



**Studierendenwerk
Erlangen-Nürnberg**

Gleichstellungskonzept

Überarbeitete Fassung: November 2022

Stichtag: 30. Juni 2022

Geltungsdauer: bis 31. Dezember 2026

Erstellt von: Martin Fürst, IT, Organisation und Revision und Claudia Bauer, Personalstelle

Studierendenwerk Erlangen-Nürnberg

Anstalt des öffentlichen Rechts

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 Studierendenwerk Erlangen-Nürnberg ist ein modernes Dienstleistungsunternehmen im Bereich des öffentlichen Dienstes und erfüllt seine Aufgaben nach den Grundsätzen der Gemeinnützigkeit. Mit rund 300 Beschäftigten berät, fördert und versorgt es mehr als 70.000 Studierende an elf Hochschulen in Mittelfranken, Eichstätt und Ingolstadt. Es betreibt 25 Mensen und andere hochschulgastronomische Einrichtungen, 20 Studentenwohnheime für 3.500 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 Studierendenwerk Erlangen-Nürnberg im Rahmen seiner Aufgaben internationale Beziehungen durch einen seit Jahrzehnten regelmäßig stattfindenden Austausch von Studierenden und Beschäftigten.

Organe des Studierendenwerks Erlangen-Nürnberg sind Vertretungsversammlung, Verwaltungsrat und Geschäftsführer. Letzterer vertritt das Studierendenwerk Erlangen-Nürnberg gerichtlich und außergerichtlich. Er ist Dienstvorgesetzter des gesamten Personals.

Ein Überblick über die Struktur und Einrichtungen des Studierendenwerks Erlangen-Nürnberg kann dem beigefügten Organigramm entnommen werden. Grundsätzlich ist das Studierendenwerk nach Art. 114 Abs. 1 BayHIG¹ 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 Studierendenwohnheimen, den Betrieb von Verpflegungseinrichtungen, die Bereitstellung von Beratungsangeboten sowie von Einrichtungen im kulturellen und gesellschaftlichen Bereich [...].“

Somit leistet das Studierendenwerk 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 Studierendenwerks Erlangen-Nürnberg.

¹ bis 31.12.2022: Art. 88 Abs. 1 BayHSchG

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 (BayGIG) 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 Studierendenwerk Erlangen-Nürnberg zu benennen.

Das Studierendenwerk 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 das Gleichstellungsteam aktiv und beratend zur Seite. Die Geschäftsführung unterstützt das Gleichstellungsteam uneingeschränkt bei der ordnungsgemäßen Ausführung ihrer Arbeit.

Die gesetzlich geregelten Mitwirkungsrechte und -pflichten des Personalrats werden durch dieses Gleichstellungskonzept nicht berührt.

Das Studierendenwerk 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.

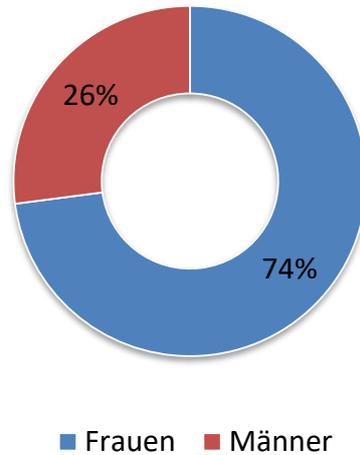
Bestandsaufnahme und IST-Analyse

Gesamtbestand (Stand: 30.06.2022)

Insgesamt beschäftigt das Studierendenwerk Erlangen-Nürnberg 300 Bedienstete zum Stichtag, davon 221 Frauen und 79 Männer. In dieser Gesamtzahl sind Langzeitkranke, Frauen in Mutterschutz, Mitarbeiter*innen in Elternzeit und Mitarbeiter*innen mit Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit sowie der Geschäftsführer und Auszubildende enthalten.

Die Gesamtübersicht zeigt, dass weibliche Beschäftigte mit 74 % 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 Studierendenwerk 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 Studierendenwerk Erlangen-Nürnberg bzw. eigene Betriebshandwerker, wie Elektriker und Schreiner).

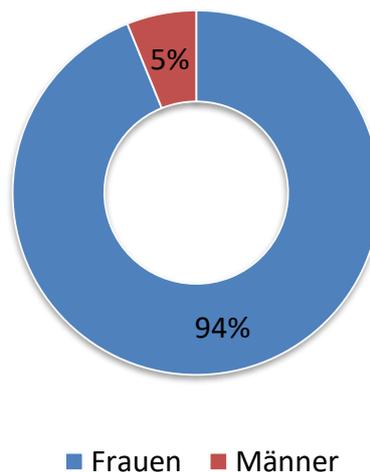
Überblick über das Geschlechterverhältnis



Bestand Teilzeitbeschäftigte (Stand: 30.06.2022)

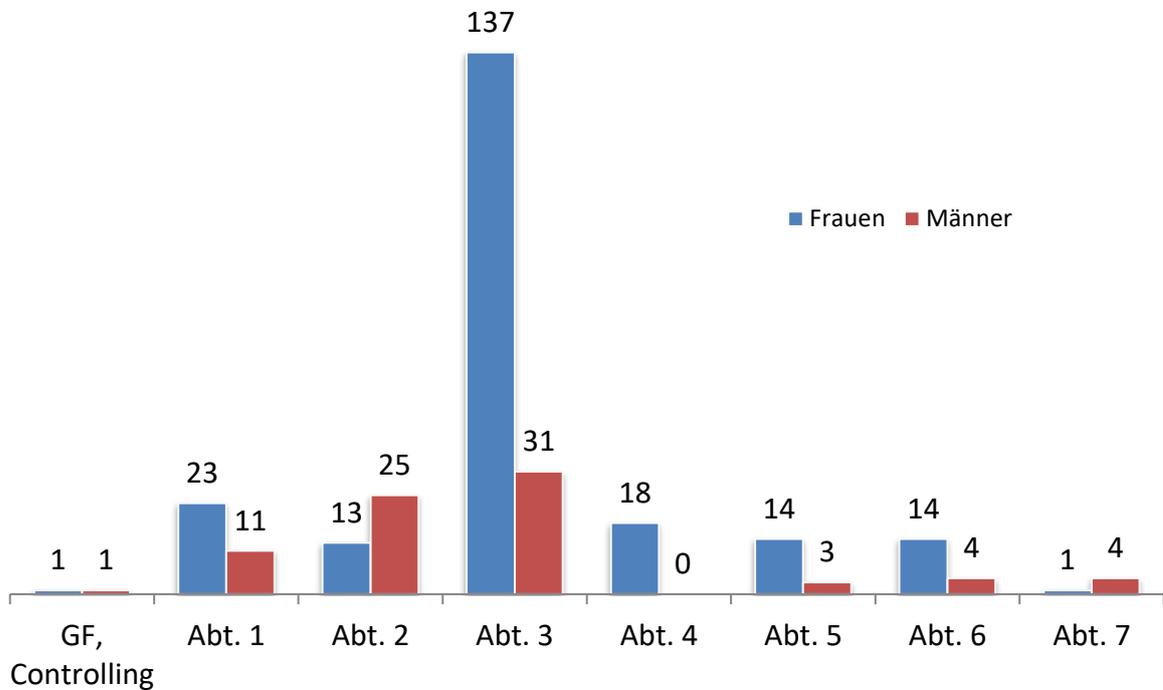
Teilzeitbeschäftigt waren 151 Personen, darunter 143 Frauen und 8 Männer. In den Beschäftigungszahlen sind Langzeitkranke, Frauen in Mutterschutz, Mitarbeiter*innen in Elternzeit und Mitarbeiter*innen mit Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit enthalten.

Überblick Teilzeitbeschäftigung



Geschlechterverteilung nach Abteilungen (Stand: 30.06.2022)

Für die einzelnen Abteilungen ergibt sich folgendes Bild:

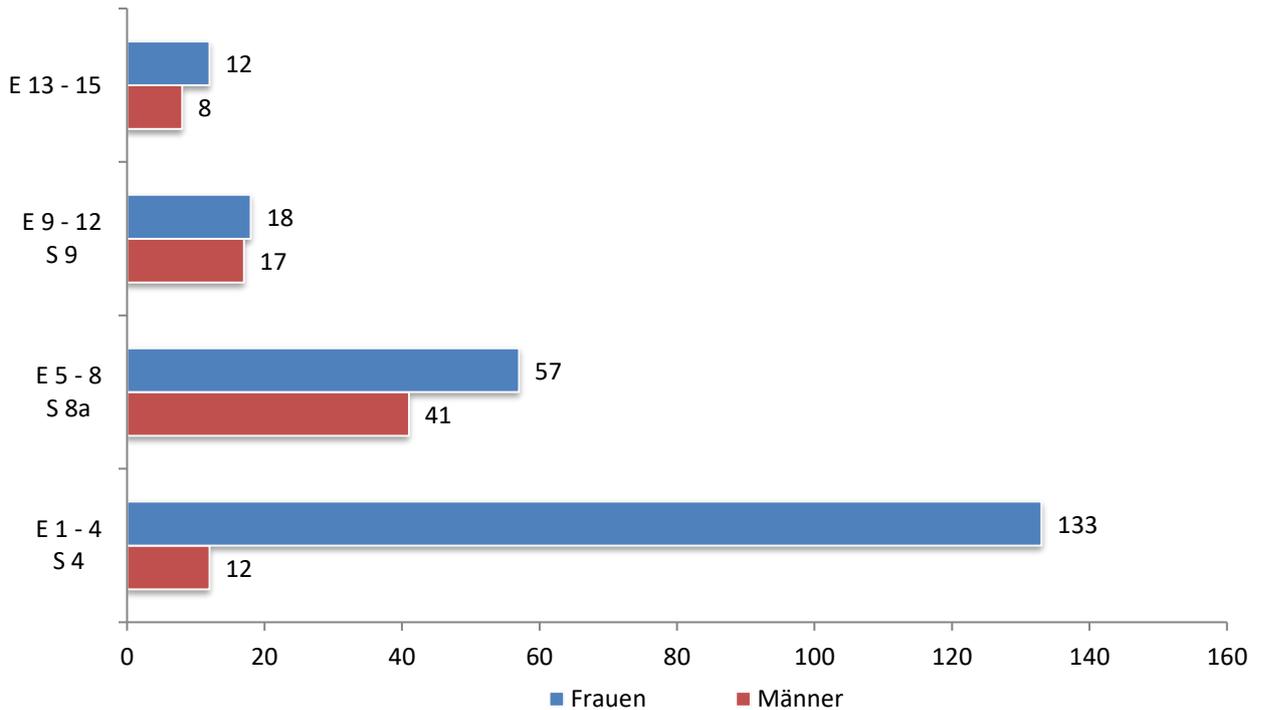


Bezeichnung		Gesamt	Frauen	Männer
GF, Controlling	Geschäftsführung; Controlling	2	50%	50%
Abt. 1	Amt für Ausbildungsförderung	34	68%	32%
Abt. 2	Studentisches Wohnen, Bau & Technik	38	34%	66%
Abt. 3	Hochschulgastronomie	168	82%	18%
Abt. 4	Hauptverwaltung	18	100%	0%
Abt. 5	Kommunikation und Soziale Dienste	17	82%	18%
Abt. 6	Psychosoziale Beratungsdienste	18	78%	22%
Abt. 7	IT, Organisation und Revision	5	20%	80%
Gesamt		300	74%	26%

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

Aufteilung nach Entgeltgruppen (Stand: 30.06.2022)

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.

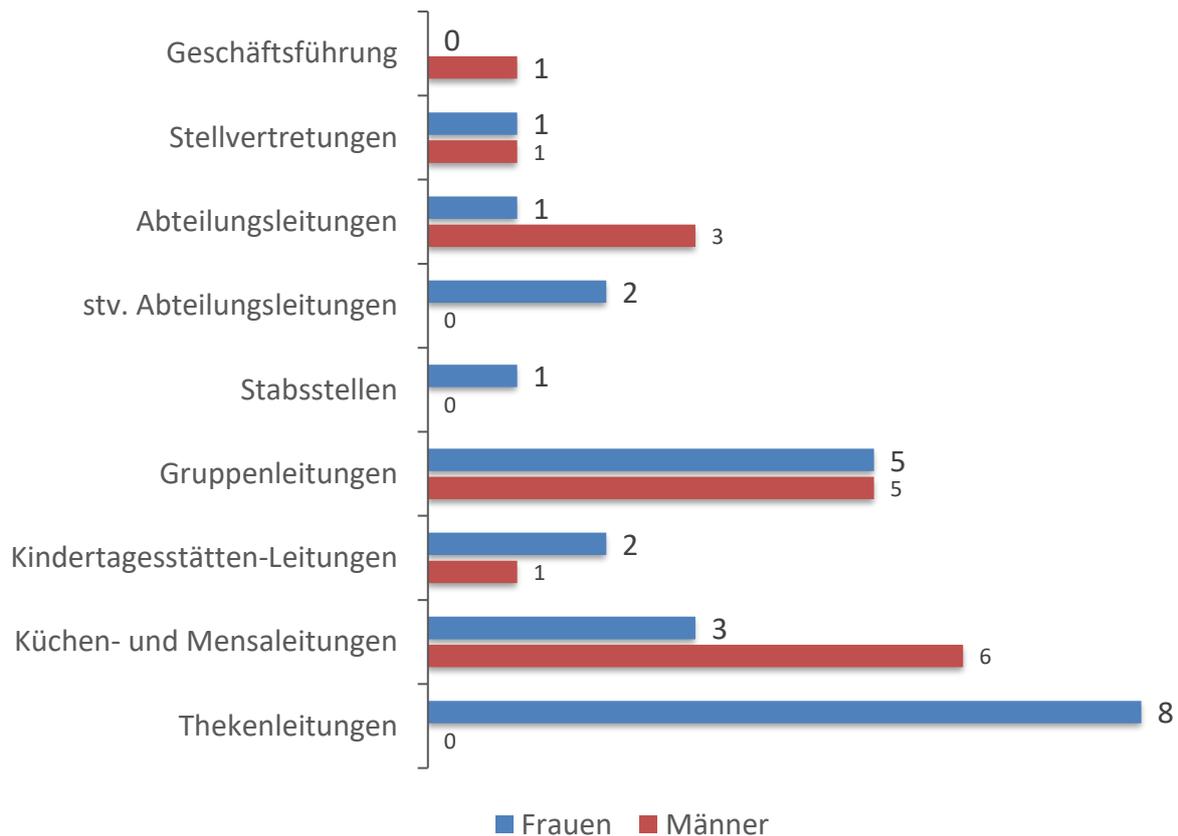


Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftigten	Frauen	Männer
13 - 15	20	60%	40%
9 - 12 S 9	35	51%	49%
5 - 8 S 8a	98	58%	42%
1 - 4 S 4	145	92%	8%
Gesamt	298	74%	26%

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 und Auszubildende nicht enthalten.

Frauenanteil in der Führungsebene (Stand: 30.06.2022)

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.

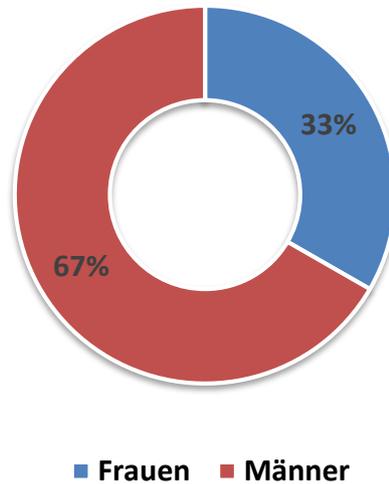


Funktion	Anzahl	Frauen	Männer
Geschäftsführung	1	0%	100%
Stellvertretungen	2	50%	50%
Abteilungsleitungen	4	25%	75%
stv. Abteilungsleitungen	2	100%	0%
Stabsstellen	1	100%	0%
Gruppenleitungen	10	50%	50%
Kindertagesstätten-Leitungen	3	67%	33%
Küchen- und Mensaleitungen	9	33%	67%
Thekenleitungen	8	100%	0%
Gesamt	40	58%	42%

Frauenanteil der Höhergruppierungen (Zeitraum: 01.07.2021 - 30.06.2022)

Im zurückliegenden Jahr seit dem Stichtag wurden insgesamt 3 Höhergruppierungen vorgenommen, dies entspricht einem Frauenanteil von 33 % (1).

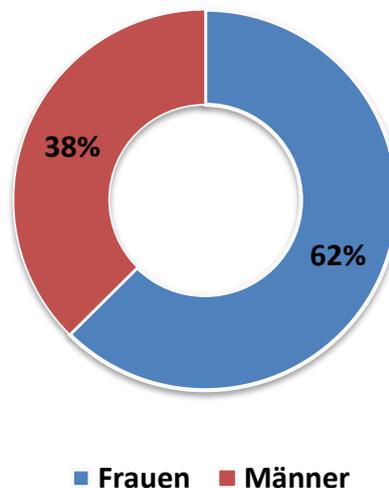
Höhergruppierungen



Stellenbesetzungen (Zeitraum: 01.07.2021 - 30.06.2022)

Im zurückliegenden Jahr seit dem Stichtag wurden insgesamt 16 Stellenbesetzungen vorgenommen, dies entspricht einem Frauenanteil von 62 % (10).

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 Studierendenwerk Erlangen unterstreichen (*vgl. auch beigefügten Maßnahmenplan*).

Personalgewinnung

Grundsätzlich werden alle zu besetzenden Stellen intern und öffentlich ausgeschrieben. Das Studierendenwerk 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 (Leistungspositionen). 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 Studierendenwerk Erlangen-Nürnberg verfolgt das Ziel einer geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur und unterstützt derzeitige Mitarbeiterinnen bei der Übernahme von freiwerdenden 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 Studierendenwerk Erlangen-Nürnberg legt dabei besonderen Wert auf eine flexible Handhabung, insbesondere bei familiären Angelegenheiten. Die Dienstanweisung über die Arbeitszeitregelungen vom 22.09.2021 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 Studierendenwerk Erlangen-Nürnberg die Beschäftigung auf einer gleichwertigen Stelle sicher. Möglichkeiten des Kontaktes zum Studierendenwerk 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 dienstlichen und organisatorischen Gründe dagegensprechen. Das Studierendenwerk 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.

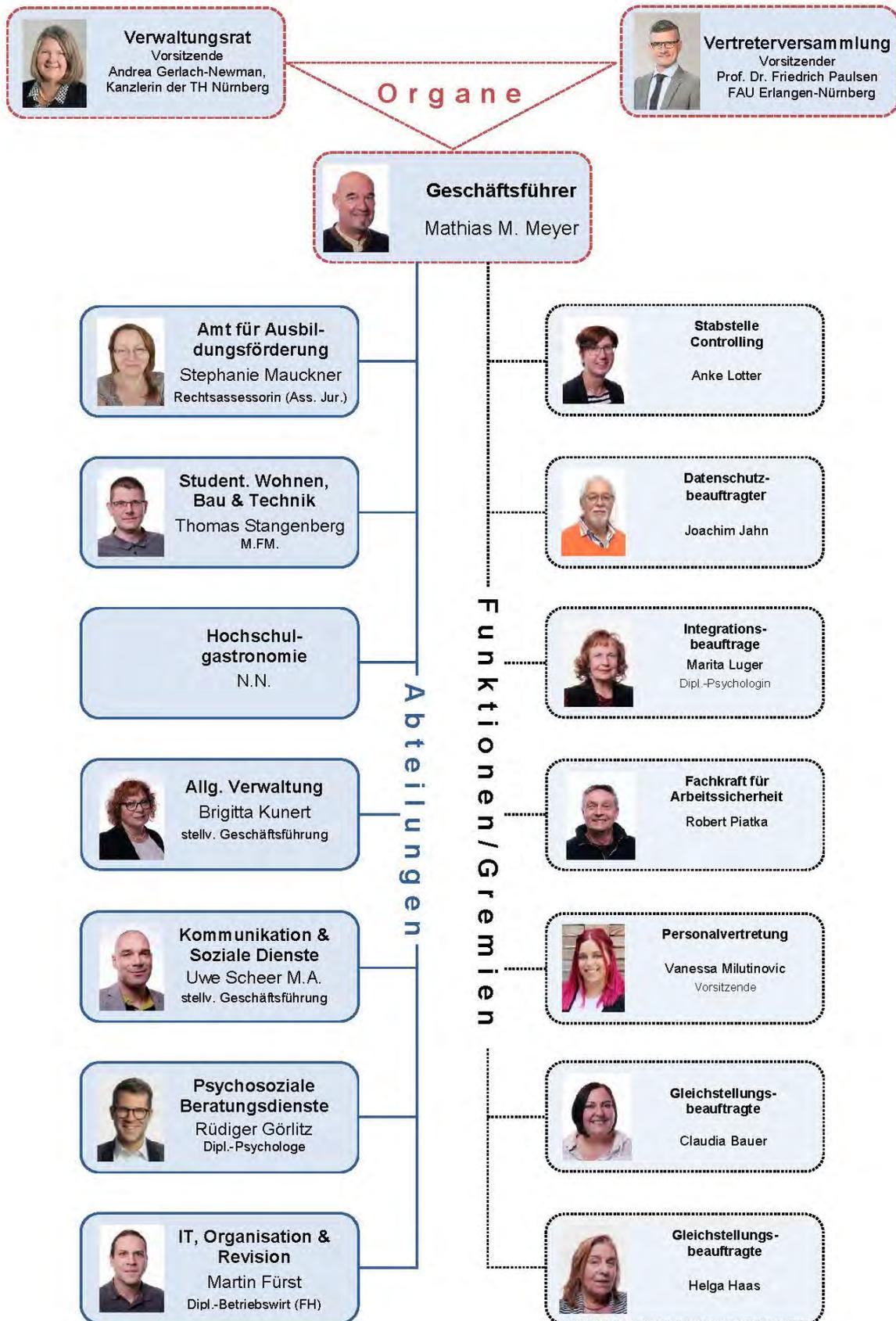
Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Das Studierendenwerk 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 Claudia Bauer – Personalstelle / Abt. 4**
- Geschäftsführung
- Personalrat
- direkte Führungskraft
- Abteilungsleitung
- Personalstelle

Organigramm (Stand: November 2022)



Maßnahmenplan

Ziele und Maßnahmen werden fortgeschrieben

Ziele	Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Frauenanteils • Abbau von Unterrepräsentanz 	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Ausschreibung • Geschlechterneutrale Ausschreibung • Rechtzeitiges Ansprechen und Fördern von Nachwuchs • Ggf. Stellen als teilzeitgeeignet ausschreiben • Sicherstellung von geeigneten Weiterbildungsangeboten
<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Chancengleichheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung von geeigneten Weiterbildungsangeboten • Fortbildungen und Schulungen intern und extern • Analyse des Personalbestands • Prüfung der Vereinbarkeit über individuelle Teilzeitarbeit
<ul style="list-style-type: none"> • Bedarfsgerechte Personalentwicklung • Qualifizierung von Beschäftigten 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des Personalbestands • Rechtzeitiges Ansprechen und Fördern von Nachwuchs • Sicherstellung von geeigneten Weiterbildungsangeboten
<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Übernahme von frei werdenden Leitungsfunktionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtzeitiges Ansprechen und Fördern von Nachwuchs
<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung des beruflichen Wiedereinstieg • Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf 	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 	<ul style="list-style-type: none"> • Transparenz herstellen • Gezielte Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, um fachliches Potential auszuschöpfen • Rechtzeitiges Ansprechen und Fördern von Nachwuchs

Gleichstellungsplan zum Stichtag 30.06.2022 – Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

Entgeltgruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Langzeitkranke		davon in Mutterschutz	davon in Elternzeit		davon in EU-Rente auf Zeit		Beschäftigungsvolumen in VB (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts an der Zahl des Beschäftigungsvolumens in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45%)		Zielvorgabe angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2022 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf am 31.12.2026 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R (O oder P)	S
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	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,92	2,00	33,33	66,67	31,51	68,49	F	31,51	31,51
13	4	17	2	3	9	3	0	0	0	1	1	0	0	7,26	4,37	70,59	41,18	62,42	37,58	M	37,58	37,58
12	5	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1,37	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	M	0,00	² k.M.
11	6	3	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1,37	1,00	100,00	33,33	57,81	42,19	M	42,19	² k.M.
10	7	6	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3,25	2,00	66,67	33,33	61,90	38,10	M	38,10	38,9
9 b	8	15	2	10	3	0	0	0	0	0	0	1	0	4,52	10,00	40,00	66,67	31,13	68,87	F	31,13	31,13
9 a	9	6	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00	3,00	50,00	50,00	50,00	50,00	-	-	-
S 9	10	3	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1,87	0,82	66,67	33,33	69,52	30,48	M	30,48	¹ k.Ä.
8	11	26	10	7	8	1	0	0	1	3	0	0	0	15,31	7,87	84,62	30,77	66,05	33,95	M	33,95	² k.M.
S 8a	12	3	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2,25	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	M	0,00	¹ k.Ä.
7	13	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	F	0,00	50
6	14	33	9	9	15	0	0	0	0	1	0	0	0	18,70	9,00	75,76	27,27	67,51	32,49	M	32,49	² k.M.
5	15	33	6	20	6	1	0	0	0	0	1	0	1	9,40	20,60	36,36	69,70	31,33	68,67	F	31,33	¹ k.Ä.
4	16	6	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3,68	1,00	83,33	16,67	78,63	21,37	M	21,37	² k.M.
S 4	17	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2,23	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	M	0,00	¹ k.Ä.
3	18	50	19	7	23	1	1	0	0	2	0	0	0	33,89	7,62	90,00	16,00	81,64	18,36	M	18,36	² k.M.
2	19	81	20	2	58	1	6	0	0	1	0	1	0	53,84	2,50	106,17	3,70	95,56	4,44	M	4,44	² k.M.
1	20	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	M	0,00	² k.M.
Azubi	21	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	-
Gesamt		299	78	71	142	8	7	0	1	9	2	2	1	165,86	75,78	79,93	27,42	68,64	31,36	M	31,36	

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

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