnahmen	4
4 Maßnahmen	5
4.1 Stellenausschreibungen	5
4.2 Stellenbesetzungen.....	5
4.3 Fortbildung	6
4.4 Maßnahmen zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation	6
4.5 Beurlaubungen und Teilzeit.....	6
4.6 Arbeitszeitregelungen.....	6
4.7 Telearbeit	6
4.8 Sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse.....	7
5 Pflichten und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten.....	7
6 Schlussbestimmungen.....	7
Anhang.....	8
Teil A: Ausführliche Bewertung der IST-Situation	9
A.1 Voll- und Teilzeitbeschäftigungen.....	9
A.1.1 Vollzeitbeschäftigungen	9
A.1.2 Teilzeitbeschäftigungen.....	9
A.2 Beurlaubungen.....	10
A.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	11
A.4 Geringfügig Beschäftigte	11
A.5 Bewerbungen.....	11
A.6 Einstellungen/Ernennungen	11
Teil B: Der Auswertung zu Grunde liegende Daten	13

PRÄAMBEL

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sichert die Zukunft in Familie, Gesellschaft und Beruf. Ein Schritt auf diesem Weg ist dieses Gleichstellungskonzept.

Es dient insbesondere der Verbesserung der Chancengleichheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Eine Bestandsaufnahme der Situation hat gezeigt, dass große Unterschiede bei den befristeten und unbefristeten nichtwissenschaftlich Beschäftigten von Frauen und Männern bestehen.

Angestrebt werden soll sowohl eine größere Flexibilität bei der Dauer der Wochenarbeitszeit als auch bei der Gesamtdauer der Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer.

Bestehende gesetzliche und tarifrechtliche Regelungen werden durch dieses Konzept nicht außer Kraft gesetzt.

1 Geltungsbereich

Das vorliegende Gleichstellungskonzept gilt für alle nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm. Für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden ist nach dem Bayerischen Hochschulgesetz die Frauenbeauftragte zuständig.

2 Analyse der Ist-Situation

Grundlage des Gleichstellungskonzepts sind die aktuellen Zahlen der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten.

Stichtag für die Daten ist der 01.06.2014.

Zum Stichtag sind insgesamt 508 nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Hiervon sind 284 (55,9%) Frauen und 224 (44,1%) Männer.

329 (64,8%) Beschäftigte sind in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, davon sind 172 (52,3%) Frauen und 157 (47,7%) Männer.

179 (35,2%) Beschäftigte sind in einem befristeten Arbeitsverhältnis, davon sind 112 (62,6%) Frauen und 67 (37,4%) Männer.

144 (28,3%) Beschäftigte befinden sich in einem Beamtenverhältnis, hiervon sind 35 (24,3%) Frauen und 109 (75,7%) Männer.

364 (71,7%) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden sich in einem Angestelltenverhältnis. Hiervon sind 249 (68,4%) Frauen und 115 (31,6%) Männer.

Die Unterteilung nach Entgeltgruppen aller nichtwissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten ergibt sich wie folgt:

- A2 - A5: 0 Frauen und 5 Männer
- A6 - A9: 15 Frauen und 53 Männer
- A10 - A12: 17 Frauen und 40 Männer
- A13 - A15: 3 Frauen und 11 Männer

Die Unterteilung nach Entgeltgruppen aller nichtwissenschaftlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergibt sich wie folgt:

- E2 - E5: 37 Frauen und 8 Männer
- E6 - E9: 142 Frauen und 33 Männer
- E10 - E12: 54 Frauen und 66 Männer
- E13 - E15: 16 Frauen und 8 Männer

Auf die Aufteilung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, befristet, unbefristet und geringfügig Beschäftigte, Bewerbungen, Einstellungen/Ernennungen wird im Anhang Teil A eingegangen.

3 Bewertung der Daten und Umsetzung der Maßnahmen

Erfreulich ist das nahezu ausgeglichene Verhältnis zwischen Frauen (55,9%) und Männern (44,1%) an der Technischen Hochschule Nürnberg.

Jedoch ist der Anteil der Frauen (62,6%) mit einem befristeten Arbeitsverhältnis deutlich höher als der Anteil der Männer (37,4%). Auch ist der Anteil der Frauen in den Entgeltgruppen E2-E5 bei den befristeten Arbeitsverhältnissen mit 91,3% extrem hoch.

Bei den Einstellungsverfahren ist vor allem bei Berufen mit einer Überrepräsentation von Frauen auf geeignete männliche Bewerber zu achten.

Der Anteil der Frauen in Beamtenverhältnis ist extrem gering. Die Ursache hierfür liegt sicherlich im, familiär bedingten, hohen Teilzeit Anteil von Frauen. In Teilzeit ist der Zugang zum Beamtenverhältnis nicht möglich. Hier besteht Handlungsbedarf seitens der beamtenrechtlichen Vorschriften (korrigierende Gesetzgebung im Beamtenrecht).

Erfreulich ist die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen, hier ist nahezu ein Gleichstand von Frauen und Männern erreicht worden.

4 Maßnahmen

4.1 Stellenausschreibungen

Offene Stellen werden öffentlich ausgeschrieben.

Die Stellenausschreibungen werden in weiblicher als auch in männlicher Form verfasst. Ausnahmen sind nur dann zulässig, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

Stellenausschreibungen werden mit folgenden Zusätzen versehen:

„Teilzeitbeschäftigung ist erwünscht, wenn durch Job-Sharing eine ganztägige Besetzung des Arbeitsplatzes gewährleistet ist.“

„Die Hochschule fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“

4.2 Stellenbesetzungen

Die Besetzung offener Stellen erfolgt grundsätzlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Die Qualifikation ist ausschließlich am Anforderungsprofil der Ausschreibung der zu besetzenden Stelle zu messen. Spezifische, z.B. durch Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit, erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten können Teil dieser Qualifikation sein.

Bewerberinnen und Bewerber sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so berücksichtigt werden, dass eine Überrepräsentation von Frauen und Männern in allen Positionen abgebaut wird.

Bei der Auswahlentscheidung sollen folgende und ähnliche Kriterien nicht zum Nachteil der Bewerberin oder des Bewerbers herangezogen werden:

- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit (Teilzeitarbeit) oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger bzw. wegen Haushaltsführung;
- Lebensalter und Familienstand;
- Einkommenssituation des Partners / der Partnerin;
- Zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Für Stellen, bei denen eine Überrepräsentation eines Geschlechtes vorhanden ist, ist zu begründen warum die Überrepräsentation bei gleicher Eignung/Qualifikation nicht abgebaut wird. Dies ist vom Bedarfsträger gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen.

4.3 Fortbildung

Alle internen Fortbildungsveranstaltungen sind so zu gestalten, dass voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme ermöglicht wird.

Teilzeitbeschäftigten sind dieselben Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

4.4 Maßnahmen zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation

Zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation werden alle Beurlaubten zur Teilnahme an internen Fortbildungen aufgefordert. Kurzzeitige Vertretungen werden vorrangig Beschäftigten angeboten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind.

4.5 Beurlaubungen und Teilzeit

Die Möglichkeiten zur Beurlaubung aus familiären Gründen ist sowohl für Frauen als auch Männer gegeben. Einer vorzeitigen Rückkehr aus der Beurlaubung aus familiären Gründen ist, sofern nicht dienstliche Belange entgegenstehen, zu entsprechen.

Zeiten der Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung dürfen sich bei Einstellung, Einstufung, Höhergruppierung, Beförderung und Beurteilung nicht negativ auswirken.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

4.6 Arbeitszeitregelungen

Unter Berücksichtigung des Bedarfs und der dienstlichen Belange ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Stellen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind davon nicht auszuschließen, soweit dienstliche Belange dies zulassen.

Nach Ablauf einer befristeten Arbeitszeitreduzierung steht dem/der Teilzeitbeschäftigten ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz zu (Rückkehrgarantie), wenn im Vorfeld eine entsprechende vertragliche Regelung getroffen wurde.

Beschäftigte mit unbefristeter Teilzeitarbeit sind bei der Neubesetzung von gleichwertigen, geeigneten Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen.

4.7 Telearbeit

Die Möglichkeiten zur Telearbeit aus familiären Gründen ist sowohl für Frauen als auch Männer gegeben, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Die Nutzung der Telearbeit darf zu keiner Benachteiligung führen.

4.8 Sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse

Sozialversicherungsfreie Beschäftigung soll nur für Frauen und Männer, die beurlaubt (im Sinn des BErzGG) sind bzw. anderweitig sozial abgesicherten Personen, angeboten werden.

Planmäßiges Personal soll nicht durch geringfügig Beschäftigte ersetzt werden.

5 Pflichten und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm bei der Wahrung ihrer Interessen in Gleichstellungsfragen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu informieren. Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorgängen zu beteiligen.

Eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten, der an der Hochschule beschäftigten, findet auf Antrag der Betroffenen statt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist ferner zu beteiligen, wenn hinreichende Anhaltspunkte vorliegen, dass die Ziele dieses Konzeptes nicht beachtet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über alle, ihr im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen, vertraulichen Angelegenheiten zum Stillschweigen verpflichtet.

6 Schlussbestimmungen

Nach Art. 4 Abs. 1 Satz 1 BayGIG ist alle drei Jahre ein Gleichstellungskonzept aufzustellen.

Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt jährlich eine Statistik. Diese soll alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie alle beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, getrennt nach Frauen und Männern, enthalten. Ferner die Zahl der Frauen und Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, in geringfügiger Beschäftigung, sowie bei Bewerbung und Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung.

Als Stichtag für die Auswertung der Daten wird der 01. Juni herangezogen, da eine stichtagsbezogene Trennung zwischen nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Personal für die Auswertung zum 30. Juni EDV technisch nicht möglich ist.

Dieser Maßnahmenkatalog wird auf Content-Services abgelegt und ist somit allen Beschäftigten zugänglich.

ANHANG

TEIL A: Ausführliche Bewertung der IST-Situation

A.1 Voll- und Teilzeitbeschäftigungen

Zum Stichtag arbeiten von insgesamt 508 nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 309 (60,8%) Vollzeit und 199 (39,2%) Teilzeit.

A.1.1 Vollzeitbeschäftigungen

Von den insgesamt 309 Beschäftigten in Vollzeit sind 130 (42,1%) Frauen und 179 (57,9%) Männer.

Von 309 in Vollzeit arbeitenden Beschäftigten befinden sich 71 (23,0%) in einem befristeten Arbeitsverhältnis und 238 (77,0%) in einem unbefristeten.

Von den 71 Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsverhältnis sind 39 (54,9%) Frauen und 32 (45,1%) Männer

Von 238 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis sind 91 (38,2%) Frauen und 147 (61,8%) Männer.

123 (39,8%) Beamtinnen und Beamte arbeiten Vollzeit, davon sind 18 (14,6%) Frauen und 105 (85,4%) Männer.

186 (60,2%) Beschäftigte im Arbeitnehmerverhältnis arbeiten Vollzeit, davon 112 (60,2 %) Frauen und 74 (39,8%) Männer.

Die Unterteilung nach Entgeltgruppen bei den Beamtinnen und Beamten in Vollzeit ergibt sich wie folgt:

- A2 - A5: 0 Frauen und 5 Männer
- A6 - A9: 5 Frauen und 52 Männer
- A10 - A12: 12 Frauen und 37 Männer
- A13 - A15: 1 Frau und 11 Männer

Die Unterteilung nach Entgeltgruppen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Vollzeit ergibt sich wie folgt:

- E2 - E5: 16 Frauen und 6 Männer
- E6 - E9: 60 Frauen und 27 Männer
- E10 - E12: 27 Frauen und 33 Männer
- E13 - E15: 9 Frauen und 8 Männer

A.1.2 Teilzeitbeschäftigungen

Von insgesamt 199 Beschäftigten in Teilzeit sind 154 (77,4%) Frauen und 45 (22,6%) Männer.

Von 199 in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten befinden sich 108 (54,3%) in einem befristeten Arbeitsverhältnis und 91 (45,7%) in einem unbefristeten.

Von den 108 Beschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis sind 73 (67,6%) Frauen und 35 (32,4%) Männer.

Von den 91 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis sind 81 (89,0%) Frauen und 10 (11,0%) Männer.

21 (10,6%) Beamtinnen und Beamte arbeiten Teilzeit, davon sind 17 (81,0%) Frauen und 4 (19,0%) Männer.

178 (89,4%) Beschäftigte im Arbeitnehmerverhältnis arbeiten Teilzeit, davon 137 (77,0%) Frauen und 41(23,0%) Männer

Die Unterteilung nach Entgeltgruppen bei den Beamtinnen und Beamten in Teilzeit ergibt sich wie folgt:

- A6 - A9: 10 Frauen und 1 Mann
- A10 - A12: 5 Frauen und 3 Männer
- A13 - A15: 2 Frauen und 0 Männer

Die Unterteilung nach Entgeltgruppen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeit ergibt sich wie folgt:

- E2 - E5: 21 Frauen und 2 Männer
- E6 - E9: 82 Frauen und 6 Männer
- E10 - E12: 27 Frauen und 33 Männer
- E13 - E15: 7 Frauen und 0 Männer

A.2 Beurlaubungen

13 Beschäftigte sind freigestellt / beurlaubt, davon 8 (61,5%) Frauen und 5 (38,5%) Männer.

2 (15,4%) Beschäftigte befinden sich freigestellt/beurlaubt in einem Teilzeitarbeitsverhältnis, davon sind 2 (100%) Frauen.

11 (84,6%) Beschäftigte befinden sich freigestellt/beurlaubt in einem Vollzeitarbeitsverhältnis, davon sind 6 (54,5%) Frauen und 5 (45,5%) Männer.

Von den 13 freigestellten/beurlaubten Beschäftigten sind 7 (53,8%) im Arbeitnehmerverhältnis, davon sind alles Frauen, im Beamtenverhältnis sind 6 (46,2%) freigestellt/beurlaubt, davon 1 (16,7%) Frau und 5 (83,3%) Männer.

Die Unterteilung nach Entgeltgruppen bei den beurlaubten/freigestellten Beamtinnen und Beamten ergibt sich wie folgt:

- A2 - A5: 0 Frauen und 1 Mann
- A6 - A9: 0 Frauen und 1 Mann
- A10 - A12: 1 Frau und 2 Männer
- A13 - A15: 0 Frauen und 1 Mann

Die Unterteilung nach Entgeltgruppen bei den beurlaubten/freigestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergibt sich wie folgt:

- E2 - E5: 2 Frauen und 0 Männer
- E6 - E9: 4 Frauen und 0 Männer
- E10 - E12: 1 Frau und 0 Männer

A.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

179 (35,2%) der Beschäftigten sind in einem befristeten Arbeitsverhältnis, davon sind 112 (62,6%) Frauen und 67 (37,4%) Männer.

71 (39,7%) der befristeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten Vollzeit, davon 39 (54,9%) Frauen und 32 (45,1%) Männer.

108 (60,3%) der befristeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten Teilzeit, davon 73 (67,6%) Frauen und 35 (32,4%) Männer.

Die Unterteilung nach Entgeltgruppen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsverhältnis ergibt sich wie folgt:

- E2 - E5: 21 Frauen und 2 Männer
- E6 - E9: 52 Frauen und 14 Männer
- E10 - E12: 28 Frauen und 46 Männer
- E13 - E15: 11 Frauen und 5 Männer

A.4 Geringfügig Beschäftigte

Für geringfügig Beschäftigte gibt es keine separaten Listen, da dies bei den Teilzeitbeschäftigten, mit entsprechender Arbeitszeitreduzierung, erfasst sind.

A.5 Bewerbungen

Daten liegen hier noch nicht vor. Mit der neuen Bewerberplattform ist ein „Erfassungssystem“ in Arbeit.

A.6 Einstellungen/Ernennungen

Im zurückliegenden Zeitraum (1 Jahr) wurden 64 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt, davon 40 (62,5%) Frauen und 24 (37,5%) Männer.

57 (89,1%) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden auf ein befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt, davon sind 37 (64,9%) Frauen und 20 (35,1%) Männer.

7 (10,9%) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden unbefristet eingestellt, davon sind 3 (42,9%) Frauen und 4 (57,1%) Männer.

3 (4,7%) Beschäftigte wurden in ein Beamtenverhältnis ernannt, davon 2 (66,7%) Frauen und 1 (33,3%) Mann.

61 (95,3%) Beschäftigte wurden in ein Arbeitnehmerverhältnis eingestellt, davon 38 (62,3%) Frauen und 23 (37,7%) Männer.

Die Unterteilung nach Entgeltgruppen der neu ernannt Beamtinnen und Beamten ergibt sich wie folgt:

- A2 - A5: 0 Frauen und 1 Mann
- A10 - A12: 0 Frauen und 2 Männer

Die Unterteilung nach Entgeltgruppen der neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergibt sich wie folgt:

- E2 - E5: 6 Frauen und 1 Mann
- E6 - E9: 19 Frauen und 4 Männer
- E10 - E12: 6 Frauen und 17 Männer
- E13 - E15: 7 Frauen und 1 Mann

TEIL B: Der Auswertung zu Grunde liegende Daten**Tabelle B1: Personal insgesamt an der TH Nürnberg wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal 2014 zum Stichtag: 01.06.2014**

	Arbeitnehmer			Beamte			AN und B insgesamt			Personal gesamt
	in %			in %			in %			
	m	w		m	w		m	w		
nichtwiss. Personal	115	249	31,6%	109	35	75,7%	224	284	44,1%	508
dav. TZ	41	137	23,0%	4	17	19,0%	45	154	22,6%	199
dav. VZ	74	112	39,8%	105	18	85,4%	179	130	57,9%	309
dav. befr.	67	112	37,4%	-	-	-	67	112	37,4%	179
dav. unbefristet	48	137	25,9%	109	35	75,7%	157	172	47,7%	329
wiss. Personal	92	26	78,0%	255	41	86,1%	347	67	83,8%	414
dav. TZ	22	14	61,1%	4	1	80,0%	26	15	63,4%	41
dav. VZ	70	12	85,4%	251	40	86,3%	321	52	86,1%	373
dav. befr.	75	18	80,6%	1	1	50,0%	76	19	80,0%	95
dav. unbefristet	17	8	68,0%	254	40	86,4%	271	48	85,0%	319

Quelle: Abt. 5 - Hochschulsteuerung und Entwicklung.

Tabelle B2: Personal-Ist-Bestand der TH Nürnberg - wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal 2014 zum Stichtag: 01.06.2014

		Arbeitnehmer								Beamte						Summe
		TZ				VZ				TZ		VZ				
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w			
befr.	unbefr.	befr.	unbefr.	befr.	unbefr.	befr.	unbefr.	befr.	unbefr.	befr.	unbefr.	befr.	unbefr.			
nichtwiss. Personal	A5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	5
	A6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	-	1	15
	A7	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	9	-	1	13
	A8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	15	-	2	22
	A9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	12	-	1	16
	A9+AZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2
	A10	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-	16	-	7	27
	A11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	7	-	2	11
	A12	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	14	-	3	19
	A13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	10	-	1	13
	A15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
	E2	-	-	2	-	-	1	-	4	-	-	-	-	-	-	7
	E3	-	-	3	-	-	1	2	1	-	-	-	-	-	-	7
	E4	-	-	1	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	4
	E5	2	-	8	7	-	2	4	4	-	-	-	-	-	-	27
	E6	-	1	13	37	3	4	6	24	-	-	-	-	-	-	88
	E7	1	-	-	1	4	8	-	2	-	-	-	-	-	-	16
	E8	1	-	7	2	-	3	3	9	-	-	-	-	-	-	25
	E9	2	1	16	6	3	2	7	9	-	-	-	-	-	-	46
	E10	27	3	10	6	16	7	7	7	-	-	-	-	-	-	83
E11	2	-	7	3	1	6	4	8	-	-	-	-	-	-	31	
E12	-	1	-	1	-	3	-	1	-	-	-	-	-	-	6	
E13	-	-	6	1	3	-	4	1	-	-	-	-	-	-	15	
E13UE	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
E14	-	-	-	-	-	3	1	1	-	-	-	-	-	-	5	
E15	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3	
Summe	35	6	73	64	32	42	39	73	4	17	-	105	-	18	508	
wiss. Personal	A12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	C2 KW	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	6	-	1	8
	C3 KW	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	43	-	-	45
	E9	1	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	4
	E10	9	-	1	-	13	1	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	E11	-	1	3	3	2	1	-	2	-	-	-	-	-	-	12
	E12	-	-	-	-	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	E13	9	1	4	-	40	6	8	1	-	-	-	-	-	-	69
	W2	-	1	-	1	-	3	-	-	1	1	1	200	1	37	246
	W3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Summe	19	3	9	5	56	14	9	3	4	1	1	250	1	39	414	
Summe	54	9	82	69	88	56	48	76	8	18	1	355	1	57	922	

Quelle: Abt. 5 - Hochschulsteuerung und Entwicklung.

Tabelle B3: Personal-Ist-Bestand der TH Nürnberg - wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal 2014 zum Stichtag: 01.06.2014 in%

		Arbeitnehmer								Beamte				Summe			
		TZ				VZ				TZ		VZ					
		m befr.	unbefr.	befr.	unbefr.	m befr.	unbefr.	befr.	unbefr.	m unbefr.	w unbefr.	m befr.	unbefr.		befr.	unbefr.	
nichtwiss. Personal	A5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0%	-	-	100,0%
	A6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	93,3%	-	6,7%	100,0%
	A7	-	-	-	-	-	-	-	-	7,7%	15,4%	-	-	69,2%	-	7,7%	100,0%
	A8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22,7%	-	-	68,2%	-	9,1%	100,0%
	A9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18,8%	-	-	75,0%	-	6,3%	100,0%
	A9+AZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0%	-	-	100,0%
	A10	-	-	-	-	-	-	-	-	3,7%	11,1%	-	-	59,3%	-	25,9%	100,0%
	A11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	63,6%	-	18,2%	100,0%
	A12	-	-	-	-	-	-	-	-	10,5%	-	-	-	73,7%	-	15,8%	100,0%
	A13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15,4%	-	-	76,9%	-	7,7%	100,0%
	A15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0%	-	-	100,0%
	E2	-	-	28,6%	-	-	14,3%	-	57,1%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%
	E3	-	-	42,9%	-	-	14,3%	28,6%	14,3%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%
	E4	-	-	25,0%	-	-	50,0%	25,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0%
	E5	7,4%	-	29,6%	25,9%	-	7,4%	14,8%	14,8%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%
	E6	-	1,1%	14,8%	42,0%	3,4%	4,5%	6,8%	27,3%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%
	E7	6,3%	-	-	6,3%	25,0%	50,0%	-	12,5%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%
	E8	4,0%	-	28,0%	8,0%	-	12,0%	12,0%	36,0%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%
	E9	4,3%	2,2%	34,8%	13,0%	6,5%	4,3%	15,2%	19,6%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%
	E10	32,5%	3,6%	12,0%	7,2%	19,3%	8,4%	8,4%	8,4%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%
E11	6,5%	-	22,6%	9,7%	3,2%	19,4%	12,9%	25,8%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%	
E12	-	16,7%	-	16,7%	-	50,0%	-	16,7%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%	
E13	-	-	40,0%	6,7%	20,0%	-	26,7%	6,7%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%	
E13UE	-	-	-	-	-	-	-	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%	
E14	-	-	-	-	-	60,0%	20,0%	20,0%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%	
E15	-	-	-	-	66,7%	-	-	33,3%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%	
Summe	6,9%	1,2%	14,4%	12,6%	6,3%	8,3%	7,7%	14,4%	0,8%	3,3%	-	20,7%	-	3,5%	-	100,0%	
wiss. Personal	A12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0%	100,0%	
	C2 KW	-	-	-	-	-	-	-	-	12,5%	-	-	-	75,0%	-	12,5%	100,0%
	C3 KW	-	-	-	-	-	-	-	-	4,4%	-	-	-	95,6%	-	-	100,0%
	E9	25,0%	-	25,0%	25,0%	-	-	25,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0%
	E10	37,5%	-	4,2%	-	54,2%	4,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0%
	E11	-	8,3%	25,0%	25,0%	16,7%	8,3%	-	16,7%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%
	E12	-	-	-	-	25,0%	75,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0%
	E13	13,0%	1,4%	5,8%	-	58,0%	8,7%	11,6%	1,4%	-	-	-	-	-	-	-	100,0%
	W2	-	0,4%	-	0,4%	-	1,2%	-	-	0,4%	0,4%	0,4%	81,3%	0,4%	15,0%	-	100,0%
W3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0%	-	-	-	100,0%	
Summe	4,6%	0,7%	2,2%	1,2%	13,5%	3,4%	2,2%	0,7%	1,0%	0,2%	0,2%	60,4%	0,2%	9,4%	-	100,0%	
Summe	5,9%	1,0%	8,9%	7,5%	9,5%	6,1%	5,2%	8,2%	0,9%	2,0%	0,1%	38,5%	0,1%	6,2%	-	100,0%	

Quelle: Abt. 5 - Hochschulsteuerung und Entwicklung.

Tabelle B4: freigestellte/beurlaubte Beschäftigte der TH Nürnberg - wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal 2014 zum Stichtag: 01.06.2014

		Arbeitnehmer				Beamte		Summe
		TZ		VZ		VZ		
		w		w		m	w	
		befr.	unbefr.	befr.	unbefr.	unbefr.	unbefr.	
nicht-wiss	A5	-	-	-	-	1	-	1
	A7	-	-	-	-	1	-	1
	A10	-	-	-	-	-	1	1
	A12	-	-	-	-	2	-	2
	A13	-	-	-	-	1	-	1
	E3	-	-	1	-	-	-	1
	E5	1	-	-	-	-	-	1
	E6	-	-	-	1	-	-	1
	E7	-	1	-	-	-	-	1
	E8	-	-	1	1	-	-	2
	E11	-	-	-	1	-	-	1
	Summe	1	1	2	3	5	1	13
wiss.	C3 KW	-	-	-	-	3	-	3
	E13	1	-	-	-	-	-	1
	W2	-	-	-	-	2	-	2
	Summe	1	0	0	0	5	0	6
Summe		2	1	2	3	10	1	19

Quelle: Abt. 5 – Hochschulsteuerung und Entwicklung

Tabelle B5: Neueinstellungen/Ernennungen (ohne Lehrbeauftragte, Nebenberufliche Lehrkräfte, Tutoren, stud./wiss. Hilfskräfte, Auszubildende, Praktikanten und Gastprofessoren) der TH Nürnberg - wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal 2014 zum Stichtag: 01.06.2014

			Arbeitnehmer				Beamte		Σ
			befr.		unbefr.		unbefr.		
			m	w	m	w	m	w	
Neueinstellung / Ernennung	nicht-wiss. Beschäftigte	A05	-	-	-	-	1	-	1
		A10	-	-	-	-	-	1	1
		A11	-	-	-	-	-	1	1
		ANG F	-	1	-	-	-	-	1
		E03	-	1	-	-	-	-	1
		E05	1	4	-	-	-	-	5
		E06	-	8	-	-	-	-	8
		E07	2	-	1	-	-	-	3
		E08	-	3	-	-	-	-	3
		E09	1	7	-	1	-	-	9
		E10	16	3	1	-	-	-	20
		E11	-	3	-	-	-	-	3
		E13	-	6	-	-	-	-	6
		E14	-	1	1	-	-	-	2
	wiss. Beschäftigte	E09	1	2	-	-	-	-	3
		E10	8	1	-	-	-	-	9
		E13	18	2	-	-	-	-	20
		W2	-	-	2	-	16	7	25
	Summe		47	42	5	1	17	9	121

Quelle: Abt. 5 – Hochschulsteuerung und Entwicklung



www.th-nuernberg.de