

Fachbereich Philosophie und  
Geisteswissenschaften

# Gleichstellungsplan

11.12. 2019 (Datum des Beschlusses)

## **Inhalt:**

- I. Allgemeine Ziele und Bestandsaufnahme
  
- II. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern
  - a. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
  - b. Organisationskultur
  - c. Personalpolitik
  - d. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse
  
- III. Anlage: Datenraster

## **Vorbemerkung**

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften wurde von einer Kommission erarbeitet, in der alle Statusgruppen vertreten waren und die sich im Laufe des Sommersemesters 2019 mehrfach getroffen und Fragen von Gleichstellung und Diversity intensiv diskutiert hat. Der Kommission gehörten folgende Personen an: Prof. Dr. Susanne Zepp (WE 05, Vorsitzende der Kommission), Prof. Dr. Jutta Eming (WE 4), Prof. Jenny Schrödl (WE 7), Cornelia Walter (Dekanat & FB-Verwaltung, Stellv. Vorsitzende der Kommission), Carolin Hehn (FB-Verwaltung), Dr. Wolfgang Hottner (WE 3), Jennifer Kulik (WE 5), Stephanie Kirschey (WE4), Gina Macher (WE 5), sowie die Dezentralen Frauenbeauftragten Viola Schmitt und Julia Kranhold.

### **I. Allgemeine Ziele und Bestandsaufnahme**

Der Gleichstellungsplan des Fachbereiches Philosophie und Geisteswissenschaften orientiert sich in der Entwicklung und Verfolgung von Maßnahmen und Zielsetzungen an dem Gleichstellungskonzept, den Frauenförderrichtlinien sowie dem Mission Statement Diversity 2015-2020 der Freien Universität. Dabei ist das Ziel einer barriere- und diskriminierungsfreien Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung sowie einer wertschätzenden Zusammenarbeit aller Statusgruppen handlungsleitend, um selbstkritisch Ausgrenzungsmechanismen zu erkennen, abzubauen und Integrationsmöglichkeiten zu schaffen.

Gemäß den Grundsätzen des Gender-Mainstreaming begreift die Freie Universität Berlin die Gleichstellung der Geschlechter als Aufgabe aller Bereiche der Universität. Übergeordnetes Ziel ist eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung; die Basis dafür sind eine analysebasierte Handlungsfeldbestimmung und Zieldefinition. Die Verantwortung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages kommt den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zu, wobei die vielfältigen Fach- und Fachbereichskulturen angemessene Berücksichtigung finden sollen.

Der Fachbereich hat seit Verabschiedung des Gleichstellungsplans 2017 seine großen Erfolge in der Gleichstellung weiter konsolidieren können. Die Kommission hat sich intensiv mit den im Anhang beigefügten Daten zu Frauenförderung und Gleichstellung beschäftigt und sieht hier die insgesamt positive Entwicklung in allen Instituten und

Bereichen des Fachbereichs in fast allen wichtigen Kennzahlen weiter verstetigt (vgl. Anlage).

Die im Gleichstellungsplan formulierten Zielquoten (50% Frauenanteil bei den Promovierenden, den Habilitand\*innen, den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen sowie den Professor\*innen) konnten erfüllt werden. Bei den Studierenden avisiert der Fachbereich weiterhin eine Zielquote von nicht unter 25% männlicher Studierender. Die Kommission empfiehlt die Beibehaltung der vom Fachbereich erhobenen Datenübersichten zu Promotionen und Habilitationen, um die angestrebte Ausgewogenheit weiter sicherstellen zu können. Dazu gehört auch, das entsprechende Anreizsystem in der leistungsbezogenen Mittelvergabe des Fachbereichs beizubehalten.

Die Kommission hat sich in ihrer Arbeit an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG orientiert und empfiehlt, diese Orientierung auch weiterhin zu verfolgen. Zugleich muss die spezifische Situation einzelner Fächer, Institute und Fachbereiche sowie deren Unterschiedlichkeit angemessen berücksichtigt werden. Aktuell werden Daten der Fachbereichsangehörigen zu Statusgruppe und Geschlecht erhoben. In Anschauung des am Fachbereich 2019 entwickelten Leitbildes für Studium und Lehre empfiehlt die Kommission, die Kategorien und Aspekte für die Datenerhebung mit den Realitäten einer diversen Hochschule abzugleichen.

Im Sinne der besseren Kommunikation der Gleichstellungsziele des Fachbereichs werden die Gleichstellungspläne 2017 und 2019 an geeigneter Stelle (u.a. Homepage des Fachbereichs; Homepage der Dezentralen Frauenbeauftragten) veröffentlicht.

Auch wäre es für die weitere Gleichstellungsarbeit am Fachbereich wünschenswert, von der Universitätsleitung eine Rückmeldung über den Gleichstellungsplan des Fachbereichs im Kontext der Gleichstellungsstrategie der gesamten Universität zu erhalten. Eine solche Rückmeldung ist bislang – nach Kenntnis der Kommission – nicht erfolgt.

Im Sinne der Integration unterschiedlicher Perspektiven und Expertisen sollte die Kommission für die Erstellung eines Gleichstellungsplans weiterhin regelmäßig (d.h. alle zwei, spätestens alle vier Jahre) neu besetzt werden und Mitglieder aller Statusgruppen sowie verschiedener WE umfassen.

Zudem übernimmt die Kommission für die Dauer des Gleichstellungsplans eine Controlling-Funktion am Fachbereich. Sie erstellt im Wintersemester 20/21 einen Zwischenbericht über den Stand der Umsetzung der Maßnahmen und präsentiert diesen im Fachbereichsrat.

## I. a) Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans 2017-2019

Die Kommission hat sich eingehend mit dem Umsetzungsstand der im Gleichstellungsplan 2017-2019 beschlossenen Maßnahmen auseinandergesetzt. Im Bereich der **Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie** konnte der Fachbereich die Ausweitung der bestehenden Unterstützungsangebote für Studierende mit Familien- und Pflegeverantwortung auch auf Schwangere erreichen. Zudem konnte auch die Einbindung der Mentoring-Büros und des eins@FU Programms in die Gleichstellungsstrategie des Fachbereiches umgesetzt werden. Die Verbesserung der Terminkoordination am Fachbereich durch einen Online-Kalender sollte weiterverfolgt und ausgebaut werden. Im Bereich der **Organisationskultur** konnte die fachbereichsweite Verwendung geschlechtergerechter Sprache umgesetzt werden, die vorgeschlagene einheitliche Schreibweise mit \* ist noch nicht flächendeckend erreicht worden. Die Dezentrale Frauenbeauftragte hat seit 2017 ihre Beratung geöffnet und steht seitdem als Ansprechpartnerin für alle Mitglieder des Fachbereiches zur Verfügung. Sie kommuniziert das Beratungsangebot über ihre Homepage. Im Bereich der **Personalpolitik** konnte mit den Angeboten der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre zur Fort- und Weiterbildung von Lehrenden zu gender- und diversitätswusstem Lehren die Maßnahme zur Weiterbildung umgesetzt werden. Im Bereich der **Gender- und Diversity-Forschung** befindet sich der Fachbereich im Prozess der Umsetzung der Integration von Lehrveranstaltung mit Inhalten aus den Genderstudies und der Diversity-Forschung in die Leistungsbezogene Mittelvergabe. Auch die Benennung der Frauenförderergastprofessur befindet sich in der Umsetzung. Im Bereich der **geschlechtergerechten Gestaltung von Studieninhalten und Bedingungen** konnte mit den Angeboten der Toolbox für gender- und diversitätswusstes Lehren die Maßnahme zur Information zu geschlechtergerechten Methoden in der Lehre umgesetzt werden.

## II. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

### II. a) Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familien- sowie Pflegeverantwortung wurde von der Kommission weiterhin einstimmig priorisiert. Diesbezügliche Maßnahmen sind geschlechtsneutral anzubieten. Als ein zentrales Problem für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familien- sowie Pflegeverantwortung wird die geringe, bisweilen sogar überhaupt nicht vorhandene Gewährleistung einer Überschneidung von Schulferien und vorlesungsfreien Zeiten, in denen Urlaub genommen werden kann, gesehen. Der Fachbereich bittet hier das

Präsidium nochmals, sich gemeinsam mit anderen Berliner Hochschulen bei den zuständigen Entscheidungsträgern dafür einzusetzen, dass Schulferien und vorlesungsfreie Zeiten in Berlin familienfreundlicher aufeinander abgestimmt werden. Dies betrifft alle Hochschulangehörigen. Bis eine berlinweite Lösung gefunden wird, empfiehlt die Kommission, dass der Fachbereich den betroffenen Mitarbeiter\*innen und Studierenden flexible Lösungen ermöglicht, etwa durch die Verlegung von Sitzungsterminen, die in die Schulferien fallen. Insgesamt empfiehlt die Kommission eine familiengerechte Flexibilisierung der Veranstaltungsplanung, d.h. möglichst keine Veranstaltungen nach 18:00 Uhr.

<b>Ziele des Fachbereichs</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlich</b>
Verbesserung der Terminkommunikation	Fachbereichsweiter Kalender (online)	Dekanat
Familienfreundliche Hochschule durch höhere Flexibilisierung für alle Hochschulangehörigen bei Überschneidung von Vorlesungszeit und Schulferien	Ermöglichung der familienfreundlichen Flexibilisierung, z.B. durch Verlegung von Sitzungsterminen, die in die Schulferien fallen. Dies sollte bereits zu Semesterbeginn in die Seminarpläne integriert werden	Dekanat
Geschlechtergerechte Umsetzung des Karrierewege-Modells der FUB	Familiengerechte Flexibilisierung der Veranstaltungsplanung, d.h. nicht nach 18:00 Uhr	Dekanat, Studienbüro, Lehrplanung in den einzelnen WE
Erleichterung von Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen	Prüfung, ob Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen auch unter Fristverkürzung oder Aussetzung der Ausschreibungspflicht erfolgen können	Zentrale Frauenbeauftragte

Geschlechtergerechte Umsetzung des Karrierewege-Modells der FUB	Ggf. Umwidmung der LoM-Mittel in Härtefallstipendien und Promotionsabschlussstipendien für Promovierende mit Familien- und/oder Pflegeverantwortung	Dekanat, Dezentrale Frauenbeauftragte
<b>FB-Übergreifende Ziele</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlich</b>
Bessere Überschneidung von Schulferien und vorlesungsfreien Zeiten	Gespräche mit politisch Verantwortlichen	Universitätsleitung
Erhöhung der Familienfreundlichkeit für Wiss. Mitarbeiter*innen	Flexible und familienfreundliche Handhabung der 12-Jahresregelung	Universitätsleitung
Öffentlichkeit schaffen, dass noch nicht alle Maßnahmen einer familienfreundlichen Hochschule umgesetzt sind	Veranstaltungen im Öffentlichen Raum in Kooperation mit dem Margherita-von-Brentano-Zentrum	Dekanat, dezentraler Frauenrat

## II. b) Maßnahmen Organisationskultur

Im Bereich der Organisationskultur möchte die Kommission weiterhin an der einheitlichen geschlechtergerechten Sprachregelung mit \* festhalten. Eine Anlaufstelle für Anliegen rund um Diversity konnte am Fachbereich noch nicht eingerichtet werden, das Vorhaben soll weiter in der beschriebenen Verantwortlichkeit verfolgt werden. Um die Internationalisierung aller Hochschulangehörigen weiter auszubauen, soll transparent über Möglichkeiten im Internationalen Staff-Exchange und Möglichkeiten der Digitalen Mobilität an der FUB informiert werden. Die Dezentralen Frauenbeauftragten planen den Ausbau der Vernetzungs- und Qualifizierungsangebote für Sonstige Mitarbeiter\*innen.

Ziele des Fachbereichs	Maßnahmen	Verantwortlich
Fachbereichsweit geschlechtergerechte Sprachregelungen	Redaktionelle Überarbeitung von Fachbereichs- und Instituts-Webseiten	Geschäftsführende Direktor*innen, Dekanat

Einrichtung einer Anlaufstelle für Diversity-Anliegen	Konzeptualisierung einer Position für Diversity-Anliegen des Fachbereichs	Dekanat, Dezentrale Frauenbeauftragte.
Fortbildungen im Hinblick auf Intersektionalität für alle Statusgruppen	Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungen durch Freistellung	Dekanat
Internationalisierung für alle Statusgruppe.	Transparente Informationsangebote für Intl. Staff-Exchange für Sonstige Mitarbeiter*innen  Transparente Informationsangebote zur Digitalen Mobilität an der FUB	Dekanat, Verwaltung, Zentrale Frauenbeauftragte  Fachbereich, Universitätsleitung
Vernetzungs- und Qualifizierungsangebote für Sonstige Mitarbeitende	Angebot eines Workshops/Treffen zum Austausch	Dezentrale Frauenbeauftragte

## II. c) Maßnahmen Personalpolitik

Im Bereich der Personalpolitik schlägt die Kommission vor, die Angebote zur Fort- und Weiterbildung zu Frauenförderung und Gleichstellung für Mitglieder aller Statusgruppen der FUB auszubauen und zu ergänzen. Zur Vermeidung von Gender Bias bei Einstellungsverfahren empfiehlt die Kommission, dass der Fachbereich eine Beteiligung am Pilotprojekt der Stabstelle Personalentwicklung zu Anonymisierten Auswahlverfahren prüft. Zur Erhöhung der Gender- und Diversitykompetenz für professorale Mitglieder in Berufungskommissionen empfiehlt die Kommission, dass der Fachbereich auf die entsprechenden Schulungsangebote der Dahlem Leadership Academy aufmerksam macht.



<b>Ziele des Fachbereichs</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlich</b>
Fort- und Weiterbildung zu Frauenförderung und Gleichstellung für Mitglieder aller Statusgruppen	Ergänzung des Angebots entsprechender Fort- und Weiterbildungen	Universitätsleitung, Dekanat, Zentrale Frauenbeauftragte
Vermeidung von Gender Bias bei Einstellungsverfahren	Entsprechende Prüfung der Ausschreibungstexte und Selbstdarstellung  Anonymisierte Auswahlverfahren	FB-Verwaltung, Institutsverwaltungen  FB-Verwaltung
Erhöhung der Gender- und Diversitykompetenz für Mitglieder in Berufungskommissionen	Schulungsangebot für Professor*innen zur Professionalisierung der Arbeit von Berufungskommissionen unter dem Aspekt Gender- und Diversitykompetenz	Dekanat

## **II. d) Maßnahmen Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**

Die Kommission möchte die bereits im Frauenförderplan 2015 und im Gleichstellungsplan 2017 enthaltene Maßnahme zur Erhöhung der Diversität mit hoher Dringlichkeit weiterverfolgen. Hinzu kommen Maßnahmen zur Sicherung von bereits erreichten Gleichstellungsinstrumenten.

<b>Ziel des Fachbereichs</b>	<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortlich</b>
Erhöhung der Diversität	Beteiligung des Fachbereichs an der Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines F U B - weiten Diversity-Konzepts unter Anlehnung an Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen	Dekanat in Abstimmung mit Universitätsleitung, Zentraler Frauenbeauftragten und Dezentraler Frauenbeauftragten
Sicherung von erreichten Gleichstellungsmaßnahmen	Beibehaltung der vom Fachbereich erhobenen Datenübersichten zu Promotionen und Habilitationen  Beibehaltung des Anreizsystems in der leistungsbezogenen Mittelvergabe	Dekanat Prüfungsbüro  Dekanat, Dezentrale Frauenbeauftragte

## **II.e) Maßnahmen Gender- und Diversityforschung**

Die Kommission schlägt vor, die Benennung der Frauenförderergastprofessur, die bereits im Gleichstellungsplan 2017 als Maßnahme enthalten war, weiter zu verfolgen. Die Integration von Modulen mit Geschlechterforschung als Qualifikationsziel in den Modulbeschreibungen in die Leistungsbezogene Mittelvergabe befindet sich bereits in der Umsetzung und soll weiterhin verfolgt werden.

<b>Ziele des Fachbereichs</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlich</b>
Erhöhung der Sichtbarkeit der Frauenförderergastprofessur	Benennung der Frauenförderergastprofessur	Dezentrale Frauenbeauftragte, Dekanat
Verankerung Geschlechter- und Genderforschung in Lehre	Integration in das Anreizsystem der leistungsbezogenen Mittelvergabe	Dekanat

## II.f) Maßnahmen Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und –bedingungen

In einigen Instituten liegt der Anteil männlicher Studierender weiterhin unter dem bereits im Gleichstellungsplan 2017 festgelegten Zielwert von 25%. Daher schlägt die Kommission vor, zu einer Beteiligung am Boy's Day anzuregen.

Weiterhin soll ab dem Wintersemester 2019/2020 halbjährlich ein Workshop zum Kennenlernen der Angebote der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre am Fachbereich angeboten werden. Zur Vermeidung von Gender-Bias in der Bewertung von Klausuren empfiehlt die Kommission, die Prüfungs-ID über die Matrikelnummern und nicht über Namen zuzuordnen. Im Sinne einer diversitäts- und inklusionsorientierten Weiterentwicklung der Lehre sollten diese Aspekte in die Evaluierungsbögen aufgenommen werden, um Anreize für die Integration von Inklusion, Barrierefreiheit, Intersektionalität und Diversität in die Gestaltung der Lehrveranstaltungen am Fachbereich zu schaffen. Die Kommission empfiehlt, den Austausch zwischen Lehrenden und Studierenden über eine diversitätsgerechte Gestaltung von Studieninhalten und –bedingungen als regelmäßigen Tagesordnungspunkt in die Ausbildungskommission aufzunehmen.

Ziele des Fachbereichs	Maßnahmen	Verantwortlich
Erhöhung des Anteils männlicher Studierender	Beteiligung am Boys Day; Prüfung weiterer Handlungsoptionen	Geschäftsführende Direktor*innen, Studiendekanin,
Information zu geschlechtergerechten Methoden in der Lehre	Bereitstellung entsprechender Informationsblätter und Auskunft über kontinuierliche Weiterbildungen durch die Toolbox Gender und Diversity in der Lehre	Dezentrale Frauenbeauftragte
Vermeidung von Gender-Bias in der Bewertung von Klausuren	Zuordnung der Prüfungs-ID über Matrikelnummer	Dekanat, Professor*innen, Wiss. Mitarbeiter*innen

Diversitäts- inklusionsorientierte Weiterentwicklung Lehre	und der	Integration von Inklusion, Barrierefreiheit, Intersektionalität und Diversität in die inhaltliche und formale Gestaltung der Lehrveranstaltungen am Fachbereich	Dekanat, Professor*innen, Wiss. Mitarbeiter*innen
		Anpassung der Evaluierungsbögen um diese Aspekte	Dekanat, Studienbüro
		Austausch schaffen zwischen Lehrenden und Studierenden über eine diversitätsgerechte Gestaltung von Studieninhalten und - bedingungen	Ausbildungskommission

Der Rat des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften hat sich in seiner Sitzung am 11.12. 2019 mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan befasst und sich diesen Plan einstimmig zu Eigen gemacht.

### III. Anlage: Datenraster





160100	2016				2017				2018				Durchschnitt 2016 - 2018	davon männlich	in %	davon weiblich	in %
	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen					
<b>Lehreinheit Philosophie</b>																	
<b>Studierende (Köpfe pro Fachsemester), Absolventen, Promotionen (Köpfe pro Studienjahr)</b>																	
Studierende	602,0	350,0	252,0	41,9%	641,0	371,0	270,0	42,1%	689,0	401,0	288,0	41,8%	644,0	374,0	58,1%	270,0	41,9%
Absolventen/innen	70,0	39,0	31,0	44,3%	66,0	40,0	26,0	39,4%	75,0	40,0	35,0	46,7%	70,3	39,7	56,4%	30,7	43,6%
Promotionsstudierende	107,0	68,0	39,0	36,4%	108,0	69,0	39,0	36,1%	106,0	68,0	38,0	35,8%	107,0	68,3	63,9%	38,7	36,1%
davon in strukturierten Programmen	12,0	7,0	5,0	41,7%	9,0	4,0	5,0	55,6%	7,0	3,0	4,0	57,1%	9,3	4,7	50,0%	4,7	50,0%
abgeschlossene Promotionen	11,0	6,0	5,0	45,5%	13,0	9,0	4,0	30,8%	8,0	5,0	3,0	37,5%	10,7	6,7	62,5%	4,0	37,5%
<b>Personal (Beschäftigtenvollzeitaquivalent)</b>																	
stud. Hilfskräfte	8,9	3,1	5,8	65,6%	9,2	4,1	5,1	55,6%	9,2	4,1	5,1	55,6%	9,1	3,7	41,1%	5,3	58,9%
Wissenschaftlicher Mittelbau	9,7	5,0	4,7	48,2%	12,2	9,7	2,5	20,4%	14,8	10,1	4,8	32,1%	12,2	8,3	67,5%	4,0	32,5%
davon drittmittelfinanziert	5,7	2,0	3,7	64,7%	7,7	6,7	1,0	12,9%	8,1	6,1	2,0	24,8%	7,2	4,9	69,0%	2,2	31,0%
davon Vollzeit	6,0	4,0	2,0	33,3%	7,6	7,6	0,0	0,0%	11,6	8,6	3,0	26,0%	8,4	6,7	80,1%	1,7	19,9%
davon Teilzeit	3,7	1,0	2,7	72,7%	4,7	2,2	2,5	53,5%	3,3	1,5	1,8	53,8%	3,9	1,6	40,3%	2,3	59,7%
davon drittmittelfinanziert	1,7	0,0	1,7	100,0%	2,2	1,2	1,0	46,1%	1,5	0,5	1,0	66,7%	1,8	0,6	31,3%	1,2	68,7%
WiMi Dauer																	
Habilitationen	1,0	1,0	0,0	0,0%	3,0	2,0	1,0	33,3%					2,0	1,5	75,0%	0,5	25,0%
W1					1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	0,0	0,0%	1,0	100,0%
W2 a.Z.	3,0	2,0	1,0	33,3%	2,0	1,0	1,0	50,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	2,0	1,3	66,7%	0,7	33,3%
W2/C3 (ohne W2 a.Z.)	2,0	0,0	2,0	100,0%	4,0	1,0	3,0	75,0%	4,0	1,0	3,0	75,0%	3,3	0,7	20,0%	2,7	80,0%
W3/C4	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	50,0%	1,0	50,0%
Professuren unbefristet	4,0	1,0	3,0	75,0%	6,0	2,0	4,0	66,7%	6,0	2,0	4,0	66,7%	5,3	1,7	31,3%	3,7	68,8%
Neuberufungen (unbefristet)	1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	0,0	1,0	100,0%					1,0	0,0	0,0%	1,0	100,0%
Nichtwissenschaftliches Personal	4,5	0,0	4,5	100,0%	3,5	0,0	3,5	100,0%	3,5	0,0	3,5	100,0%	3,8	0,0	0,0%	3,8	100,0%
davon Vollzeit	4,0	0,0	4,0	100,0%	3,0	0,0	3,0	100,0%	3,0	0,0	3,0	100,0%	3,3	0,0	0,0%	3,3	100,0%
davon Teilzeit	0,5	0,0	0,5	100,0%	0,5	0,0	0,5	100,0%	0,5	0,0	0,5	100,0%	0,5	0,0	0,0%	0,5	100,0%
davon Verw.- und Sek.dienst	4,5	0,0	4,5	100,0%	3,5	0,0	3,5	100,0%	3,5	0,0	3,5	100,0%	3,8	0,0	0,0%	3,8	100,0%
davon techn. Personal																	
davon sonstige Dienstkräfte																	
<b>Tarifgruppen (nach TV-L)</b>																	
davon Tarifgruppe E 2																	
davon Tarifgruppe E 2Ü																	
davon Tarifgruppe E 3																	
davon Tarifgruppe E 4																	
davon Tarifgruppe E 5	1,5	0,0	1,5	100,0%	0,5	0,0	0,5	100,0%	0,5	0,0	0,5	100,0%	0,8	0,0	0,0%	0,8	100,0%
davon Tarifgruppe E 6																	
davon Tarifgruppe E 7									1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	0,0	0,0%	1,0	100,0%
davon Tarifgruppe E 8	2,0	0,0	2,0	100,0%	2,0	0,0	2,0	100,0%	2,0	0,0	2,0	100,0%	2,0	0,0	0,0%	2,0	100,0%
davon Tarifgruppe E 9	1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	0,0	1,0	100,0%					1,0	0,0	0,0%	1,0	100,0%
davon Tarifgruppe E 10																	
davon Tarifgruppe E 11																	
davon Tarifgruppe E 12																	
davon Tarifgruppe E 13																	
davon Tarifgruppe E 13Ü																	
davon Tarifgruppe E 14																	
davon Tarifgruppe E 15																	
davon Tarifgruppe E 15Ü																	
davon Tarifgruppe A 6																	
davon Tarifgruppe A 7																	
davon Tarifgruppe A 9																	
davon Tarifgruppe A 9S																	
davon Tarifgruppe A 10																	
davon Tarifgruppe A 11																	
davon Tarifgruppe A 12																	











160300	2016				2017				2018				Durchschnitt 2016 - 2018	davon männlich	in %	davon weiblich	in %
	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen					
Lehreinheit Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft																	
davon Tarifgruppe A 13																	
davon Tarifgruppe A 13S																	
davon Tarifgruppe A 14																	
davon Tarifgruppe A 15																	
davon Tarifgruppe A 16																	
davon Tarifgruppe B 4																	
davon Tarifgruppe V 13																	
davon Tarifgruppe W 3																	
Dekanat/Institutsleitung																	
Berufungskommissionen																	
davon professorale Mitglieder																	









160500 Lehreinheit Romanistik	2016				2017				2018				Durchschnitt 2016 - 2018	davon männlich in %	davon weiblich in %
	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen			
davon Tarifgruppe A 13															
davon Tarifgruppe A 13S															
davon Tarifgruppe A 14															
davon Tarifgruppe A 15															
davon Tarifgruppe A 16															
davon Tarifgruppe B 4															
davon Tarifgruppe V 13															
davon Tarifgruppe W 3															
Dekanat/Institutsleitung															
Berufungskommissionen															
davon professorale Mitglieder															





160700	2016				2017				2018				Durchschnitt 2016 - 2018	davon männlich	in %	davon weiblich	in %
	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen					
<b>Lehreinheit Theater-, Film-, Musikwissenschaft</b>																	
<b>Studierende (Köpfe pro Fachsemester), Absolventen, Promotionen (Köpfe pro Studienjahr)</b>																	
Studierende	985,0	262,0	723,0	73,4%	965,0	264,0	701,0	72,6%	1000,0	278,0	722,0	72,2%	983,3	268,0	27,3%	715,3	72,7%
Absolventen/innen	123,0	32,0	91,0	74,0%	94,0	23,0	71,0	75,5%	97,0	16,0	81,0	83,5%	104,7	23,7	22,6%	81,0	77,4%
Promotionsstudierende	89,0	32,0	57,0	64,0%	83,0	31,0	52,0	62,7%	75,0	27,0	48,0	64,0%	82,3	30,0	36,4%	52,3	63,6%
davon in strukturierten Programmen	17,0	6,0	11,0	64,7%	13,0	5,0	8,0	61,5%	7,0	4,0	3,0	42,9%	12,3	5,0	40,5%	7,3	59,5%
abgeschlossene Promotionen	2,0	0,0	2,0	100,0%	11,0	5,0	6,0	54,5%	15,0	2,0	13,0	86,7%	9,3	2,3	25,0%	7,0	75,0%
<b>Personal (Beschäftigtenvollzeitäquivalent)</b>																	
stud. Hilfskräfte	31,6	14,2	17,4	55,1%	35,4	15,2	20,3	57,1%	31,6	10,6	21,0	66,5%	32,9	13,3	40,5%	19,6	59,5%
Wissenschaftlicher Mittelbau	65,7	35,2	30,5	46,4%	56,5	29,3	27,2	48,1%	61,1	32,6	28,5	46,6%	61,1	32,4	53,0%	28,7	47,0%
davon drittmittelfinanziert	52,7	27,7	25,0	47,4%	41,8	20,8	21,0	50,1%	47,0	26,1	20,9	44,4%	47,1	24,9	52,8%	22,3	47,2%
davon Vollzeit	33,8	19,0	14,8	43,8%	29,0	14,0	15,0	51,6%	39,3	22,0	17,3	43,9%	34,0	18,3	53,9%	15,7	46,1%
davon Teilzeit	31,9	16,2	15,7	49,2%	27,6	15,3	12,3	44,4%	21,8	10,6	11,2	51,4%	27,1	14,0	51,8%	13,1	48,2%
davon drittmittelfinanziert	28,4	15,7	12,7	44,7%	23,3	14,8	8,5	36,4%	17,6	10,1	7,5	42,5%	23,1	13,5	58,6%	9,6	41,4%
WiMi Dauer	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	50,0%	1,0	50,0%
Habilitationen					1,0	1,0	0,0	0,0%					1,0	1,0	100,0%	0,0	0,0%
W1					3,0	2,0	1,0	33,3%	4,0	2,0	2,0	50,0%	3,5	2,0	57,1%	1,5	42,9%
W2 a.Z.	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	50,0%	1,0	50,0%
W2/C3 (ohne W2 a.Z.)	2,0	0,0	2,0	100,0%	3,0	1,0	2,0	66,7%	3,0	1,0	2,0	66,7%	2,7	0,7	25,0%	2,0	75,0%
W3/C4	3,0	2,0	1,0	33,3%	3,0	2,0	1,0	33,3%	3,0	2,0	1,0	33,3%	3,0	2,0	66,7%	1,0	33,3%
Professuren unbefristet	5,0	2,0	3,0	60,0%	6,0	3,0	3,0	50,0%	6,0	3,0	3,0	50,0%	5,7	2,7	47,1%	3,0	52,9%
Neuberufungen (unbefristet)	1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%					1,0	0,5	50,0%	0,5	50,0%
Nichtwissenschaftliches Personal	9,5	2,7	6,9	72,2%	9,7	2,7	7,1	72,7%	8,7	3,7	5,1	58,1%	9,3	3,0	32,0%	6,3	68,0%
davon Vollzeit	5,0	2,0	3,0	60,0%	6,0	2,0	4,0	66,7%	6,0	3,0	3,0	50,0%	5,7	2,3	41,2%	3,3	58,8%
davon Teilzeit	4,5	0,6	3,9	85,6%	3,7	0,6	3,1	82,5%	2,7	0,6	2,1	76,0%	3,6	0,6	17,8%	3,0	82,2%
davon Verw.- und Sek.dienst	7,5	0,6	6,9	91,4%	7,7	0,6	7,1	91,6%	6,7	1,7	5,1	75,4%	7,3	1,0	13,4%	6,3	86,6%
davon techn. Personal	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	100,0%	0,0	0,0%
davon sonstige Dienstkräfte	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	100,0%	0,0	0,0%
<b>Tarifgruppen (nach TV-L)</b>																	
davon Tarifgruppe E 2																	
davon Tarifgruppe E 2Ü																	
davon Tarifgruppe E 3																	
davon Tarifgruppe E 4																	
davon Tarifgruppe E 5	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	100,0%	0,0	0,0%
davon Tarifgruppe E 6	0,5	0,0	0,5	100,0%	0,5	0,0	0,5	100,0%	1,0	0,0	1,0	100,0%	0,7	0,0	0,0%	0,7	100,0%
davon Tarifgruppe E 7																	
davon Tarifgruppe E 8	2,3	0,0	2,3	100,0%	2,3	0,0	2,3	100,0%	1,8	1,0	0,8	42,9%	2,1	0,3	16,0%	1,8	84,0%
davon Tarifgruppe E 9	5,8	1,7	4,1	71,4%	6,0	1,7	4,3	72,3%	5,0	1,7	3,3	66,7%	5,6	1,7	29,7%	3,9	70,3%
davon Tarifgruppe E 10																	
davon Tarifgruppe E 11																	
davon Tarifgruppe E 12																	
davon Tarifgruppe E 13																	
davon Tarifgruppe E 13Ü																	
davon Tarifgruppe E 14																	
davon Tarifgruppe E 15																	
davon Tarifgruppe E 15Ü																	
davon Tarifgruppe A 6																	
davon Tarifgruppe A 7																	
davon Tarifgruppe A 9																	
davon Tarifgruppe A 9S																	
davon Tarifgruppe A 10																	
davon Tarifgruppe A 11																	
davon Tarifgruppe A 12																	

160700	2016				2017				2018				Durchschnitt 2016 - 2018	davon männlich	in %	davon weiblich	in %
	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen					
Lehreinheit Theater-, Film-, Musikwissenschaft																	
davon Tarifgruppe A 13																	
davon Tarifgruppe A 13S																	
davon Tarifgruppe A 14																	
davon Tarifgruppe A 15																	
davon Tarifgruppe A 16																	
davon Tarifgruppe B 4																	
davon Tarifgruppe V 13																	
davon Tarifgruppe W 3																	
Dekanat/Institutsleitung																	
Berufungskommissionen																	
davon professorale Mitglieder																	

ID	Jahr	Anz_Ges	Anz_m	B_ID
A1	2016	4920	1521	160000
A2	2016	773	196	160000
A3	2016	455	198	160000
A31	2016	77	33	160000
A4	2016	42	15	160000
B1	2016	107,44	34,17	160000
B2	2016	191,43	89,22	160000
B21	2016	107,98	56,22	160000
B221	2016	109,05	51,75	160000
B222	2016	82,38	37,47	160000
B2221	2016	51,43	28,47	160000
B23	2016	3,75	1	160000
B3	2016	2	2	160000
B41	2016	2	0	160000
B42	2016	9	3	160000
B43	2016	21	10	160000
B44	2016	24	12	160000
B45	2016	3	1	160000
B5	2016	62,53	7,4	160000
B511	2016	47,76	5	160000
B512	2016	14,77	2,4	160000
B521	2016	58,28	4,4	160000
B523	2016	3,25	2	160000
B524	2016	1	1	160000
C05	2016	5	1	160000
C06	2016	5,5	0,5	160000
C07	2016	2,5	1	160000
C08	2016	19,75	1	160000
C09	2016	22,28	2,65	160000
C11	2016	2,25	0,5	160000
C13	2016	2,25	0,75	160000
C14	2016	2	0	160000
C15	2016	1	0	160000
A1	2017	4968	1524	160000
A2	2017	672	192	160000
A3	2017	457	203	160000
A31	2017	66	25	160000
A4	2017	62	29	160000
B1	2017	106,8	37,76	160000
B2	2017	186,14	85,39	160000
B21	2017	93,79	50,29	160000
B221	2017	105,01	49,06	160000
B222	2017	81,13	36,33	160000
B2221	2017	43,88	25,33	160000
B23	2017	3,5	1	160000
B3	2017	7	4	160000
B41	2017	5	2	160000
B42	2017	10	3	160000
B43	2017	22	11	160000

B44	2017	24	12	160000
B45	2017	2	1	160000
B5	2017	62,97	6,9	160000
B511	2017	51,51	5	160000
B512	2017	11,46	1,9	160000
B521	2017	58,72	3,9	160000
B523	2017	3,25	2	160000
B524	2017	1	1	160000
C05	2017	4	1	160000
C06	2017	4,5	0	160000
C07	2017	4	1	160000
C08	2017	18,75	1	160000
C09	2017	23,22	2,65	160000
C11	2017	2,25	0,5	160000
C13	2017	3,25	0,75	160000
C14	2017	2	0	160000
C15	2017	1	0	160000
A1	2018	5038	1567	160000
A2	2018	702	175	160000
A3	2018	449	199	160000
A31	2018	56	23	160000
A4	2018	51	17	160000
B1	2018	102,88	33,2	160000
B2	2018	193,48	88,88	160000
B21	2018	96,48	52,98	160000
B221	2018	123,61	59,86	160000
B222	2018	69,87	29,02	160000
B2221	2018	33,22	16,62	160000
B23	2018	4	1	160000
B3	2018	1	0	160000
B41	2018	5,5	2	160000
B42	2018	8	3	160000
B43	2018	23	11	160000
B44	2018	24	12	160000
B5	2018	60,97	7,9	160000
B511	2018	45,75	6	160000
B512	2018	15,22	1,9	160000
B521	2018	56,72	4,9	160000
B523	2018	3,25	2	160000
B524	2018	1	1	160000
C05	2018	4	1	160000
C06	2018	4	0	160000
C07	2018	7,5	1	160000
C08	2018	16,01	2	160000
C09	2018	20,46	3,15	160000
C11	2018	2,25	0	160000
C13	2018	3,75	0,75	160000
C14	2018	1	0	160000
C15	2018	2	0	160000
C32	2018	0	0	160000

A1	2016	602	350	160100
A2	2016	70	39	160100
A3	2016	107	68	160100
A31	2016	12	7	160100
A4	2016	11	6	160100
B1	2016	8,9	3,06	160100
B2	2016	9,66	5	160100
B21	2016	5,66	2	160100
B221	2016	6	4	160100
B222	2016	3,66	1	160100
B2221	2016	1,66	0	160100
B3	2016	1	1	160100
B41	2016	0	0	160100
B42	2016	3	2	160100
B43	2016	2	0	160100
B44	2016	2	1	160100
B45	2016	1	0	160100
B5	2016	4,5	0	160100
B511	2016	4	0	160100
B512	2016	0,5	0	160100
B521	2016	4,5	0	160100
C05	2016	1,5	0	160100
C08	2016	2	0	160100
C09	2016	1	0	160100
A1	2017	641	371	160100
A2	2017	66	40	160100
A3	2017	108	69	160100
A31	2017	9	4	160100
A4	2017	13	9	160100
B1	2017	9,15	4,06	160100
B2	2017	12,23	9,73	160100
B21	2017	7,73	6,73	160100
B221	2017	7,56	7,56	160100
B222	2017	4,67	2,17	160100
B2221	2017	2,17	1,17	160100
B3	2017	3	2	160100
B41	2017	1	0	160100
B42	2017	2	1	160100
B43	2017	4	1	160100
B44	2017	2	1	160100
B45	2017	1	0	160100
B5	2017	3,5	0	160100
B511	2017	3	0	160100
B512	2017	0,5	0	160100
B521	2017	3,5	0	160100
C05	2017	0,5	0	160100
C08	2017	2	0	160100
C09	2017	1	0	160100
A1	2018	689	401	160100
A2	2018	75	40	160100



A3	2018	106	68	160100
A31	2018	7	3	160100
A4	2018	8	5	160100
B1	2018	9,18	4,08	160100
B2	2018	14,81	10,06	160100
B21	2018	8,06	6,06	160100
B221	2018	11,56	8,56	160100
B222	2018	3,25	1,5	160100
B2221	2018	1,5	0,5	160100
B41	2018	1	0	160100
B42	2018	1	1	160100
B43	2018	4	1	160100
B44	2018	2	1	160100
B5	2018	3,5	0	160100
B511	2018	3	0	160100
B512	2018	0,5	0	160100
B521	2018	3,5	0	160100
C05	2018	0,5	0	160100
C07	2018	1	0	160100
C08	2018	2	0	160100
C09	2018	0	0	160100
A1	2016	225	90	160200
A2	2016	35	16	160200
A3	2016	25	12	160200
A31	2016	1	0	160200
A4	2016	3	2	160200
B1	2016	6,57	3,04	160200
B2	2016	11,25	7,1	160200
B21	2016	5,25	3,6	160200
B221	2016	6,5	3,5	160200
B222	2016	4,75	3,6	160200
B2221	2016	3,25	2,6	160200
B43	2016	3	3	160200
B44	2016	2	0	160200
B5	2016	3	1	160200
B511	2016	3	1	160200
B521	2016	3	1	160200
C07	2016	1	1	160200
C08	2016	2	0	160200
A1	2017	200	81	160200
A2	2017	22	9	160200
A3	2017	23	10	160200
A31	2017	1	0	160200
A4	2017	5	3	160200
B1	2017	4,59	2,55	160200
B2	2017	12,3	6,3	160200
B21	2017	4,8	1,8	160200
B221	2017	5,5	2,5	160200
B222	2017	6,8	3,8	160200
B2221	2017	3,8	1,8	160200

B43	2017	3	3	160200
B44	2017	2	0	160200
B5	2017	3	1	160200
B511	2017	3	1	160200
B521	2017	3	1	160200
C07	2017	1	1	160200
C08	2017	2	0	160200
A1	2018	197	77	160200
A2	2018	32	14	160200
A3	2018	25	13	160200
A31	2018	1	0	160200
A4	2018	4	1	160200
B1	2018	4,06	1,53	160200
B2	2018	17,1	8,1	160200
B21	2018	9,1	3,6	160200
B221	2018	10,3	4,8	160200
B222	2018	6,8	3,3	160200
B2221	2018	3,3	1,3	160200
B43	2018	3	3	160200
B44	2018	2	0	160200
B5	2018	3	1	160200
B511	2018	3	1	160200
B521	2018	3	1	160200
C07	2018	1	1	160200
C08	2018	2	0	160200
A1	2016	446	105	160300
A2	2016	85	23	160300
A3	2016	45	20	160300
A31	2016	19	9	160300
A4	2016	6	1	160300
B1	2016	7,14	2,03	160300
B2	2016	13,62	4,82	160300
B21	2016	11,12	4,32	160300
B221	2016	7	2	160300
B222	2016	6,62	2,82	160300
B2221	2016	4,12	2,32	160300
B42	2016	0	0	160300
B43	2016	1	0	160300
B44	2016	2,5	1,5	160300
B45	2016	1	1	160300
B5	2016	2,5	1	160300
B511	2016	2,5	1	160300
B521	2016	2,5	1	160300
C08	2016	1	0	160300
C09	2016	1,5	1	160300
A1	2017	473	107	160300
A2	2017	94	18	160300
A3	2017	46	19	160300
A31	2017	17	7	160300
A4	2017	5	2	160300

B1	2017	9,16	3,55	160300
B2	2017	15,37	6,17	160300
B21	2017	9,37	3,67	160300
B221	2017	8,5	3,5	160300
B222	2017	6,87	2,67	160300
B2221	2017	4,37	1,67	160300
B43	2017	1	0	160300
B44	2017	2,5	1,5	160300
B5	2017	2,75	1	160300
B511	2017	2,75	1	160300
B521	2017	2,75	1	160300
C06	2017	0,25	0	160300
C08	2017	1	0	160300
C09	2017	1,5	1	160300
A1	2018	436	105	160300
A2	2018	71	10	160300
A3	2018	49	20	160300
A31	2018	18	7	160300
A4	2018	3	1	160300
B1	2018	8,65	3,04	160300
B2	2018	14,67	5,12	160300
B21	2018	8,17	3,12	160300
B221	2018	9	3	160300
B222	2018	5,67	2,12	160300
B2221	2018	3,17	1,12	160300
B3	2018	1	0	160300
B43	2018	1	0	160300
B44	2018	2,5	1,5	160300
B5	2018	3,25	1	160300
B511	2018	2,75	1	160300
B512	2018	0,5	0	160300
B521	2018	3,25	1	160300
C06	2018	0,25	0	160300
C07	2018	1	0	160300
C09	2018	2	1	160300
A1	2016	1226	317	160400
A2	2016	209	43	160400
A3	2016	110	45	160400
A31	2016	22	10	160400
A4	2016	13	4	160400
B1	2016	25,29	4,8	160400
B2	2016	38,05	19,05	160400
B21	2016	10,55	7,05	160400
B221	2016	26,5	14,5	160400
B222	2016	11,55	4,55	160400
B2221	2016	3,05	2,05	160400
B23	2016	1	0	160400
B41	2016	1	0	160400
B42	2016	2	0	160400
B43	2016	5	3	160400

B44	2016	6	3	160400
B5	2016	13	0,75	160400
B511	2016	8	0	160400
B512	2016	5	0,75	160400
B521	2016	12,5	0,75	160400
B523	2016	0,5	0	160400
C05	2016	2	0	160400
C06	2016	2	0	160400
C07	2016	1,5	0	160400
C08	2016	2,75	0	160400
C09	2016	3	0	160400
C13	2016	1,75	0,75	160400
A1	2017	1286	319	160400
A2	2017	181	48	160400
A3	2017	118	50	160400
A31	2017	22	9	160400
A4	2017	16	8	160400
B1	2017	23,29	4,3	160400
B2	2017	37,36	18,86	160400
B21	2017	11,86	7,86	160400
B221	2017	25,5	14,5	160400
B222	2017	11,86	4,36	160400
B2221	2017	3,36	1,86	160400
B23	2017	1	0	160400
B3	2017	1	0	160400
B41	2017	1	0	160400
B42	2017	4	1	160400
B43	2017	5	3	160400
B44	2017	6	3	160400
B5	2017	13,75	0,75	160400
B511	2017	9,75	0	160400
B512	2017	4	0,75	160400
B521	2017	13,25	0,75	160400
B523	2017	0,5	0	160400
C05	2017	2	0	160400
C06	2017	1,25	0	160400
C07	2017	2	0	160400
C08	2017	2,75	0	160400
C09	2017	3	0	160400
C13	2017	2,75	0,75	160400
A1	2018	1267	317	160400
A2	2018	212	46	160400
A3	2018	109	44	160400
A31	2018	20	9	160400
A4	2018	13	7	160400
B1	2018	23,29	5,36	160400
B2	2018	41,7	19,9	160400
B21	2018	11,2	7,65	160400
B221	2018	26,5	14	160400
B222	2018	15,2	5,9	160400

B2221	2018	4,2	1,65	160400
B23	2018	1,5	0	160400
B42	2018	4	1	160400
B43	2018	5	3	160400
B44	2018	6	3	160400
B5	2018	14,5	0,75	160400
B511	2018	9,25	0	160400
B512	2018	5,25	0,75	160400
B521	2018	14	0,75	160400
B523	2018	0,5	0	160400
B524	2018	0	0	160400
C05	2018	2	0	160400
C06	2018	0,25	0	160400
C07	2018	3,5	0	160400
C08	2018	2,75	0	160400
C09	2018	3,25	0	160400
C13	2018	2,75	0,75	160400
C32	2018	0	0	160400
A1	2016	734	184	160500
A2	2016	114	21	160500
A3	2016	34	9	160500
A31	2016	3	1	160500
A4	2016	5	1	160500
B1	2016	16,25	3,54	160500
B2	2016	37,25	13,25	160500
B21	2016	18,55	10,75	160500
B221	2016	22,25	6,75	160500
B222	2016	15	6,5	160500
B2221	2016	8,8	5	160500
B42	2016	1	0	160500
B43	2016	4	1	160500
B44	2016	4,5	2	160500
B5	2016	8,48	0	160500
B511	2016	7,23	0	160500
B512	2016	1,25	0	160500
B521	2016	8,48	0	160500
C06	2016	1	0	160500
C08	2016	2,75	0	160500
C09	2016	3,73	0	160500
C15	2016	1	0	160500
A1	2017	703	175	160500
A2	2017	100	19	160500
A3	2017	36	12	160500
A31	2017	1	0	160500
A4	2017	4	0	160500
B1	2017	13,4	4,03	160500
B2	2017	39,4	12	160500
B21	2017	15,55	9,4	160500
B221	2017	25	6	160500
B222	2017	14,4	6	160500

B2221	2017	5,15	4	160500
B42	2017	1	0	160500
B43	2017	3	1	160500
B44	2017	4,5	2	160500
B5	2017	8,25	0	160500
B511	2017	7,5	0	160500
B512	2017	0,75	0	160500
B521	2017	8,25	0	160500
C06	2017	1	0	160500
C08	2017	2,25	0	160500
C09	2017	4	0	160500
C15	2017	1	0	160500
A1	2018	734	178	160500
A2	2018	106	18	160500
A3	2018	43	14	160500
A31	2018	1	0	160500
A4	2018	6	1	160500
B1	2018	14,18	5,04	160500
B2	2018	29,15	8,6	160500
B21	2018	10	6,45	160500
B221	2018	19	4,5	160500
B222	2018	10,15	4,1	160500
B2221	2018	3,5	1,95	160500
B41	2018	0,5	0	160500
B42	2018	0	0	160500
B43	2018	4	1	160500
B44	2018	4,5	2	160500
B5	2018	8,76	0	160500
B511	2018	8,25	0	160500
B512	2018	0,51	0	160500
B521	2018	8,76	0	160500
C06	2018	1	0	160500
C08	2018	2,01	0	160500
C09	2018	3,75	0	160500
C13	2018	1	0	160500
C15	2018	1	0	160500
A1	2016	654	201	160600
A2	2016	115	18	160600
A3	2016	41	11	160600
A31	2016	3	0	160600
A4	2016	2	1	160600
B1	2016	8,67	2,04	160600
B2	2016	14,1	4	160600
B21	2016	3,35	0	160600
B221	2016	6	2	160600
B222	2016	8,1	2	160600
B2221	2016	1,35	0	160600
B23	2016	0,75	0	160600
B3	2016	1	1	160600
B41	2016	1	0	160600

B42	2016	1	0	160600
B43	2016	3	2	160600
B44	2016	4	2,5	160600
B5	2016	4,5	0,5	160600
B511	2016	3,5	0	160600
B512	2016	1	0,5	160600
B521	2016	4,5	0,5	160600
C05	2016	0,5	0	160600
C06	2016	0,5	0,5	160600
C08	2016	3,5	0	160600
A1	2017	672	203	160600
A2	2017	91	28	160600
A3	2017	39	11	160600
A31	2017	3	0	160600
A4	2017	6	1	160600
B1	2017	8,71	2,55	160600
B2	2017	12,95	3	160600
B21	2017	2,7	0	160600
B221	2017	4	1	160600
B222	2017	8,95	2	160600
B2221	2017	1,7	0	160600
B23	2017	0,5	0	160600
B3	2017	2	1	160600
B41	2017	0	0	160600
B42	2017	1	0	160600
B43	2017	3	2	160600
B44	2017	4	2,5	160600
B5	2017	4,25	0	160600
B511	2017	3,5	0	160600
B512	2017	0,75	0	160600
B521	2017	4,25	0	160600
C05	2017	0,5	0	160600
C06	2017	0	0	160600
C07	2017	1	0	160600
C08	2017	2,5	0	160600
C09	2017	0,25	0	160600
A1	2018	702	208	160600
A2	2018	89	27	160600
A3	2018	40	13	160600
A31	2018	2	0	160600
A4	2018	2	0	160600
B1	2018	9,15	3,55	160600
B2	2018	15	4,5	160600
B21	2018	3	0	160600
B221	2018	8	3	160600
B222	2018	7	1,5	160600
B2221	2018	0	0	160600
B23	2018	0,5	0	160600
B42	2018	1	0	160600
B43	2018	3	2	160600

B44	2018	4	2,5	160600
B5	2018	4	0	160600
B511	2018	3,5	0	160600
B512	2018	0,5	0	160600
B521	2018	4	0	160600
C05	2018	0,5	0	160600
C07	2018	1	0	160600
C08	2018	2,5	0	160600
C09	2018	0	0	160600
A1	2016	985	262	160700
A2	2016	123	32	160700
A3	2016	89	32	160700
A31	2016	17	6	160700
A4	2016	2	0	160700
B1	2016	31,62	14,19	160700
B2	2016	65,7	35,2	160700
B21	2016	52,7	27,7	160700
B221	2016	33,8	19	160700
B222	2016	31,9	16,2	160700
B2221	2016	28,4	15,7	160700
B23	2016	2	1	160700
B41	2016	0	0	160700
B42	2016	2	1	160700
B43	2016	2	0	160700
B44	2016	3	2	160700
B45	2016	1	0	160700
B5	2016	9,52	2,65	160700
B511	2016	5	2	160700
B512	2016	4,52	0,65	160700
B521	2016	7,52	0,65	160700
B523	2016	1	1	160700
B524	2016	1	1	160700
C05	2016	1	1	160700
C06	2016	0,5	0	160700
C08	2016	2,25	0	160700
C09	2016	5,77	1,65	160700
C13	2016	0	0	160700
A1	2017	965	264	160700
A2	2017	94	23	160700
A3	2017	83	31	160700
A31	2017	13	5	160700
A4	2017	11	5	160700
B1	2017	35,44	15,19	160700
B2	2017	56,53	29,33	160700
B21	2017	41,78	20,83	160700
B221	2017	28,95	14	160700
B222	2017	27,58	15,33	160700
B2221	2017	23,33	14,83	160700
B23	2017	2	1	160700
B3	2017	1	1	160700



B41	2017	3	2	160700
B42	2017	2	1	160700
B43	2017	3	1	160700
B44	2017	3	2	160700
B45	2017	1	1	160700
B5	2017	9,71	2,65	160700
B511	2017	6	2	160700
B512	2017	3,71	0,65	160700
B521	2017	7,71	0,65	160700
B523	2017	1	1	160700
B524	2017	1	1	160700
C05	2017	1	1	160700
C06	2017	0,5	0	160700
C08	2017	2,25	0	160700
C09	2017	5,96	1,65	160700
A1	2018	1000	278	160700
A2	2018	97	16	160700
A3	2018	75	27	160700
A31	2018	7	4	160700
A4	2018	15	2	160700
B1	2018	31,61	10,6	160700
B2	2018	61,05	32,6	160700
B21	2018	46,95	26,1	160700
B221	2018	39,25	22	160700
B222	2018	21,8	10,6	160700
B2221	2018	17,55	10,1	160700
B23	2018	2	1	160700
B41	2018	4	2	160700
B42	2018	2	1	160700
B43	2018	3	1	160700
B44	2018	3	2	160700
B5	2018	8,71	3,65	160700
B511	2018	6	3	160700
B512	2018	2,71	0,65	160700
B521	2018	6,71	1,65	160700
B523	2018	1	1	160700
B524	2018	1	1	160700
C05	2018	1	1	160700
C06	2018	1	0	160700
C08	2018	1,75	1	160700
C09	2018	4,96	1,65	160700