

Zwischenbericht „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“

Universität zu Lübeck

*„Die Universität zu Lübeck und die mit ihr verbundenen Mitglieder und Institutionen bekennen sich zum toleranten, vertrauens- und verantwortungsvollen Umgang aller universitären Gruppen miteinander, zum Prinzip der Gleichberechtigung, insbesondere von Männern und Frauen, und setzen sich für dessen Verwirklichung ein, motivieren ihre Angehörigen, Verantwortung zu tragen [und] schaffen eine familienfreundliche Atmosphäre und Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie“
(aus dem Leitbild der Universität)*

Prof. Dr. Peter Dominiak
Präsident
Mail: dominiak@zuv.uni-luebeck.de
Tel.: 0451/500-3000

Dr. Oliver Grundei
Kanzler
Mail: grundei@zuv.uni-luebeck.de
Tel.: 0451/500-3003

Dr. Solveig Simowitsch
Gleichstellungsbeauftragte
Mail: simowitsch@zuv.uni-luebeck.de
Tel.: 0451/500-3619

Dr. Kerstin Lüdtke-Buzug
stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Mail: luedtke-buzug@imt.uni-luebeck.de
Tel.: 0451/500-5407

Dieser Zwischenbericht wurde verabschiedet:

Am 17. Januar 2011 von den Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsausschüssen

Am 25. Januar 2011 vom Präsidium der Universität und den Senatsausschussvorsitzenden Medizin und MINT

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Einleitung | 3 |
| A) Strukturelle Gleichstellungsstandards | 4 |
| 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen | 4 |
| 1.1 Verankerung auf Leitungsebene | 4 |
| 1.2 Beteiligung der Fachbereiche | 4 |
| 1.3 Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern und -trägerinnen | 5 |
| 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung | 5 |
| 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation | 6 |
| 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit | 8 |
| 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation | 8 |
| 3.2 Kinderbetreuungsangebote | 9 |
| 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen | 10 |
| 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe | 10 |
| 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen | 10 |
| 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten | 10 |
| B) Personelle Gleichstellungsstandards | 11 |
| 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen | 11 |
| 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung | 11 |
| 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement | 13 |
| 2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung | 13 |
| 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte | 14 |
| C) Flankierende Maßnahme | 15 |
| Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersicht zu den Zielvorgaben | |

Einleitung

Seit der Stellungnahme der Universität zu Lübeck zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ im März 2009 hat sich die Universitätsstruktur verändert und an neue Herausforderungen angepasst. Die beiden Fakultäten (Medizin und Technik-Naturwissenschaft) wurden 2010 angesichts einer fach- und fachbereichsübergreifenden Forschung und Lehre aufgelöst und organisatorisch weitestgehend zu einer Profilvereinigung zusammengeführt.¹ Besonders die medizinische Fakultät wurde besser in die Gesamtuniversität integriert, die Entscheidungskompetenz nun im Präsidium gebündelt, Kooperation und Steuerung dadurch erleichtert. Damit die Universität zusätzlich nach innen und außen an Handlungsfähigkeit gewinnt, soll sie in der Region Lübeck als Kristallisationspunkt für die Entstehung eines strukturierten Wissenschaftscampus fungieren. Mittelfristig soll die Universität in eine Stiftungsuniversität umgewandelt werden.

Die neue Struktur wird maßgeblich zur Erhöhung der Chancengleichheit beigetragen, da die strategische Verantwortlichkeit für ihre Realisierung im Präsidium liegt und von dort in einem top down-Prozess in die einzelnen Strukturen getragen wird.

Aktive Chancengleichheit wird durchgängig als Qualitätsmerkmal in Forschung und Lehre verstanden und entsprechend intern und extern kommuniziert. Die Nachhaltigkeit der Maßnahmen wird durch (zusätzliche) finanzielle und personelle Ressourcen sowie durch ihre Institutionalisierung sichtbar. Erfolge, aber auch Misserfolge, erfahren ein ständiges Monitoring und Controlling.

Die Universität ist an das Landesgleichstellungsgesetz und das schleswig-holsteinische Hochschulgesetz gebunden, sie geht aber über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. So sind die Gleichstellungsbeauftragten der Universität auch weiterhin mit dem Widerspruchsrecht und der Dienstwegsfreiheit ausgestattet; die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte ist seit 2009 entfristet.

Ein Ungleichgewicht von Männern und Frauen ist in einzelnen Qualifikationsstufen – vor allem bei der Habilitation und der Besetzung von Professuren – noch immer vorhanden. Zur Beseitigung hat die Universität sich quantitative² und qualitative Ziele gesetzt. Die in diesem Zwischenbericht aufgeführten Maßnahmen sollen dazu beitragen, diese bis 2013 zu erreichen.

¹ Vgl. Struktur- und Entwicklungsplan der Universität 2010.

² Auf Grund der kleinen Sektionen und ihrer engen Verzahnung in themenorientierte Zentren werden keine quantitativen Einzelziele, sondern ausschließlich Gesamtziele für die Universität formuliert.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die strategische und strukturelle Verantwortung für die Querschnittsaufgabe Gleichstellung liegt beim Präsidium laut Geschäftsverteilungsplan und Rahmenqualitätssatzung. Die beratene, begleitende Ebene liegt bei den Gleichstellungsbeauftragten, die operative Ebene maßnahmenbezogen bei verschiedenen Personen bzw. Einrichtungen.

In den vergangenen vier Jahren wurde das Gleichstellungsbüro personell aufgestockt. Für das seit Anfang 2011 existierende Dezernat „Familie und Chancengleichheit“ stehen folgende Ressourcen zur Verfügung:

- Gleichstellungsbeauftragte (100 % / Entfristung 2009),
- Verwaltungsmitarbeiterin (50 %)

Die Gleichstellungsbeauftragte hat kein eigenes Budget, aber alle von der Gleichstellungsbeauftragten angeregten Maßnahmen und Projekte wurden finanziell ausgestattet; der Titel „Gleichstellungsmaßnahmen“ ist seit 2011 Bestandteil des Haushaltsplans der Universität³.

Gleichstellung gehört an der Universität zur Corporate Governance und ist schriftlich verankert in folgenden Dokumenten:

- Verfassung (Präambel, § 18),
- Gleichstellungssatzung,
- Struktur- und Entwicklungsplan (Pkt. 5 Querschnittsaufgaben / 5.1 Gleichstellung) sowie integrierter Gleichstellungsplan,
- Rahmenqualitätssatzung (§ 8),
- Leitbild (www.uni-luebeck.de/universitaet/wirueberuns/leitbild.php),
- Zielvereinbarung zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein und der Universität für die Jahre 2009 bis 2013 (Pkt. 7 Gleichstellung und nachhaltige Entwicklung).

Besonders hervorzuheben ist, dass die Gleichstellungsbeauftragten an der Universität weiterhin mit der Dienstwegsfreiheit und dem Widerspruchsrecht ausgestattet sind (verankert in § 2, Abs. 2 und 3 der Gleichstellungssatzung). Beide Rechte wurden 2007 mit der Novellierung des Hochschulgesetzes Schleswig-Holstein als Arbeitsgrundlagen herausgenommen und in die Autonomie der Hochschulen gegeben. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte hat zudem die Möglichkeit zur regelmäßigen Supervision.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche

Das Präsidium leitet die Universität und nimmt auch die im Hochschulgesetz zugewiesenen Aufgaben der ehemaligen Dekane (jetzt Vorsitzende der Senatsausschüsse MINT und Medizin) wahr. Die Vorsitzenden sind für die Implementierung von spezifischen Maßnahmen zur Chancengleichheit sowie zur Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie ihre Sektion betreffend verantwortlich. Sie werden dabei von der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen, den Gleichstellungsausschüssen und ggf. vom Präsidium beraten. Durch die Teilnahme der Vorsitzenden am wöchentlich stattfindenden Präsidiumsgespräch, an welchem auch die hauptamtliche

³ Vgl. Entwurf des Haushaltsplans 2011, vorläufiges Ist 2010 für Gleichstellungsmaßnahmen: 161.339, 23 Euro. Der Großteil wird für Kinderbetreuungsmaßnahmen verwendet.

Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig teilnimmt, ist eine Verzahnung entsprechender Maßnahmen von den Führungsebenen in die einzelnen Bereiche gegeben.

Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte hat durch die neuen Strukturen keine direkten nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten mehr, aber vier Stellvertreterinnen, die nahezu alle Fächer der Universität repräsentieren. Die meist langjährige Zusammenarbeit ist bestimmt durch eine hohe Verlässlichkeit, Eigenverantwortung, regelmäßigen Informationsaustausch und kollegiale Beratung untereinander. Die Aufgaben in der Sektion bzw. gesamtuniversitär, z. B. die Teilnahme an Auswahlgesprächen oder Gremienarbeit, sind klar geregelt, wenn auch nicht schriftlich fixiert, so dass für alle Universitätsangehörigen thematisch feste Ansprechpartnerinnen zur Verfügung stehen. Mindestens einmal jährlich erfolgt eine Sitzung zur strategischen Ausrichtung.

An der Universität gibt es einen zentralen Senatsausschuss für Gleichstellung und zudem einen Sektionsausschuss im MINT-Bereich. Die Ausschüsse bestehen jeweils aus vier Personen (Bereich Professur, wissenschaftlicher Mittelbau, wissenschaftsunterstützendes Personal und Studierende); sie sind überwiegend mit Frauen besetzt (6 Frauen und 2 Männer). Die Sitzungen beider Ausschüsse inklusive der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten werden von der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten geleitet. Es ist bislang nicht gelungen, einen adäquaten Sektionsausschuss in der Medizin zu installieren, aber zwei Mitglieder der Sektion Medizin sind Angehörige des zentralen Gleichstellungsausschusses.

Zu den vorhandenen Gleichstellungsausschüssen wurden zusätzlich folgende Kommissionen und Arbeitsgruppen eingerichtet, die sich mit der Thematik „Gleichstellung“ und / oder „Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie“ befassen:

- Kitakommission (seit Dezember 2009)
- Projektgruppe Audit „Familiengerechte Hochschule“ (seit Oktober 2007)
- Projektgruppe für die Bewerbung zum TOTAL EQUALITY AWARD (Gender-AG) (seit September 2010)

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Gleichstellungsbeauftragten der Universität werden auch außerhalb der gesetzlichen Vorgaben bei Veränderungsprozessen und strukturellen Entscheidungen eingebunden, z. B. Univision 2020 oder Wissenschaftscampus Lübeck. Über die Verfahren hinweg besteht ein regelmäßiger, zeitnaher Austausch der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Präsidium sowie den Ausschussvorsitzenden MINT und Medizin.

Die Gleichstellungsbeauftragten werden zeitnah zu allen die Universität betreffenden Gremien eingeladen, sie haben beratende Stimme, Rede- und Antragsrecht.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe ist in der Rahmenqualitätssatzung der Universität verbindlich fixiert. Konkrete Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten oder Gleichstellungsausschüsse werden grundsätzlich durch das Präsidium in einzelne organisatorische Einheiten – vor allem in die Universitätsverwaltung – getragen, z. B. Öffentlichkeitsarbeit in die Stabstelle Kommunikation, Habilitationsstipendium für Wissenschaftlerinnen in die Stabstelle Wissenschaftsservice, finanzielle Zuwendungen aus dem Familienfonds an das Haushaltsdezernat.

Da die Maßnahmen in der Regel SMARTe Pläne sind, werden die meisten regelmäßig zur Verbesserung evaluiert, z. B. Nutzung des Habilitationsstipendiums für Wissenschaftlerinnen, des alternierenden Home Office, der Campusferien, des

Familienfonds. Nach Möglichkeit nimmt die Universität auch an externen Umfragen teil, um anhand der Rückmeldungen bestehende Maßnahmen zu verbessern bzw. neue Maßnahmen zu entwickeln.

Gender- und / oder familienbewusstes Führungsverhalten wird intern und extern kommuniziert. Die an der Universität herausgegebene halbjährlich erscheinende Zeitschrift „focus uni-luebeck“ stellt seit 2009 einmal jährlich eine entsprechende Einrichtung der Universität als Best Practice vor. Neben Daten und Fakten beschreiben der Institutsleiter / die Institutsleiterin und jeweils ein Mitarbeiter und eine Mitarbeiterin, welche Rahmenbedingungen für mehr Chancengleichheit und Familienförderung im Institut vorhanden sind und an welcher Schnittstelle Handlungsbedarf besteht. Die Artikel sind vor allem als Vorbildfunktion für andere Einrichtungen gedacht.

Bis 2014 (im Zuge des Re-Audit „Familiengerechte Hochschule) ist geplant, die zukünftigen Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und jedem Institut / jeder Klinik mit einer zur Mittelzusage des Landes korrespondierenden Laufzeit zu schließen, in welcher auch anhand einer noch zu entwickelnden Checkliste (Entwicklung bis Jahresbericht zwei / 2013 Audit „Familiengerechte Hochschule“) der Gender- und Vereinbarkeitsaspekt angemessen berücksichtigt wird.

Im März 2011 wird sich die Universität zudem um den TOTAL E-QUALITY-AWARD bewerben.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Daten zur Geschlechtersituation werden an verschiedenen Stellen der Universität durchgängig geschlechterdifferenziert zusammengetragen und im Gleichstellungsbüro zentriert:

Das **Personaldezernat**⁴ erhebt Daten (in Teilen nur nach Anfrage) nach der *Beschäftigtenstruktur* (Anteile im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich, vollzeit-, teilzeitäquivalente Stellen, Einstellungen, (Eigen)Kündigungen, Versetzungen (in den Ruhestand), Altersteilzeit, Durchschnittsalter, Altersstruktur, befristete / unbefristete Beschäftigung, Freistellungen, Elternzeit, Elternzeit und Teilzeittätigkeit, Beförderungen, tarifliche Eingruppierung. Persönliche Daten werden selbstverständlich nicht zur Verfügung gestellt. Die Daten werden veröffentlicht in

- Informationen zur Hochschule im Audit „Familiengerechte Hochschule“,
- und erstellt für: Wissenschafts- und Finanzministerium Schleswig-Holstein, Staatskanzlei, Statistisches Landesamt, Landesrechnungshof, Hochschul-Informations-System (HIS).

Das **Studierenden-Service-Center** erhebt Daten nach der

- *Studierendenstruktur* unterteilt in Studiengänge sowie Bachelor, Master, Staatsexamen (AnfängerInnen, Studierende, AbsolventInnen, Abbruchquoten),
- *Struktur der wissenschaftlichen Qualifikation*: Promotion (nur Medizin), Habilitation,
- in größeren Abständen nach der *Sozialstruktur*.

⁴ Da das Universitätsklinikum eine eigene Verwaltung einschließlich Personalabteilung hat, verfügt das Personaldezernat der Universität über keine eigenen Daten aus dem wissenschaftlichen Bereich der Sektion Medizin [nur Daten Sektion MINT, Vorklinik und Universitätsverwaltung]. Das Universitätsklinikum erhebt und verwaltet alle Daten zu den Angehörigen des Klinikums, die auf Grund von Forschung und Lehre auch Teil der Universität sein können. Die Daten können bei Bedarf entsprechend abgefragt werden, doch werden die Daten erst seit kurzem geschlechterdifferenziert aufbereitet, was eine eindeutige Statistik erschwert.

Die Daten werden veröffentlicht in

- Informationen zur Hochschule im Audit „Familiengerechte Hochschule“,
- Frauenstatistikbericht der Hansestadt Lübeck (partiell),
- Gleichstellungsplan innerhalb des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität,
- und erstellt für das Statistische Landesamt.

Umfragen werden auf der Homepage der Universität veröffentlicht.

Die **Sektionsbüros MINT und Medizin** erheben Daten über

- die *Berufungsstruktur* (Bewerbungen, Einladungen zu Probevorträgen, Listen der zu begutachtenden Personen, Berufungen, Ernennungen, Ablehnungen),
- die *Professurenstruktur* (besetzte W1-, W2/C3- und W3/C4-Professuren, frei werdende W1- [MINT], W2- und W3-Professuren),
- die *Gremienzusammensetzungen*,
- die *Kommissionszusammensetzungen*,
- *Promotionen unterteilt in Studiengänge im Bereich MINT* (nur Sektionsbüro MINT).

Die Daten werden regelmäßig veröffentlicht in

- Frauenstatistikbericht der Hansestadt Lübeck (partiell),
- Gleichstellungsplan innerhalb des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität,
- auf Abfrage für Rankings zum Thema „Chancengleichheit an Hochschulen“.

Die **Stabstelle Wissenschaftsservice** erhebt Daten der

- *internen Forschungsförderung* (Schwerpunktprogramme, Einzelförderungen, Paketanträge im Rahmen der Einzelförderung, Lehrprojekte im Rahmen der Einzelförderung, Promotionsstipendium „Exzellenzmedizin“, Habilitationsstipendium für Wissenschaftlerinnen in der Medizin).

Die Daten werden innerhalb der regelmäßig tagenden Forschungskommission veröffentlicht.

Außerdem erfolgen jährliche Evaluationen zur Lehre in Medizin und MINT.

Im **Gleichstellungsbüro** werden die Daten gesammelt, ausgewertet und Handlungsempfehlungen für die einzelnen Bereiche formuliert. Zusätzlich werden folgende Daten erhoben:

- *Beratungsanfragen und Beratungen* (Studium mit Kind, Studienorganisation / Studienfinanzierung mit Kind, Kinderbetreuung, Elternzeit / Wiedereinstieg, wissenschaftliche Qualifikation / Fördermöglichkeiten, Coaching, Sexuelle Diskriminierung und Gewalt, Mobbing, Stalking, Häusliche Gewalt),
- *Berufungsverfahren* (Ergänzungen zu den Sektionsbüros: proaktives Recruiting, Hausberufungen, Auffälligkeiten im Verfahren),
- *Struktur der Führungsebenen* (Präsidium, Sektionen, Stabstellen / Dezernate),
- *Verträge des wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich MINT⁵ für*
 - a) *die Sichtbarkeit einer kontraktuellen Segregation (Struktur des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses hauptsächlich im befristeten Arbeitsverhältnis, auf Teilzeit- sowie Drittmittelstellen),*
 - b) *die Dokumentation wissenschaftlicher Karriereverläufe.*

Die Daten werden nicht veröffentlicht, aber regelmäßig im Präsidium und themenbezogen in einzelnen Gremien vorgestellt und besprochen.

Die **Studiengangskoordinatorin der Informatik** erhebt seit 2009 auf Grund der geringen weiblichen Quote innerhalb des Studiengangs *Daten zu den Studienanfängerinnen und*

⁵ Vgl. Anm. 4.

Studentinnen, vor allem in der Relation, wie viele Frauen sich eingeschrieben haben und wie viele real ein Studium der Informatik beginnen. Die Datengewinnung wird auch genutzt, um alle Erstsemestlerinnen zu Beginn ihres Studiums und dann einmal im Semester zum Informatikerinnen-Netzwerktreffen einzuladen, um sie konsequent durch ein erfolgreiches Studium zu begleiten.

Die Daten werden derzeit auf Grund der Kürze der Erfassung noch nicht veröffentlicht. Eine über einen längeren Zeitraum (fünf Jahre) durchzuführende Analyse der Daten und Abfrage nach fachlichen Problemen und Rahmenbedingungen soll Handlungsempfehlungen für die Steigerung des weiblichen Anteils in der Informatik formulieren.

In der Regel werden alle Daten am Anfang eines Jahres für das zurückliegende Kalenderjahr erhoben. Lediglich die Daten der Studierendenstruktur nach AnfängerInnen und Studierenden werden zum jeweiligen Wintersemester erfasst. Die Daten werden für eine Stärken-Schwächen-Analyse genutzt, um dezidiert anhand der Statistik Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Der Gleichstellungsplan als integrativer Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans (Zeitraum 1. Juni 2010 bis 31. Mai 2015) formuliert qualitative und quantitative Ziele und wird regelmäßig fortgeschrieben. Er wird 2012 auf Grundlage des Berichts der Gleichstellungsbeauftragten auf seine Wirksamkeit hin überprüft und gegebenenfalls aktualisiert.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

In 2008 hatte das Gleichstellungsbüro die Aufgabe eines Familienservicebüros übernommen. Beides wurde in das Dezernat „Familie und Chancengleichheit“ überführt.

Zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und Verbesserung der Arbeitsorganisation bietet die Universität ihren Beschäftigten und Studierenden folgende Instrumente an:

- Dienstvereinbarung „Variable Arbeitszeit“ für alle Beschäftigten des wissenschaftsunterstützenden Bereichs (seit 2009),
- Dienstvereinbarung „Alternierendes Home Office“ für alle Beschäftigten des wissenschaftsunterstützenden Bereichs (seit 2009 / Evaluation der Nutzung bis Jahresbericht drei Audit „Familiengerechte Hochschule“ 2014),
- Dienstvereinbarung „Alternierendes Home Office“ für alle wissenschaftlichen Beschäftigten (in der Abschlussphase),
- Flexible Arbeitszeitmodelle für alle wissenschaftlichen Beschäftigten,
- Verschiedene Möglichkeiten für Teilzeittätigkeit,
- finanzieller Zuschuss für zusätzliche Kinder- oder Pflegebetreuung für die Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen oder Forschungsreisen für alle wissenschaftlichen Beschäftigten (per Präsidiumsbeschluss seit 2008 / 10.000 Euro p. a.),
- Teilzeitstudium (verankert in der Prüfungsverfahrensordnung 2010 für alle Bachelor- und Masterstudierenden; das Teilzeitstudium wurde allerdings vom Wissenschaftsministerium Schleswig-Holstein abgelehnt und musste wieder aus der Ordnung entfernt werden),
- Vereinbarkeitsregel für alle Bachelor- und Masterstudiengänge, dass als Verhinderungsgrund für die Nichtteilnahme an einer Prüfung auch die Krankheit des Kindes zählt⁶ (Prüfungsverfahrensordnung 2010).

⁶ Auf Grund der bundeseinheitlichen Approbationsordnung gilt die Regel nicht für Medizinstudierende. In 2011 wird geprüft, ob diese Regel in die Studienordnung Medizin aufgenommen werden kann.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Das noch immer bestehende Vorurteil, eine wissenschaftliche Qualifikation und Mutterschaft ließen sich schwer bis gar nicht vereinbaren, ist an der Universität deutlich zurückgegangen. Die Universität Lübeck ist eine sehr kinderfreundliche Hochschule: 86 % der Professorinnen haben mindestens ein Kind, Wissenschaftlerinnen, die ihr Kind in der Unikrippengruppe betreuen lassen, entschieden sich zu fast 100 % während ihrer wissenschaftlichen Qualifikation für ein zweites Kind, 4 % der Studierenden haben Kinder, Tendenz steigend. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie, insbesondere der deutliche Ausbau der Kinderbetreuung auf verschiedenen Ebenen und ein entsprechendes Informationsangebot, bilden demnach den aktuellen Schwerpunkt. Die Universität wurde 2008 als „Familiengerechte Hochschule“ zertifiziert und befindet sich final in der Re-Auditierungsphase.

Die Universität hat folgende Angebote:

- Betreuung für Kinder von zwei Monaten bis drei Jahren für Beschäftigte der Uni⁷ (seit 2009 ca. 150.000 Euro p. a. / Ausbau im Elementar- und ggf. Hortbereich bis 2014),
- Kita des Studentenwerkes⁸ (bis 2012 geplant: Verlängerung der Öffnungszeiten zur verbesserten Anpassung an die Stundenpläne),
- Campusferien im Sommer (seit 2008 4500 Euro p. a. / Erweiterung auf die Herbstferien ab 2011),
- Familienportal auf der Homepage (www.uni-luebeck.de/familie.php, seit 2009),
- Notfallbetreuung (seit 2011 in Kooperation mit dem ElternService der AWO / 640-5540 Euro p. a. je nach „Fällen“),
- CaRE – CampusRabenEltern, eine Studierendeneltern-Kind-Gruppe mit zusätzlich moderiertem Online-Forum (<http://eltern.asta.uni-luebeck.de>, seit 2010 / ca. 150 Euro p. a.),
- kindgerechte Infrastruktur (seit 2008 Wickelstationen, Spielecke in der Mensa, mobile Spielkisten, Sozialraum im Informatikum mit Hochstühlen, Spielkiste, Sanitärartikeln, Gläschenerwärmer).

Neben des stringenten Ausbaus der Kinderbetreuung⁹ ist bis 2012 folgendes geplant (verankert in der Zielvereinbarung Audit „Familiengerechte Hochschule“): Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers.

Außerdem (ebenfalls verankert in der aktuellen Zielvereinbarung) sollen die Institute durch das Präsidium im Laufe des Jahres 2011 aufgefordert werden, finanzielle Mittel für studentische Hilfskräfte für Doktorandinnen bereitzustellen, die schwangerschaftsbedingt einem Beschäftigungsverbot unterliegen. Gleichzeitig soll das Personaldezernat prüfen, ob eine Vorfinanzierung durch die Universität möglich ist.

⁷ Zehn Plätze innerhalb des Betriebskindergartens „Unizwerge“ des Universitätsklinikums; Öffnungszeiten: 5.45 Uhr bis 21.15 Uhr; keine Schließzeiten während der Ferien. Vier Belegplätze im von zwei Tagespflegepersonen geleiteten „Häuschen“; Öffnungszeiten: 7.00 Uhr bis 17.00 Uhr, Betreuung an Randzeiten möglich. Nach der aktuellen Vergabe für das Kitajahr zum 1. August 2011 sind die Plätze nach folgenden Statusgruppen besetzt: 1x wissenschaftsunterstützende Beschäftigte (7,1 %), 4x Doktorandinnen, davon 2x geblockt für Stipendiatinnen des Graduiertenkollegs „Modulation von Autoimmunität“ (28,6 %), 5x Postdocs / wissenschaftliche Beschäftigte (35,7 %), 3x Oberärztinnen (21,5 %) und 1x Professorin (7,1 %).

⁸ 70 Plätze, davon ca. 30 Plätze für unter Dreijährige [zusammen mit der FH Lübeck].

⁹ Vorläufiger geschätzter Bedarf für die Beschäftigten (nur Universität ohne ärztliches Personal): Erweiterung um 20 Plätze im Krippen- und 40 Plätze im Elementarbereich, 10 bis 20 Plätze im Hortbereich. Vorläufiger geschätzter Bedarf für die Studierenden: 20 Plätze im Krippen- und 10 Plätze im Elementarbereich.

Des Weiteren gibt es aktuell Überlegungen, studentische Eltern vor Prüfungszeiten zu entlasten und an den zwei vorhergehenden Wochenenden eines jeden Semesters jeweils fünf Stunden pro Tag eine zusätzliche Kinderbetreuung in Kooperation mit der Dorothea-Schlözer-Schule für Ernährung, Gesundheit und Sozialwesen anzubieten.

3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Seit Ende 2009 ist es der Universität durch eine Kooperation mit dem Initiativkreis HanseBelt (Zusammenschluss von Wirtschaftsunternehmen) möglich, verstärkt Double Career anzubieten. Da nachweislich hoch qualifizierte Frauen auf einen Arbeitsortwechsel verzichten, wenn es keine adäquate Position für den Partner in der Region gibt, hat die Universität durch diese Möglichkeit einen entscheidenden Schritt zur Erhöhung des Frauenanteils getan. Die HanseBelt-Region erstreckt sich von Hamburg bis an den Öresund (Malmö). Darüber hinaus wird auch im Rahmen des Wissenschaftscampus Lübeck eine gemeinsame Double-Career-Strategie entwickelt.

Ein weiteres Angebot zur Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen ist die alle zwei Jahre stattfindende Informationsveranstaltung KiBeKa Kind – Beruf – Karriere (seit 2007 / 300 Euro mit Unterstützung der Alumni). Außerdem gibt es ein MentorInnenprogramm von Eltern für (werdende) Eltern.¹⁰

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Der Frauenanteil in den (Berufungs)kommissionen liegt bei durchschnittlich 20 %.

Um transparente und streng formalisierte Berufungsverfahren zu gewährleisten, sind gendergerechte Berufungsrichtlinien notwendig. Die Gleichstellungsausschüsse und Gleichstellungsbeauftragten haben schwerpunktmäßig in 2010 Empfehlungen für eine genaue Vorgehensweise ausgearbeitet. Eine Anlage zum Gender bias soll einer Reproduktion geschlechtsspezifischer Diskriminierung entgegenwirken und die Berufungskommissionen befähigen, geschlechtsspezifische Benachteiligungsgefahren zu erkennen und auszuschließen. Die Richtlinien werden innerhalb eines Workshops zur generellen Neustrukturierung der Berufungsverfahren¹¹ Mitte Februar 2011 diskutiert. Ob alle Vorschläge zu mehr Gendergerechtigkeit Berücksichtigung finden, kann erst im Abschlussbericht dargestellt werden.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Promotionsordnung wird in 2011 unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten reformiert. Sowohl Promotions- als auch der jeweilige Prüfungsausschuss sollen paritätisch besetzt sein.

Des Weiteren gibt es gemäß § 10 der Grundsätze zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis eine Untersuchungskommission sowie nach § 9 Vertrauenspersonen.

¹⁰ Vgl. www.uni-luebeck.de/familie/MentorInnen.php. Das Angebot wird nicht dokumentiert oder evaluiert, sondern versteht sich als Angebot, außerhalb der offiziellen Institutionen eine Vertrauensperson zu finden und sich von ihm / ihr individuell nach persönlichen Vereinbarkeitsstrategien beraten zu lassen.

¹¹ Teilnehmende am Workshop sind: Alle Präsidiumsmitglieder, die Sektionsausschussvorsitzenden, die Mitarbeiterinnen der beiden Sektionsbüros, die Justiziarin und die Gleichstellungsbeauftragte.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die an der Universität vorhandenen Sektionen (Medizin, MINT) haben in den Qualifikationsverläufen ähnliche, aber auch spezifische Problematiken. Während es in der Medizin einen konstant hohen Anteil an Studentinnen und Doktorandinnen gibt, bricht die Quote bei den Habilitationen und Professuren ein. In der Sektion MINT fehlen Studentinnen in der Informatik und Studenten in Molecular Life Science. In den Naturwissenschaften und in der Medizintechnik ist der Studentinnen- und Doktorandinnenanteil vergleichsweise hoch. Es gibt zu wenig Habilitandinnen (allerdings ist auch der Männeranteil gering) und bislang keine Professorinnen.

Sektion MINT

Um Schüler für ein Studium in **Molecular Life Science** zu gewinnen, hat die Universität in 2010 das erste Mal im Rahmen der Schülerakademie (LOLA, Lübecker Offenes Labor) einen Boys Day durchgeführt. Der Boys Day wird auch in 2011 angeboten.

Um Schülerinnen für ein **Informatikstudium oder ein Studium in Mathematik in Medizin und Lebenswissenschaften** zu interessieren, nimmt die Universität am jährlichen Girls Day teil.¹²

Während einer Studiumverlaufsanalyse in der Informatik war der Studiengangskordinatorin 2009 aufgefallen, dass der Frauenanteil in den Anfängerjahrgängen in den ersten zwei bzw. ersten vier Semestern von 20 bzw. 25 % auf 13 bzw. 9 % gesunken war (WS 08/09 und WS 07/08). Das war ein neues Phänomen, das von den Jahrgängen davor unbekannt war. Eine Analyse der letzten zwei Jahre ergab, dass dem keine überdurchschnittliche Abbruchquote der Frauen zu Grunde lag, sondern, dass ein Großteil zwar eingeschrieben ist, aber ein aktives Studium nicht aufnimmt. Im WS 10/11 gab es einen Anteil von 21 % eingeschriebener Studentinnen (26 von 123), zum Semesterbeginn nur noch 12 % (11 von 91). Die Studiengangskordinatorin der Informatik und eine Informatikstudentin haben zum Wintersemester 2009 begonnen, die Studienanfängerinnen aktiv mit regelmäßigen Treffen zu begleiten (Informatikerinnen-Netzwerktreffen). Zum einen sollen junge Frauen für andere junge Frauen sichtbar werden, zum anderen werden Problematiken im Curriculum und auch zu entsprechenden Rahmenbedingungen besprochen und Erfahrungen ausgetauscht, um die Studentinnen adäquat durch das Informatikstudium zu führen und sie zum Verbleib in der Wissenschaft zu motivieren. Im Sommersemester 2011 wird es in diesem Rahmen ein erstes Netzwerktreffen zwischen den Studienanfängerinnen / Studentinnen und Doktorandinnen der Informatik geben.

Da es speziell in den Informatik-Instituten der Universität bislang nur einen geringen Frauenanteil gibt, befördern die Gleichstellungsbeauftragten auch die Bildung eines eigenen Netzwerkes für Doktorandinnen in diesem Bereich.

Um den Frauenanteil an Promotionen und Habilitationen im MINT-Bereich zu steigern, wird ein Graduierungsstipendium für Wissenschaftlerinnen eingeführt (Umsetzung bis 2012, verankert in der Zielvereinbarung Audit „Familiengerechte Hochschule“ / voraussichtlich 60.000 Euro p. a.).

¹² Z. B. im Rahmen der Schülerakademie LIMa (Lübecker Initiative Mathematik) und Llas (Lübecker Informatik an Schulen), aber auch im Institut für Medizinische Informatik.

Es gibt in der Sektion aktuell 4 Juniorprofessuren, 5 W2-Professuren und 22 C4/W3-Professuren, die alle mit Wissenschaftlern besetzt sind. War es bereits sehr schwer, Frauen für eine Bewerbung zu motivieren, ist es bislang nicht gelungen, Frauen zu berufen.

Im MINT-Bereich haben sich in 2009¹³ auf W2- und W3-Professuren insgesamt 90 Personen beworben, davon 16 Frauen (18 %). Zwei Frauen gelangten auf Listenplätze (17 %). Die auf primo loco berufene Wissenschaftlerin für die W3-Professur Softwaretechnik und Programmiersprachen hat in 2010 den Ruf abgelehnt.

Um den Frauenanteil an den Professuren zu steigern, gibt es folgendes Instrument:

- Proaktives Recruiting von Professorinnen (aktive Ansprache und Recherche auf der Datenbank femconsult).

Sektion Medizin

Die „leaky pipeline“ in der Medizin beginnt für Frauen beim Übergang von der Promotion zur Habilitation. Um unmittelbar Frauen gewinnen zu können, nutzt die Universität das Instrument

- Habilitationsstipendium.

Bereits seit 2003 gibt es in der Medizin im Rahmen der Nachwuchsförderprogramme ein Habilitationsstipendium für Wissenschaftlerinnen. Es steht ganzjährig zur Verfügung und hat ein Gesamtfördervolumen von 60.000 Euro pro Jahr. Es kann individuell genutzt werden (z. B. für zusätzliche Kinderbetreuung oder personellen Ersatz). Alle bisher geförderten Wissenschaftlerinnen stellten ihre Habilitation zügig fertig.

Es gibt in der Medizin keine Juniorprofessuren. Es gibt 25 W2-Professuren, davon sind 3 mit Frauen besetzt und 32 C4/W3-Professuren, davon sind 4 mit Frauen besetzt.

Insgesamt haben sich in der Medizin in 2010¹⁴ auf W2- und W3-Professuren 65 Personen beworben, davon 13 Frauen (20 %). 18 Personen gelangten auf Listenplätze, darunter fünf Frauen (28 %). Elf Personen wurden berufen, darunter zwei Frauen (18 %).

Insgesamt ergibt sich folgendes Bild, welche Lehrstühle und Professuren an der Universität Lübeck (in der Medizin) mit Frauen besetzt sind:

- W3-Professur für Hals-, Nasen- und Ohrenheilkunde
- W3-Professur für Humangenetik
- W3-Professur für Genetische Bewegungsstörungen (Schilling-Professur)
- W2-Professur für Biometrie und Statistik (Professorinnen-Programm)
- W2-Professur für Verhaltensneurobiologie (Professorinnen-Programm)
- W2-Professur für Psycho-Neurobiologie
- W3-Professur für Immunologie und Zellbiologie (zusammen mit dem Leibniz-Zentrum für Biowissenschaften Borstel)

Um den Frauenanteil an den Professuren zu steigern, gibt es folgendes Instrument:

- Proaktives Recruiting von Professorinnen (aktive Ansprache und Recherche über die Datenbank femconsult)

¹³ Quelle: Sektionsbüro MINT. Die aktuellen Daten für 2010 stehen noch aus.

¹⁴ Quelle: Sektionsbüro Medizin.

Geplante Maßnahmen für beide Sektionen

Frauen werden nach der Promotion seltener aufgefordert, sich weiter wissenschaftlich zu qualifizieren. Um den Anteil der Habilitandinnen maßgeblich zu steigern, wird in 2011 eine Umfrage unter allen PromovendInnen der Universität durchgeführt, ob und unter welchen Bedingungen eine Habilitation für sie in Frage kommt. Da (fachliche) Wertschätzung und Anerkennung, Motivation, aber auch Rahmenbedingungen außerhalb des Arbeitsplatzes eine nicht zu unterschätzende Bedeutung für einen Verbleib in der Wissenschaft haben, sollen nach Auswertung der Umfrage Handlungsempfehlungen formuliert und die Quote verbessert werden.

Neben der Neustrukturierung der Berufungsverfahren plant das Präsidium bis 2012 die Erarbeitung von Ausführungsrichtlinien zu klaren Befangenheitsregeln in allen personenbezogenen Begutachtungs- und Entscheidungsverfahren.

Bis 2013 werden vier W3- und eine W2-Professur in der **Medizin**¹⁵ frei:

- W3 für Allgemeine Chirurgie
- W3 für Anästhesiologie
- W3 für Frauenheilkunde und Geburtshilfe
- W3 für Kinderchirurgie
- W2 für Neuroradiologie

Bis 2013 werden keine W3- und W2-Professuren in der Sektion **MINT**¹⁶ frei, bislang ist geplant, folgende W2-Professuren neu einzurichten:

- W2 für Affektive Neurowissenschaften
- W2 für Medizinische Physik

Die gemäß Hochschulgesetz Schleswig-Holstein befristeten Professuren, die bis 2013 auslaufen, sind bereits entfristet bzw. stehen kurz vor ihrer Entfristung.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Im System zur leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM) wird der Genderaspekt in der **Medizin** bereits seit 2001 angemessen berücksichtigt. Der Parameter „Nachwuchsförderung“ wird wie folgt gewichtet: Bei Dissertationen mit dem Ergebnis „summa cum laude“ für Doktorandinnen 5 Punkte (Doktoranden 4), mit dem Ergebnis „magna cum laude“ für Doktorandinnen 3 Punkte (Doktoranden 2), für Habilitationen von Frauen 6 Punkte (Männer 4 Punkte).

In der Sektion **MINT** werden abgeschlossene Dissertationen und Habilitationen mit Faktor 1 plus Diplom- und Masterarbeiten mit Faktor 0,25 gewichtet, Bachelor- und Studienarbeiten 0,1. Für Wissenschaftlerinnen wird der Gewichtungsfaktor erhöht: Um 25% für Biowissenschaften und um 50% für Informatik.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Motivation von Wissenschaftlerinnen bei Selbstmeldeverfahren für Wettbewerbe und Preise durch direkte Ansprache und Rundmails in alle Institute wurde ausgebaut: Alle zur Kenntnis gelangten Wettbewerbe werden auf die Gleichstellungshomepage gestellt, durch die „Mitteilungen des Dekans“ und per Rundmail bekanntgemacht. Wissenschaftlerinnen werden direkt durch das Präsidium zur Teilnahme

¹⁵ Quelle: Sektionsbüro Medizin. Es ist davon auszugehen, dass W2-Professuren eingerichtet werden.

¹⁶ Quelle: Sektionsbüro MINT.

aufgefordert, z. B. Alfred Krupp-Förderpreis für junge Hochschullehrer. Es werden Wissenschaftlerinnen für Förderpreise vorgeschlagen, z. B. Leibniz-Preis der DFG.

Wissenschaftlerinnen werden bei Bedarf individuell zu unterschiedlichen Themen von den Gleichstellungsbeauftragten gecoacht (von Mitarbeitenden- / Perspektivengesprächen über do's and don'ts in Berufungsverfahren bis zur Kommunikation).

Geplant, bislang aber wegen fehlender personeller Ressourcen nicht umgesetzt, sind Mentoringprogramme in der Medizin und in der Informatik.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

In der seit 1999 durch die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte herausgegebenen Halbjahreszeitschrift „Athene“ werden regelmäßig Genderthemen publiziert, z. B. geschlechtergerechte Sprache, Grundlagen zum Gender Mainstreaming, Rollenstereotype / Gender Bias.

Des Weiteren tragen eine wertschätzende Atmosphäre und Kommunikation zur Corporate Identity und zum Erfolg einer Universität bei. Neben den strukturierten, installierten Maßnahmen gibt es an der Universität zu Lübeck diesbezüglich eine ausgeprägte interne und externe Kommunikation, Angebote und Öffentlichkeitsarbeit, die zur Gendersensibilisierung beitragen, darunter sind folgende zu nennen:

- regelmäßiger Informationsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten mit den Ausschussvorsitzenden MINT / Medizin und dem Präsidium,
- Gleichstellungsportal auf der Homepage der Universität (seit 2006 www.uni-luebeck.de/organisation/gleichstellungsbeauftragte.php),
- Familienportal auf der Homepage der Universität (seit 2009 www.uni-luebeck.de/familie.php),
- Handbibliothek bei der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zu den Themen Frauenrechte, Gender, Diskriminierung, Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie,
- konsequente Benutzung geschlechtergerechter Sprache,
- Installierung fester Rubriken, z. B. „Zwischen Wissenschaft und Windeln“, Nachrichtenticker „Gleichstellung und Vereinbarkeit“ im „focus uni-luebeck“, Halbjahreszeitschrift der Pressestelle (seit 2009),
- Wahlpflichtveranstaltung „Gender in der Medizin“ (seit 2003),
- Beratungsstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (seit 2006).

Bis 2013 sind In-House-Coaching-Veranstaltungen für Führungskräfte u. a. auch zu den Themen „Genderkompetenz“ und „Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie“ geplant (verankert in der Zielvereinbarung Audit „Familiengerechte Hochschule“).

C) Flankierende Maßnahme

Um das Studien- und Arbeitsumfeld für Frauen (und Männer) sicherer und damit auch attraktiver zu machen, gibt es differenzierte präventive Maßnahmen gegen Sexuelle Diskriminierung und Gewalt. Das Dezernat „Familie und Chancengleichheit“ bietet eine (anonyme) Erstberatung an und vermittelt an professionelle Einrichtungen; es besteht eine gute Vernetzung und Kooperation zu Frauenfachberatungsstellen, z. B. zum Frauennotruf Lübeck. Auf der Gleichstellungshomepage finden sich Kontaktdaten mit Ansprechpersonen und rechtlichen Informationen. In den meisten sanitären Einrichtungen kleben Flyer des Frauennotrufs oder der Frauenhelpline. Die Universität beteiligt sich an der Fahnenaktion „Nein zu Gewalt an Frauen“ während der jährlichen Anti-Gewalt-Woche im November.

2010 hat die Universität mit einer Online-Umfrage unter allen Studentinnen am EU-Projekt „Gender Based Violence, Stalking and Fear of Crime“ teilgenommen. Ziel der Universität Lübeck ist es, anhand der Auswertungen und anonymen Kommentaren weitere Handlungsempfehlungen zu formulieren. Geplant sind im Laufe des Jahres 2011 eine Gefährdungsbeurteilung des Campus sowie die Erstellung einer Richtlinie gegen Sexuelle Diskriminierung und Gewalt an der Universität.



Zielvorgabe

| Wissenschaftliche Karrierestufen | Ausgangslage am 1. März 2008 | | |
|--|------------------------------|------|---------|
| | Anzahl | | Prozent |
| | m | w | m |
| Studierende | 1265 | 1464 | 46,4 |
| Anzahl Promotionen im Jahr | 10 | 18 | 36 |
| Anzahl Habilitationen im Jahr | 15 | 2 | 88 |
| Juniorprofessuren [nur MINT] | 6 | 0 | 100 |
| Professuren C3/W2 | 23 | 1 | 96 |
| Professuren C4/W3 | 49 | 4 | 92 |
| Leitungspositionen (Präsidium, Sektionsleitungen) | 10 | 1 | 91 |

Die Daten aus der Stellungnahme vom 31. Mär. für den Stichtag 1. März 2009 sind abweichend von diesem Zwischenbericht, da es sich in der Stellungnahme um vorläufige Daten gehandelt bei den Promotionen um Daten vom 31.12.2008

Quelle der Daten für die Studierenden: Studierenden-Service-Center

Quelle der Daten für die Promotionen: Studierenden-Service-Center und Sektionsbüro MINT

Quelle der Daten für die Habilitationen: Studierenden-Service-Center

Quelle der Daten für die Professuren: Sektionsbüros MINT und Medizin

Quelle der Daten für die Leitungspositionen: Gleichstellungsbüro

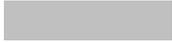
en / Gesamtübersicht

| 09 | Zwischenstand 31.12.2010 | | | | | Zielvorg: |
|------|--------------------------|------|---------|------|------|-----------|
| zent | Anzahl | | Prozent | | Pro: | |
| w | m | w | m | w | m | |
| 53,6 | 1333 | 1587 | 45,7 | 54,3 | | |
| 64 | 82 | 88 | 48 | 52 | | |
| 12 | 21 | 2 | 91 | 9 | 75 | |
| 0 | 4 | 0 | 100 | 0 | | |
| 4 | 27 | 3 | 90 | 10 | 85 | |
| 8 | 50 | 4 | 93 | 7 | 90 | |
| 9 | 8 | 2 | 80 | 20 | | |

z 2009

hat bzw.

8.



abe 2013

zent

w

25 (25)

15 (10)

10 (10)