Studentenwerk
Erlangen-Nürnberg

Gleichstellungskonzept

Überarbeitete Fassung: August 2016

Stichtag: 30. Juni 2016

Geltungsdauer: bis 31. Dezember 2020

Erstellt von: Martin Fürst, S1-ORD und Claudia Bauer, Personalstelle

Studentenwerk Erlangen-Nürnberg
Anstalt des öffentlichen Rechts
Kommissarischer Geschäftsführer Mathias M. Meyer
Hofmannstr. 27
91052 Erlangen
Tel.: +49 9131 8002 0
Fax: +49 9131 8002 190
info@werkswelt.de
www.werkswelt.de

Vorwort

Das Studentenwerk Erlangen-Nürnberg ist ein modernes Dienstleistungsunternehmen im Bereich des öffentlichen Dienstes und erfüllt seine Aufgaben nach den Grundsätzen der Gemeinnützigkeit. Mit mehr als 320 Mitarbeitern berät, fördert und versorgt es mehr als 70.000 Studierende an zehn Hochschulen in Mittelfranken, Eichstätt und Ingolstadt. Es betreibt 25 Mensen und andere hochschulgastronomische Einrichtungen, 21 Studentenwohnheime für 3.800 Studierende, das Amt für Ausbildungsförderung, und betreut fünf Kinderkrippen für Studierendenkinder. Hinzu kommen ein breites Beratungsangebot (psychosoziale Beratungsdienste, Rechtsberatung), das den Studierenden helfen soll, die in Zusammenhang mit dem Studium auftretenden Fragen und Probleme leichter zu lösen und zu bewältigen, sowie kulturelle Angebote für Studierende. Darüber hinaus fördert das Studentenwerk Erlangen-Nürnberg im Rahmen seiner Aufgaben internationale Beziehungen durch einen seit Jahrzehnten regelmäßig stattfindenden Austausch von Studierenden und Mitarbeitern.
Organe des Studentenwerks Erlangen-Nürnberg sind Vertreterversammlung, Verwaltungsrat und Geschäftsführer. Letzterer vertritt das Studentenwerk Erlangen-Nürnberg gerichtlich und außergerichtlich. Er ist Dienstvorgesetzter des gesamten Personals.
Ein Überblick über die Struktur und Einrichtungen des Studentenwerks Erlangen-Nürnberg kann dem beigefügten Organigramm entnommen werden. Grundsätzlich ist das Studentenwerk nach Art. 88 Abs. 1 BayHSchG zur Erfüllung seiner Aufgaben verpflichtet, nämlich *„[...] die wirtschaftliche Förderung und soziale Betreuung der Studierenden der staatlichen Hochschulen, insbesondere durch die Errichtung und den Betrieb von Kinderbetreuungsstätten, den Bau und den Betrieb von Studentenwohnheimen und den Betrieb von Verpflegungseinrichtungen sowie die Bereitstellung von Einrichtungen im kulturellen und gesellschaftlichen Bereich [...]."*
Somit leistet das Studentenwerk Erlangen-Nürnberg einen wesentlichen Beitrag, damit ein Studium gelingt, und insbesondere zur Verwirklichung von Chancengleichheit bei Studierenden und Beschäftigten.

Auf der Internetseite www.werkswelt.de finden sich weitere ausführliche Erläuterungen zur Arbeit und den Dienstleistungsangeboten des Studentenwerks Erlangen-Nürnberg.

Gleichstellungsgesetz

Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei den Behörden des Freistaates Bayern erstellen die Dienststellen gemäß Art. 4 Abs. 1 Satz 1 und Art. 5 Abs 1 des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG) unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten ein Gleichstellungskonzept, in dem die Situation der weiblichen Beschäftigten beschrieben und Unterschiede gegenüber den männlichen Beschäftigten dargestellt werden.
Zudem sind Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im Rahmen der dienst- und arbeitsrechtlichen Zuständigkeiten zu treffen sowie Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln.
Gemäß Art. 15 Abs. 1 können der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts Gleichstellungsbeauftragte bestellen.

Ziele des Gleichstellungskonzeptes

Ziel des Konzeptes ist es, Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter im Studentenwerk Erlangen-Nürnberg zu benennen.
Das Studentenwerk Erlangen-Nürnberg setzt sich in allen Handlungsfeldern aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein und fördert mit großem Engagement eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit.
Das vorliegende Gleichstellungskonzept leistet somit einen entscheidenden Beitrag zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen und Männer. Das Gleichstellungskonzept gilt zunächst für fünf Jahre. Entwicklungen werden regelmäßig in das Konzept eingearbeitet.
Zur Umsetzung dieser Aufgabe stehen der Leitung die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin aktiv und beratend zur Seite. Die Geschäftsführung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin uneingeschränkt bei der ordnungsgemäßen Ausführung ihrer Arbeit.
Die gesetzlich geregelten Mitwirkungsrechte und -pflichten des Personalrats werden durch dieses Gleichstellungskonzept nicht berührt.

Das Studentenwerk Erlangen-Nürnberg verfolgt mit dem Gleichstellungskonzept folgende Ziele:

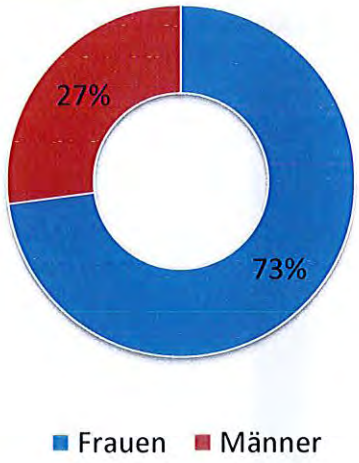
- Sicherstellung von Chancengleichheit durch berufliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern;
- Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in Leitungspositionen;
- Unterstützung bei der Wahrnehmung von Fortbildung;
- Entgegenwirkung jeglicher Form von Benachteiligung;
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer;
- Sicherstellung einer geschlechtsneutralen Stellenausschreibung.

Bestandsaufnahme und IST-Analyse

Gesamtbestand (Stand: 30.06.2016)
Insgesamt beschäftigt das Studentenwerk Erlangen-Nürnberg 325 Bedienstete zum Stichtag, davon 237 Frauen und 88 Männer. In dieser Gesamtzahl sind Langzeitkranke, Frauen in Mutterschutz, Mitarbeiter(innen) in Elternzeit und Mitarbeiter(innen) mit Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit sowie der Geschäftsführer, Auszubildende und Werkspraktikanten enthalten.

Die Gesamtübersicht zeigt, dass weibliche Beschäftigte mit 73 % ein deutliches Übergewicht gegenüber männlichen Beschäftigten haben. Im Detail betrachtet sind die Zahlenverhältnisse jedoch unterschiedlich. Das liegt vor allem an der jeweiligen Art der Tätigkeit in den einzelnen Abteilungen. Die Geschlechterverteilung im Studentenwerk Erlangen-Nürnberg ist somit bisher sehr traditionell geprägt. Frauen sind überwiegend als Küchenhilfen und Buffetkräfte für Speisenausgaben bzw. Kassiertätigkeiten und Reinigungsarbeiten im Bereich der Hochschulgastronomie beschäftigt. Auch im Bereich der einzelnen Abteilungsverwaltungen und insbesondere in der Hauptverwaltung ist der weibliche Anteil an Sachbearbeiterinnen klassisch hoch. Männliche Beschäftigte üben vorwiegend handwerkliche und technische Berufe aus (bspw. Hausmeister in den Wohnheimen und -anlagen des Studentenwerk Erlangen-Nürnberg bzw. eigene Betriebshandwerker, wie Elektriker und Schreiner).

Überblick über das Geschlechterverhältnis



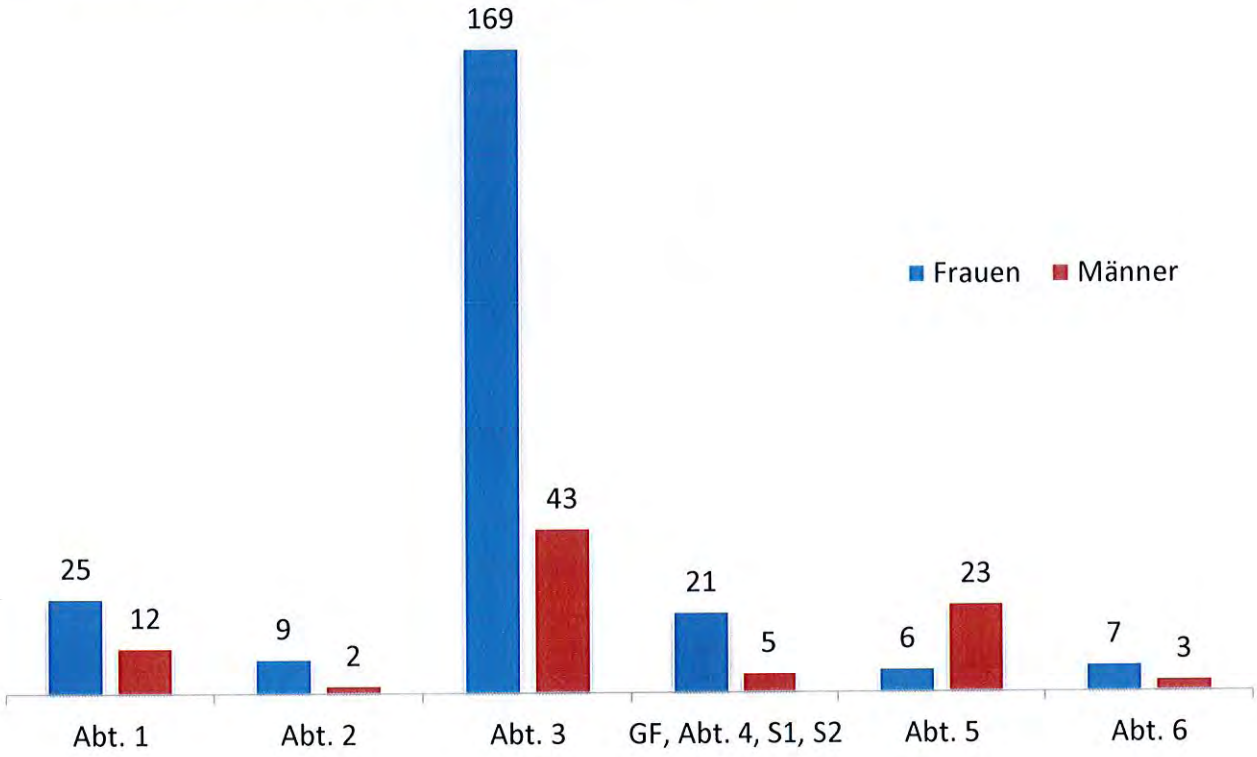
Bestand Teilzeitbeschäftigte (Stand: 30.06.2016)

Teilzeitbeschäftigt waren 147 Personen, darunter 138 Frauen und 9 Männer. In den Beschäftigungszahlen sind Langzeitkranke, Frauen in Mutterschutz, Mitarbeiter(innen) in Elternzeit und Mitarbeiter(innen) mit Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit sowie Werkspraktikanten enthalten.

Überblick Teilzeitbeschäftigung

Geschlechterverteilung nach Abteilungen (Stand: 30.06.2016)

Für die einzelnen Abteilungen ergibt sich folgendes Bild:

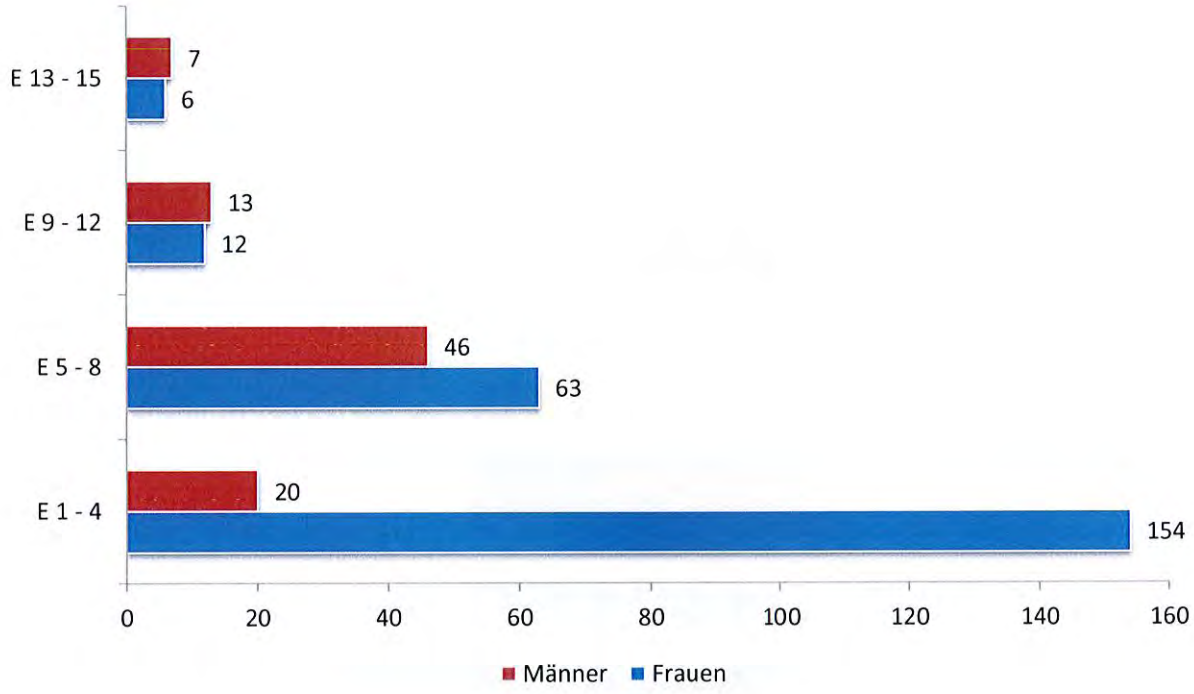


	Bezeichnung	Gesamt	Frauen	Männer
Abt. 1	Amt für Ausbildungsförderung	37	68 %	32 %
Abt. 2	Stud. Wohnen	11	82 %	18 %
Abt. 3	Hochschulgastronomie (inkl. Verwaltung)	212	80 %	20 %
GF Abt. 4 S1 S2	Hauptverwaltung inkl. Geschäftsführung; Kommunikation, Kultur und Kindertages-stätten; Organisation, Revision und Daten-verarbeitung	26	81 %	19 %
Abt. 5	Bau und Technik	29	21 %	79 %
Abt. 6	Psychosoziale Beratungsdienste	10	70 %	30 %
Gesamt		**325**	**73 %**	**27 %**

(In den o. a. Beschäftigungszahlen sind Langzeitkranke, Frauen in Mutterschutz, Mitarbeiter(innen) in Elternzeit und Mitarbeiter(innen) mit Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit sowie der Geschäftsführer, Auszubildende und Werkspraktikanten enthalten.)

Aufteilung nach Entgeltgruppen (Stand: 30.06.2016)

Der Tarifvertrag der Länder und die dazugehörige Entgeltordnung geben feste Vorgaben für die Lohnvergütung unabhängig vom Geschlecht, maßgeblich ist allein die Tätigkeit der Beschäftigten. Eine detaillierte Aufschlüsselung „Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur" findet sich im Anhang.

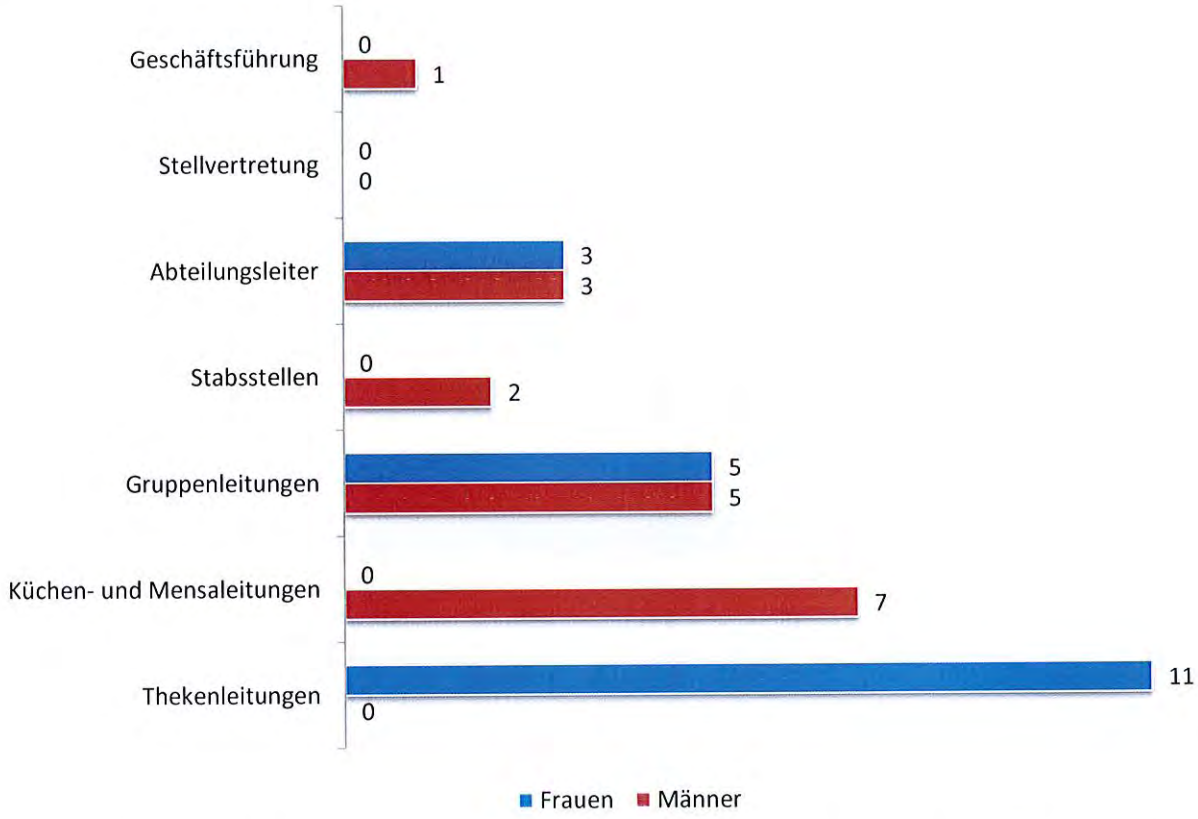


Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftigten	Frauen	Männer
13 – 15	13	46 %	54 %
9 - 12	25	48 %	52 %
5 – 8	109	58 %	42 %
1 – 4	174	89 %	11 %
Gesamt	**321**	**73 %**	**27 %**

In den o. a. Beschäftigungszahlen sind Langzeitkranke, Frauen in Mutterschutz, Mitarbeiter(innen) in Elternzeit und Mitarbeiter(innen) mit Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit enthalten. In der o. g. Tabelle sind der Geschäftsführer, Auszubildende und Werkspraktikanten **nicht** enthalten.

Frauenanteil in der Führungsebene (Stand: 30.06.2016)

Zum erweiterten Kreis der Führungsebene gehören neben Geschäftsführer, Abteilungs- und Stabsstellenleitern auch Gruppenleiter in den einzelnen Abteilungen sowie Küchen- bzw. Mensaleiter und Thekenleitungen. Diesen Personen kommt insbesondere in Bereichen wie Personalverantwortung bzw. -führung, Organisation und Eigenverantwortlichkeit eine Schlüsselstellung zu.



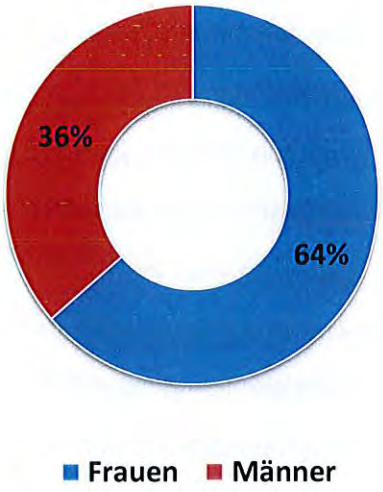
Funktion	Anzahl	Frauen	Männer
Geschäftsführer	1	0 %	100 %
Stellvertretung *	0	---	---
Abteilungsleiter	6	50 %	50 %
Stabsstellen	2	0 %	100 %
Gruppenleitungen	10	50 %	50 %
Küchen- und Mensaleitungen	7	0 %	100 %
Thekenleitungen	11	100 %	0 %
Gesamt	**37**	**51 %**	**49 %**

* Die Stelle der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters ist aktuell nicht besetzt, da die Geschäftsführung kommissarisch ist.

Frauenanteil der Höhergruppierungen (Zeitraum: 01.07.2015 - 30.06.2016)

Im zurückliegenden Jahr seit dem Stichtag wurden insgesamt 22 Höhergruppierungen vorgenommen, dies entspricht einem Frauenanteil von 64 % (14).

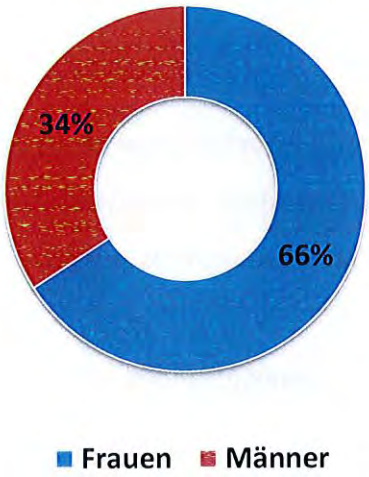
Höhergruppierungen



Stellenbesetzungen (Zeitraum: 01.07.2015 - 30.06.2016)

Im zurückliegenden Jahr seit dem Stichtag wurden insgesamt 44 Stellenbesetzungen vorgenommen, dies entspricht einem Frauenanteil von 66 % (29).

Stellenbesetzungen



Maßnahmen

Im Folgenden werden Maßnahmen aufgezeigt, welche die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Studentenwerk Erlangen unterstreichen *(vgl. auch beigefügten Maßnahmenplan)*.

Personalgewinnung

Grundsätzlich werden alle zu besetzenden Stellen intern und öffentlich ausgeschrieben. Das Studentenwerk Erlangen-Nürnberg strebt generell ein transparentes und einheitliches Auswahlverfahren an. Stellenausschreibungen erfolgen generell in geschlechtsneutraler Sprache. Bei Vollzeitstellen wird nach den gesetzlichen Vorgaben auf deren Teilzeitfähigkeit hingewiesen. Bei der Ermittlung der Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber werden Erfahrungen berücksichtigt, die im Zusammenhang mit Familienaufgaben erworben wurden und im Dienstbetrieb von großer Wichtigkeit sind: soziale Kompetenz, Organisationstalent, Flexibilität, Umsicht und Durchsetzungsvermögen. Unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen so lange bevorzugt, bis eine Unterrepräsentanz nicht mehr vorliegt. Gleiches gilt für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (Leitungspositionen). Zeiten, in denen die Beschäftigten familienbedingt nicht berufstätig oder teilzeitbeschäftigt waren, werden bei der Übertragung von Funktionsstellen nicht nachteilig gewertet.
Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs und Familienarbeit berühren können, rechtzeitig beteiligt.

Personalentwicklung

Die Personalentwicklung im Studentenwerk Erlangen-Nürnberg verfolgt das Ziel einer geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur und unterstützt derzeitige Mitarbeiterinnen bei der Übernahme von frei werdenden Leitungsfunktionen, u. a. durch:

- rechtzeitige Analyse des Personalbestandes, um vorhandenes Potenzial der Mitarbeiterinnen zu identifizieren;
- rechtzeitiges Ansprechen und Fördern von weiblichem Nachwuchs;

- Sicherstellung von geeigneten Weiterbildungsangeboten;
- ggf.- gezielte, vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, um fachliches Potenzial auszuschöpfen.

Fort- und Weiterbildung

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Gelegenheit zur beruflichen Fort- und Weiterbildung gegeben. Bei der Durchführung von Fortbildungen wird grundsätzlich darauf geachtet, Frauen gemäß ihrem Anteil an den Beschäftigten teilhaben zu lassen, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich für höherwertige Stellen zu qualifizieren.
Neben externen Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen (überwiegend über den Dachverband „Deutsches Studentenwerk") werden auch hausintern Schulungen angeboten, besonders im Bereich der Hochschulgastronomie, wo tendenziell ein sehr hoher Anteil an Frauen vorliegt. Soweit die betrieblichen Belange es ermöglichen werden interne Schulungsmaßnahmen zeitlich so geplant, dass Beschäftigte ihren Familienpflichten nachkommen können.

Arbeitszeit und Arbeitsort

Arbeitszeit und Arbeitsort können in Absprache mit der Abteilungsleitung und der Geschäftsführung flexibel gestaltet werden, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Arbeitsorganisation

Im Rahmen der Bestimmungen des TV-L und geltender Dienstanweisungen können Überstunden aufgebaut und bei Bedarf kurzfristig abgebaut (kurzfristige Dienstbefreiungen) und aus diesen sogar tageweise frei genommen werden. Das Studentenwerk Erlangen-Nürnberg legt dabei besonderen Wert auf eine flexible Handhabung, insbesondere bei familiären Angelegenheiten. Die Dienstanweisung über die gleitende Arbeitszeit vom 17.02.2012 bietet darüber hinaus ebenfalls die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten.

Beurlaubung aus familienbedingten Gründen

Nach Ablauf der Elternzeit, welche ausdrücklich auch bei männlichen Beschäftigten unterstützt wird, stellt das Studentenwerk Erlangen-Nürnberg die Beschäftigung auf einer gleichwertigen Stelle sicher. Möglichkeiten des Kontaktes zum Studentenwerk auch während der Elternzeitphase werden angeboten.

Teilzeitarbeit

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird grundsätzlich im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften entsprochen, sofern keine zwingenden dienstliche und organisatorische Gründe dagegen sprechen. Das Studentenwerk Erlangen-Nürnberg ermöglicht die Wiederaufstockung der Arbeitszeit im Rahmen der zur Verfügung stehenden Planstellen.

Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen

Im Falle der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen werden individuelle Lösungen im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorgaben stets versucht umzusetzen, bedürfen aber der Einzelfallprüfung.

Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Das Studentenwerk Erlangen-Nürnberg missbilligt jede Art von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz.
Sehen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffen oder fühlen sich aus einem Grund, wie Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität etc. benachteiligt, haben sie das Recht, sich zur Beratung und Unterstützung an folgende **Ansprechpartner** zu wenden:

- Gleichstellungsbeauftragte
  Frau Helga Haas – Verwaltung Hochschulgastronomie/Abt. 3
  Frau Kerstin Frühwald (stellvertretend) – Sekretariat GF-Vorzimmer/S1
- Geschäftsführung, Abteilungsleitung, direkte Führungskraft
- Personalrat, Personalstelle

Erlangen, 17. August 2016

Mathias M. Meyer
Kommissarischer Geschäftsführer

Organigramm (Stand: Juli 2016)

Geschäftsführer
kommissarisch
ab 01.07.2016
Mathias M. Meyer

Verwaltungsrat
Vorsitzender
N.N.
stellvertr. Vorsitzender
Prof. Dr.-Ing.
Sascha Müller-Feuerstein

Vertreterversammlung
Vorsitzender
Prof. Dr. Andreas Wierschem
FAU Erlangen-Nürnberg

Abteilung 1
Markus Leismann
Ass. jur.

Amt für Ausbildungsförderung
- Rechtsberatung - *Beratungsnetzwerk*
- Studienabschlussdarlehen
- Beratung zur Studienfinanzierung
- KfW-Studienkredit

Abteilung 2
Markus Saito
Ass. jur. – Dipl.-Jur. (Univ.)

Studentisches Wohnen
- WohnService, Wohnheime
- Wohnraumvermittlung - *Beratungsnetzwerk*
- Justitiariat

Abteilung 3
Mathias M. Meyer
stellvertr. Geschäftsführer

Hochschulgastronomie
- Verwaltung Hochschulgastronomie
- Zentraleinkauf „food“
- Veranstaltungen

Abteilung 4
Brigitta Kunert

Allgemeine Verwaltung, Rechnungswesen
- Rechnungswesen, Finanzen
- Personalstelle
- Kassen
- Information, Grundberatung und Vermittlungsdienst - *Beratungsnetzwerk*

Abteilung 5
Birgit Seidel
Dipl.-Ing. (FH)

Bau und Technik
- Bau- und Bauunterhalt
- Zentraleinkauf
- Betriebswerkstatt

Abteilung 6
Marita Luger
Dipl.-Psychologin

Psychosoziale Beratungsdienste
- Psychologisch-Psychotherapeutische Beratung
- Behindertenbeauftragte
- Sozialberatung
- **Beratungsnetzwerk**

Stabsstelle S1
Martin Fürst
Dipl.-Betriebswirt (FH)

Organisation, Revision und Datenverarbeitung (ORD)
- Netzwerke
- Informationstechnologie
- Bargeldloses Zahlungssystem
- WERKsWeiser und Jahresbericht

Stabsstelle S2
Uwe Scheer
M.A.

Kommunikation, Kultur und Kindertagesstätten (KKK)
- Presse und Medien
- WERKsBlitz, WERKsBlick und WERKsWelt
- Internationales
- Kultur
- Kinderbetreuungsstätten

Maßnahmenplan

Ziele und Maßnahmen werden fortgeschrieben

Ziele	Maßnahmen
• Erhöhung des Frauenanteils • Abbau von Unterrepräsentanz	• Gezielte Ausschreibung • Geschlechterneutrale Ausschreibung • Rechtzeitiges Ansprechen und Fördern von Nachwuchs • Ggf. Stellen als teilzeitgeeignet ausschreiben • Sicherstellung von geeigneten Weiterbildungsangeboten
• Verbesserung der Chancengleichheit	• Sicherstellung von geeigneten Weiterbildungsangeboten • Fortbildungen und Schulungen intern und extern • Analyse des Personalbestands • Prüfung der Vereinbarkeit über individuelle Teilzeitarbeit
• Bedarfsgerechte Personalentwicklung • Qualifizierung von Beschäftigten	• Analyse des Personalbestands • Rechtzeitiges Ansprechen und Fördern von Nachwuchs • Sicherstellung von geeigneten Weiterbildungsangeboten
• Unterstützung bei der Übernahme von frei werdenden Leitungsfunktionen	• Rechtzeitiges Ansprechen und Fördern von Nachwuchs
• Verbesserung des beruflichen Wiedereinstieg • Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	• Prüfung der Vereinbarkeit über individuelle Teilzeitarbeit • Vereinbarung Gleitzeitarbeit • Vereinbarung über individuelle Arbeitszeit bei Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger sowie Betreuung von Kindern • Ggf. Stellen als teilzeitgeeignet ausschreiben • Prüfung der Umsetzbarkeit einer flexiblen Arbeitsortgestaltung
• Wertschätzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	• Transparenz herstellen • Gezielte Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, um fachliches Potential auszuschöpfen • Rechtzeitiges Ansprechen und Fördern von Nachwuchs

Gleichstellungsplan zum Stichtag 30.06.2016 – Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

Entgelt-gruppe	Nr.	Anzahl Beschäftigte insgesamt	davon Ganztags-kräfte		davon Teilzeit-kräfte		davon Langzeit-kranke		davon in Mutter-schutz	davon in Elternzeit		davon in EU-Rente auf Zeit		Beschäftigung-volumen in VB (Personal-kapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftig-ten in %		Anteil eines Geschlechts an der Zahl des Beschäftigungs-volumens in %		Feststellung der Unter-repräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolu-men von Frauen / Män-nern (Anteil < 45%)		Zielvorgabe: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeit-raum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 30.06.2016 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf am 31.12.2020 angestreber v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T (Q oder R)	U
AT	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	F	0,00	-
15	2	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	-
14	3	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	2,00	33,33	66,67	33,33	66,67	F	33,33	33,33
13	4	10	3	2	2	3	0	0	0	0	0	0	0	3,50	4,00	50,00	50,00	46,67	53,33	-	-	-
12	5	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00	-	-	-
11	6	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1,75	1,00	66,67	33,33	63,64	36,36	M	36,36	[2]k.M.
10	7	5	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1,91	3,00	40,00	60,00	38,90	61,10	F	38,90	38,90
9	8	15	4	8	3	0	0	0	0	0	0	0	0	6,52	8,00	46,67	53,33	44,90	55,10	F	44,90	44,90
8	9	29	15	12	1	0	1	0	0	0	0	0	0	16,80	12,00	58,62	41,38	58,33	41,67	M	41,67	[2]k.M.
7	10	7	0	6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0,00	7,00	0,00	100,00	0,00	100,00	F	0,00	50,00
6	11	33	11	2	18	0	1	1	0	0	0	0	0	23,31	3,00	90,91	9,09	88,60	11,40	M	11,40	[2]k.M.
5	12	40	8	22	7	2	1	0	0	0	0	0	0	13,34	22,74	40,00	60,00	36,97	63,03	F	36,97	[1]k.Ä.
4	13	7	0	2	3	0	1	0	1	0	0	0	0	3,92	2,00	71,43	28,57	66,22	33,78	M	33,78	[2]k.M.
3	14	55	25	8	18	0	2	0	0	2	0	0	0	40,52	8,00	85,45	14,55	83,51	16,49	M	16,49	[2]k.M.
2	15	100	16	5	67	3	5	1	0	2	0	1	0	60,89	7,30	91,00	9,00	89,29	10,71	M	10,71	[2]k.M.
1	16	12	1	0	9	1	0	0	0	1	0	0	0	5,83	0,75	91,67	8,33	88,60	11,40	M	11,40	[2]k.M.
Azubi	17	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00	-	-	-
Werksprak.	18	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,17	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	M	0,00	-
Gesamt		**325**	**88**	**76**	**131**	**9**	**11**	**3**	**1**	**5**	**0**	**1**	**0**	**181,46**	**83,79**	**72,92**	**27,08**	**68,41**	**31,59**	**M**	**31,59**	

[1]k. Ä. = Mangels zu erwartender Fluktuation kann Unterrepräsentanz nicht abgebaut werden.

[2]k. M. = Es werden keine Maßnahmen eingeleitet, um die Unterrepräsentanz von Männern abzubauen.