

Gleichstellungsplan der Evangelisch-Theologischen Fakultät (Fachbereich 01) der WWU Münster (Beschluss des Fachbereichsrates vom 3. Juli 2019)

Präambel

Die Gleichstellung der Geschlechter im Sinne von Nicht-Diskriminierung, Chancengleichheit und Gender Diversity ist für den Fachbereich 01 (fortan FB 01) eine wichtige Aufgabe. Der FB 01 verpflichtet sich, auf die Umsetzung und Einhaltung der für die Gleichstellung relevanten Vorlagen und Gesetze des Landes NRW (vgl. Gleichstellungsrahmenplan der WWU) sowie der Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten zu achten.

Der FB 01 orientiert sich dabei an den Zielfeldern des Gleichstellungsrahmenplans der WWU, er setzt sich auf den verschiedenen Ebenen für eine wertschätzende Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensrealitäten sowie für ein gendersensibles Umfeld ein. Dies betrifft im Einzelnen die Ebenen der Personalauswahl, die Arbeit der Gleichstellungskommission und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die gendergerechte Kommunikation nach innen und außen, die Verhinderung sexualisierter Gewalt sowie das Bestreben, diskriminierungsfreie Voraussetzungen für geschlechterparitätisch besetzte Gremien zu schaffen.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist ein gemeinschaftliches Anliegen aller Mitglieder und Angehörigen der Fakultät.

1. Bestandaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur¹

1.1. Beschäftigtenstruktur

Im FB 01² ist das Verhältnis weiblicher zu männlichen MTVs zum Stichtag 1.12.2018 mit 9 : 1 sehr unausgewogen, nicht ganz so stark unterscheidet sich dasjenige weiblicher zu männlichen Professor*innen mit 1 : 3. Dies deutet sich schon bei folgendem auffallenden Gefälle an: Während im SHK-/SHB-Bereich das Verhältnis zwischen weiblich und männlich noch bei ca. 1,5 : 1 liegt, hat es sich im WMA-Bereich zu 1 : 1,75 verändert. Mit anderen Worten: Es scheint nicht angeraten zu sein anzustreben, das Gender-Verhältnis im SHK-/SHB-Bereich ausgeglichener zu gestalten – zumal es ziemlich exakt das Verhältnis weiblicher und männlicher Studierender widerspiegelt (s. FB 01-Qualifikationsstufenstruktur) –, denn das würde vermutlich zu einer weiteren Verringerung im WMA-Bereich führen. Dagegen strebt der Fachbereich an, den Übergang vom SHK-/SHB- in den WMA-Bereich für Frauen attraktiver zu gestalten. Im Professor*innen-Bereich muss bei Neu-Besetzungen weiterhin darauf geachtet werden, dass nach Möglichkeit Frauen berufen werden (im Sinne der Gleichstellungsquote nach § 37a des HZG NRW). Im MTV-Bereich sind geeignete Männer bevorzugt einzustellen.

Bei den Besoldungsgruppen E fällt auf, dass die jeweils höchste im wissenschaftlichen wie im nicht-wissenschaftlichen Bereich (E15 bzw. E9) nur männlich besetzt ist – auch hier sollte für mehr Gender-Gerechtigkeit gesorgt werden.

In Elternzeit befindet sich zum Stichtag eine MTV.

¹ Der FB 01 nimmt keine Analyse von einzelnen Seminaren oder Instituten vor, da deren Größe die Anonymität der Beschäftigten nicht garantieren kann.

² Vgl. Tabelle 1 im Anhang. Im Anhang zum Gleichstellungsplan sind verschiedene Tabellen mit detailliertem Zahlenmaterial zu finden, das vom Rektorat ermittelt wurde.

1.2. Qualifikationsstufen

Die zahlenmäßige Überlegenheit³ von weiblichen gegenüber männlichen Studierenden belief sich im Schnitt der vergangenen beiden Wintersemester auf knapp 1,5 : 1. Im FB 01 verkehrt sich dieses Verhältnis bereits bei den Promovierenden/Promotionen der Jahre 2014-2018 in sein Gegenteil (1 : 2 bei Einschreibungen, bei erfolgreichen Abschlüssen mit 1 : 2,3 noch deutlicher) und findet sich noch einmal reduziert bei den Habilitationen im Zeitraum 2010 - 2017 wieder (1 : 3). Daher muss es das Ziel sein – ähnlich wie bei den Beschäftigtenstrukturen, soweit dort der WMA-Bereich betroffen ist –, mehr Frauen zu einer Promotion und nach Möglichkeit auch zu einer sich anschließenden Habilitation zu ermutigen.

1.3. Gremienbesetzungen

Die Entwicklung in den Gremienbesetzungen stellt sich für die Jahre 2016 bis 2018 folgendermaßen dar:

In 10 der in Tabelle 3 aufgelisteten 13 Gremien des FB 01 (FBR, SBR, KHPP, KfWn, EvalK, EDV-Komm., GSK, KQV, ZPA, PPA, Habil.-Aussch., Kirchenvorstand, Dr. päd.) hat erfreulicherweise der weibliche Anteil im Zeitraum vom 01.12.2016 bis zum 01.12.2018 zugenommen. Die Steigerungsraten liegen zwischen 2 und 17,6% (2,12%, 2,96%, 4,48%, 7,34%, 9,52%, 10,96%, 10,99%, 15,38%, 17,58%), d.h., jeweils 3 Gremien verzeichnen einen Zuwachs von 2-5% bzw. von 7-10%, 2 von knapp 11% und 2 weitere von 15-18%, das sind im Schnitt 8,87%. Nur 1 Gremium stagnierte (Habil.-Aussch.), 2 Gremien (Kirchenvorstand, Dr. päd.) verzeichnen Verluste (2,2%, 19,44%).

Natürlich sind die Gewinne und Verluste nicht in allen Statusgruppen gleich, wie den Einzelrechnungen in der Tabelle zu entnehmen ist.

2018 entsprach der weibliche Anteil bei den HL in 7 Gremien (KHPP, ZPA, PPA, Habil.-Aussch., FBR, KfWn, KQV) mit 28,57-25% in etwa ihrem Anteil in der Beschäftigtenstruktur (26,67%), in 3 Gremien (GSK, SBR, Dr. päd.) lag sie mit 60-50% klar darüber, in weiteren 3 (EvalK, EDV-Komm., Kirchenvorstand) mit 16,67-0% klar darunter. Das heißt: Die Belastung der weiblichen Gremienmitglieder erscheint ihrer Repräsentanz innerhalb ihrer Statusgruppe angemessen.

In der Gruppe der WMA entsprach 2018 der weibliche Anteil in 4 Gremien (Kirchenvorstand, FBR, Dr. päd., KHPP) mit 40-33,33% in etwa ihrem Anteil in der Beschäftigtenstruktur (ca. 38%), in 8 Gremien (PPA, GSK, EvalK, ZPA, SBR, EDV-Komm., KQV, Habil.-Aussch.) lag sie mit 71,43-50% klar darüber, in der KfWn mit 0% klar darunter. Das heißt: So positiv die hohe weibliche Repräsentanz in mehr als 2 Dritteln der Gremien ist, so viel stärker belastet ist jedes weibliche Gremienmitglied in dieser Statusgruppe im Vergleich zu den männlichen.

Bei den MTV entsprach 2018 der weibliche Anteil in allen von ihnen besetzten 10 Gremien (FBR, KHPP, KfWn, EvalK, EDV-Komm., GSK, KQV, PPA, Habil.-Aussch., Dr. päd.) in etwa ihrem Anteil in der Beschäftigtenstruktur (ca. 92%).

In der Gruppe der Studierenden entsprach 2018 der weibliche Anteil in 5 Gremien (SBR, GSK, ZPA, Kirchenvorstand, KQV) mit 60-54,55% in etwa ihrem Anteil in der Studierendenschaft

³ Vgl. Tabelle 2 im Anhang.

(ca. 57%), in 2 Gremien (KHPP, EvalK) lag sie mit 100% klar darüber, in 6 Gremien (KFwN, EDV-Komm., Dr. päd., FBR, PPA, Habil.-Aussch.) mit 50-25% klar darunter.

In allen Gremien ist weiterhin ein ausgewogenes Verhältnis anzustreben. Bei ungerader Sitzverteilung innerhalb der Gruppen soll die Genderparität durch Abwechslung gewährleistet werden. Dabei ist allerdings – wie bisher – zu beachten, dass einzelne Personen nicht überbelastet werden.

2. Prognose nach Beschäftigungsstruktur inklusive einer Fluktuationsabschätzung (neu zu besetzende Stellen)

In Hinblick auf Gender-Parität als positiv ist zu werten, dass im fraglichen Zeitraum die beiden ausgeschiedenen Professoren durch Professorinnen ersetzt worden sind und dass der Austausch beim wissenschaftlichen Personal in der Summe fast 1 : 1 mit einer leichten Tendenz zur Stärkung des weiblichen Geschlechts erfolgt ist, ähnlich ist dies bei den MTV unter umgekehrten Vorzeichen der Fall.

Unauffällig ist die Umgruppierungslage.

Fluktuation in der Beschäftigtenstruktur des FB 01 (jeweils nach Köpfen)

1. Fluktuation im Zeitraum ca. Mitte 2015 bis Mitte 2019

Statusgruppen Sachverhalt	Professor*innen	Wissenschaftliches Personal	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung
Wechsel (durch Uni-Wechsel bzw. Emeritierung/Pensionierung bzw. ausgelaufenen Vertrag bzw. neue Drittmittel-Projekte)	2m (2016 und 2017) Ersatz: 2w (2017 und 2018) Lehrstuhlvertretung: m	4w, 9m (2015-2018) Ersatz: 5w, 8m	3w, 2m (2016-2018) Ersatz: 3w
laufende Verfahren	1m (04/2019) → Ersatz?	1w (04/2019) → Ersatz?	
Höher-/Umgruppierungen/Beförderungen		A13 → A14 1w (2015) A14 → A13 1w (2018) E13 → E14 1m (2019)	

Was aus den neu zu besetzenden Stellen wird, dürfte sich erst in den kommenden Monaten zeigen.

2. Prognostizierte Fluktuation im Zeitraum ca. Mitte 2019 bis Mitte 2023

Statusgruppen Sachverhalt	Professor*innen	Wissenschaftliches Personal	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung
Wechsel (durch Emeritierung/Pensionierung)	1m (2020) Ersatz: vorzeitige Neu-Berufung 1w (2015)	5w, 6m (2019-2021)	1w (2020)

3. Erfolgskontrolle (gegenüber altem Frauenförderplan)

Mit Blick auf den 2016 verfassten Frauenförderplan (Berichtszeitraum 2013-2015) ist festzustellen, dass sich die Professorinnenzahl durch die letzten zwei Neuberufungen signifikant um 2 Kolleginnen erhöht hat. Dies entspricht einer Steigerung des Professorinnenanteils um 100% im Zeitraum 2016 bis 2018. Das angestrebte Verhältnis von 50% weiblichen Mitarbeitenden auf der Ebene des akademischen Mittelbaus konnte nicht erreicht werden: Das Verhältnis weist bei 58 Mitarbeitenden 22 weibliche Stelleninhaberinnen auf und entspricht 39,2% zu 60,8%.

Die Lehrveranstaltungen fanden überwiegend zwischen 8.00 und 16.00 Uhr statt. Gelegentlich sind individuelle Absprachen zwischen betroffenen Eltern und Dozierenden möglich gewesen. Von Studierenden wird, wie auch die WWU-Umfrage „Vereinbarkeit: Studieren mit Kind“ zeigt, auf die problematische Realisierung einer Kinderbetreuung nach 16 Uhr und an Wochenenden (Blockveranstaltungen) hingewiesen.

Die thematische Umsetzung genderspezifischer Themen ließ sich wegen vielfältiger anderer Anforderungen (u.a. Inklusion) nur in einzelnen Lehrveranstaltungen realisieren. Es gibt aber eine von den Gleichstellungsbeauftragten des FB 01 betreute studentische Lektüreguppe, die gemeinsam mit dem FB 02 organisiert wird.

Über den Frauenförderplan hinausgehend wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Eine Gleichstellungskommission wurde zum SoSe 2017 eingerichtet und besetzt.
- Auf der Homepage des FB 01 wurde eine eigene Seite für Belange der Gleichstellungsbeauftragten und der neu eingesetzten Kommission eingerichtet.
- Die Gleichstellungsbeauftragte bietet in Zusammenarbeit mit der Fachschaft ein- bis zweimal im Semester ein gemeinsames Mittagessen aller Gruppen im Fakultätsgebäude (sog. „Tischlein-deck-dich!“) an.
- Im Zuge familienfreundlicher Maßnahmen ist ein Wickelraum im 2. OG eingerichtet worden. Gendersensible Überlegungen (vgl. Studierendenzahlen) haben zur Umwidmung einer Herren- in eine Damentoilette geführt.

4. Neue konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen (orientiert an den Zielfeldern des Gleichstellungsrahmenplans)

4.1. Zielvorgabe zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen (orientiert an der Prognose)

Die Fluktuationstabelle (s.o.) weist eine Pensionierung auf der Professor*innenebene aus. Die Stelle wurde bereits 2015 im Rahmen des Professorinnenprogramms II neu besetzt.

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals scheiden in den kommenden 2 Jahren 5 weibliche und 6 männliche Kräfte aus. Bei den Neubesetzungen ist insgesamt auf Erreichung der Geschlechterparität zu achten.

Im Bereich der MTVs dürfte der weibliche Anteil weitgehend erhalten bleiben. Sofern Höhergruppierungen erfolgen sollten, was derzeit nicht absehbar ist, wird auf Einhaltung der geschlechterspezifischen Parität zu achten sein.

Grundsätzlich stehen im Zeitraum bis 2021 keine Beförderungen oder Höhergruppierungen an.

4.2. Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung

Die Gender Equality bei der Personalauswahl wird folgendermaßen geregelt:

Einer Berufungskommission sollen mindestens drei Frauen als Mitglieder angehören, darunter zwei Wissenschaftlerinnen. Eine Abweichung von dieser Regel muss begründet und aktenkundig gemacht werden.

Bei Stellenausschreibungen gilt, dass die fachlich besten Kandidat*innen gesucht und eingestellt werden. Bis auf Weiteres ist darauf zu achten, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt werden.

Die Mitglieder des FB 01 laden bei Vorstellungsgesprächen die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich ein.

Zum Bereich der akademischen Personalentwicklung gehören auch Lehrstuhlvertretungen und Lehraufträge.

Die Gleichstellungsbeauftragte stellt über die Homepage des FB 01 allgemeine und im Fall der Einsetzung einer Berufungskommission spezifische Informationen über mögliche Befangenheiten (anhand der Informationen des Rektorats zur Durchführung von Berufungsverfahren) zur Verfügung. Bei ihrer Entscheidung achten die Mitglieder des FB 01 darauf, sich im Einzelfall einen Perspektivenwechsel in Bezug auf biographische Verläufe zu eigen zu machen.

Die Personalentwicklung wird u.a. durch die an der WWU existierenden Programme proaktiv betrieben. Dazu gehören die Förderung der Teilnahme an Promotions- und Habilitationsprogrammen wie „Erstklassig“ und „Frauen managen Hochschule“, ein Coaching für Mitarbeitende, Programme wie „Volltreffer“ für den MTV-Bereich.

Weitere Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung und -planung bestehen in der Ermutigung von geeigneten weiblichen Nachwuchskräften zu Promotion oder Habilitation, einer gleichmäßigen Berücksichtigung der Geschlechter bei der Mitarbeit an wissenschaftlichen Projekten (Mitherausgeberschaft, Rezensionen, Publikationsoptionen), Informationen über regelmäßig stattfindende wissenschaftliche Tagungen und Kongresse, eine Sensibilisierung für die Anliegen von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern sowie zu betreuenden Pflegepersonen, eine gleichmäßige, wertschätzende Aufgabenverteilung unter den studentischen Hilfskräften und WMA, die Klärung der Einstellungsbedingungen für SHKs/SHBs, sowie eine gelegentliche Mitarbeit aller in Forschung und Lehre beschäftigten Personen an Konzeption und Realisation von Begegnungen mit Schüler*innen im künftigen Lernatelier (Hüffer-Campus).

4.3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Studium bzw. Beruf

Der FB 01 setzt sich insbesondere für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Studium bzw. Beruf ein. FB 01 achtet darauf, dass dies nicht in Konflikt mit anderen Lebensformen gerät. Dafür wird im Rahmen dienstlicher Notwendigkeiten ein Home-Office bei den WMAs ermöglicht.

FB 01 weist zentral und transparent (über die Fakultätshomepage) auf die Informationen und Angebote der WWU zu Mutterschutz und Elternzeit von Beschäftigten und Studierenden sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Studium bzw. Beruf hin. FB 01 bringt den Bedarf nach einem Kinderbetreuungsraum in die Planung des Campus der Theologien ein und setzt sich für ein ausreichendes WWU Angebot zur Kinderbetreuung für alle Mitglieder der WWU von 7.30 Uhr – 20.00 Uhr ein.

FB 01 bemüht sich darum, zentrale Mittel für die Ausgestaltung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Studium bzw. Beruf einzuwerben, um das Studien- und Arbeitsmilieu vor Ort familienfreundlich zu gestalten.

4.4. Förderung von Sensibilität im Umgang mit Gender Diversity

Der sensible Umgang mit Gender Diversity am FB 01 setzt bei der Verwendung gendergerechter Sprache in Wort und Schrift an. Eine entsprechende Überarbeitung der Homepage des FB 01 ist angestoßen (s. FBR-Protokoll vom 23.01.2019).

Auf eine sachgerecht angewandte, gendergerechte Sprache ist insbesondere in Hausarbeiten und wissenschaftlichen Qualifikationsarbeiten zu achten. Maßnahmen zu ihrer Anwendung sind u.a. im Propädeutikum einzuleiten.

Ein Bewusstsein für Gender Diversity ist von allen theologischen Disziplinen durch regelmäßige Veranstaltungen in diesem Bereich, von denen eine möglichst einmal im Semester (u.a. durch die Ringvorlesung im SoSe 2020) stattfinden soll, zu fördern.

Der Strukturentwicklungsplan ist in Hinblick auf die Umsetzung von Gendergerechtigkeit als Dimension der Inklusion zu erarbeiten. Gleiches gilt für (Weiter-)Entwicklungen der Modulpläne. Die ökumenisch-interreligiösen Lehrveranstaltungen (u.a. das Lernatelier) sind ausdrücklich miteinzubeziehen. Auf den Gleichstellungspreis als weitere Möglichkeit der Sensibilisierung für Gender Diversity ist hinzuweisen.

Eine Sensibilisierung für Gender Diversity ist im Zuge anstehender Baumaßnahmen im Hüffer-Campus (Toiletten für Unisex) umzusetzen.

4.5. Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt

Der FB 01 duldet weder sexuelle noch sexualisierte Gewalt.

Die Mitglieder des FB 01 informieren (sich) über den Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen und überlegen, ob sie sich an der WWU-weiten Aktion mit einzelnen Maßnahmen beteiligen.

4.6. Diskriminierungsfreie Gremien- und Sitzungszeiten

FB 01 legt die Gremienzeiten überwiegend in die Zeit zwischen 10.00 Uhr und 16.00 Uhr. Gegebenenfalls können Kommissionen und Ausschüsse auf den Vorschlag des Gleichstellungsrahmenplans der WWU zurückgreifen und ihre Termine zu Beginn einer Sitzungsperiode einvernehmlich selbst regeln.

Abweichungen von dieser Regelung dürfen nicht zulasten der Fakultätsmitglieder gehen, die in Gremien und Kommissionen engagiert sind oder dazu bereit wären, Sitzungszeiten außerhalb des Korridors aber nicht mit familiären Verpflichtungen (Kinderbetreuungszeiten, Pflegezeiten) vereinbaren können. Insbesondere ist darauf zu achten, dass Teilzeitangestellte ihre Fakultätsmitwirkungsrechte in vollem Umfang wahrnehmen können.

Tabelle 1

FB 01-Beschäftigtenstruktur am 01.12.2018 (Stichtag)

Statusgruppe	Professor*innen		Wissenschaftliches Personal		Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung		SHK/SHB sowie WHK/WHF	
	w	m	w	M	w	m	w	m
Besoldung (w/m⁴)								
C4 (aD)		2K ≈ 2VZÄ						
C3 (aD)		1K ≈ 1VZÄ						
W3 (aD)	2K ≈ 2VZÄ	7K ≈ 7VZÄ						
W2 (aD incl. DV)	2K ≈ 2VZÄ	1K ≈ 1VZÄ						
A14 (aD / 1 wKopf aZ)			2K ≈ 2VZÄ	2K ≈ 2VZÄ				
A12 (aZ)				1K ≈ 0,5VZÄ				
E15 (aD)				1K ≈ 1VZÄ				
E14 (m aD / wKopf aZ)			1K ≈ 1VZÄ	1K ≈ 1VZÄ				
E13UE (aD / mKopf aZ)			2K ≈ 1,88VZÄ	1K ≈ 0,5VZÄ				
E13H.D. (aZ / 1 mKopf aD)			12K ≈ 9,75VZÄ	22K ≈ 17,1 VZÄ				
HKasse (HK)			2K ≈ 0,4VZÄ	1K ≈ 0,5VZÄ				
OBV (unbezahlt)			3K ≈ 0,6VZÄ	7K ≈ 1,6VZÄ				
E9 (aD)						1K ≈ 1VZÄ		
E6 (aD / 2 wKopf aZ)					13K ≈ 8,38VZÄ			
E2 (aD)					2K ≈ 1VZÄ			
STDV WHK							2K ≈ 0,68VZÄ => 50 / 36%	2K ≈ 1,21VZÄ => 50 / 64%
STDV SHB							7K ≈ 3,74VZÄ => 58,3 / 62,9%	5K ≈ 2,21VZÄ => 41,4 / 37,1%
STDV SHK							25K ≈ 11VZÄ => 58,1 / 56,5%	18K ≈ 8,47VZÄ => 41,9 / 43,5%
gesamt	4Köpfe ≈ 4VZÄ => 26,7%	11Köpfe ≈ 11VZÄ => 73,3%	22Köpfe ≈ 15,63VZÄ => 37,9 bzw. 39,2%	36Köpfe ≈ 24,2VZÄ => 62,1% bzw. 60,8%	15Köpfe ≈ 9,38VZÄ => 93,75% bzw. 90,4%	1Kopf ≈ 1VZÄ => 6,25% bzw. 9,6%	34Köpfe ≈ 15,42VZÄ => 57,6% bzw. 56,5%	25Köpfe ≈ 11,89VZÄ => 42,4% bzw. 43,5%

⁴ Daten über „divers“ liegen nicht vor.

Tabelle 2

FB 01-Qualifikationstufenstruktur laut den Daten des Stichtags 01.12.2018 (erhalten am 19.03.2019)

	Habilitationen		Promovierende / Promotionen		Studierende // Abschlüsse ⁵				Auszu- bildende	
	2010-2017		• eingeschrieben 2014/15 bis 2018/19 • Abschluss im PJ 2015-2019 (1. Hälfte)		im WiSe 2017/18 u. 2018/19 // im PJ 2017				w	m
	w	M	w	m	w		m			
					2017/18	2018/19	2017/18	2018/19		
Ev. Theologie					475 // 9 ≈ 57,6% // 69,2%	502 ≈ 58%	349 // 4 ≈ 42,4% // 30,8%	363 ≈ 42%		
Ev. Religionsl.					181 // 15 ≈ 62% // 65,2%	179 ≈ 66,5%	111 // 8 ≈ 38% // 34,8%	90 ≈ 33,5%		
AKOEM					6 ≈ 46,2%	6 ≈ 46,2%	7 / 2 ≈ 53,8%	7 ≈ 53,8%		
Religions- wiss.					1 ≈ 33,3%	1 ≈ 50%	2 ≈ 66,7%	1 ≈ 50%		
Hebräisch					0 ≈ 0%		1 ≈ 100%			
gesamt	3 ≈ 33,3%	6 ≈ 66,7%	13 ≈ 31,7% 13 ≈ 34,2% // 0 ≈ 0% 17 ≈ 34% // 0 19 ≈ 33,9% // 2 ≈ 50% 22 ≈ 36,7% // 2 ≈ 22% // 1 ≈ 50%	28 ≈ 68,3% 25 ≈ 65,8% // 1 ≈ 100% 33 ≈ 66% // 0 37 ≈ 66,1% // 2 ≈ 50% 38 ≈ 63,3% // 7 ≈ 78% // 1 ≈ 50%	663 // 24 ≈ 58,5% // 66,7%	688 ≈ 59,9%	470 // 12 ≈ 40,9% // 33,3%	461 ≈ 40,1%		
im Schnitt			16,8 ≈ 34,1% // 31,2%	32,2 ≈ 65,9% // 68,8%	675,5 ≈ 59,2%		465,5 ≈ 40,8%			

⁵ Das schließt nicht die von der EKvW abgenommenen landeskirchlichen Pfarramts-Prüfungen ein.

FB 01-Qualifikationstufenstruktur laut den Daten des Stichtags 01.12.2018 (erhalten am 19.03.2019)

	Habilitationen		Promovierende / Promotionen		Studierende // Abschlüsse ⁶				Auszubildende	
	2010-2017		• eingeschrieben 2014/15 bis 2018/19 • Abschluss im PJ 2015-2019 (1. Hälfte)		im WiSe 2017/18 u. 2018/19 // im PJ 2017				w	m
	w	m	w	m	w		m			
					2017/18	2018/19	2017/18	2018/19		
Ev. Theologie					475 // 9 ≈ 57,6% // 69,2%	502 ≈ 58%	349 // 4 ≈ 42,4% // 30,8%	363 ≈ 42%		
Ev. Religionsl.					181 // 15 ≈ 62% // 65,2%	179 ≈ 66,5%	111 // 8 ≈ 38% // 34,8%	90 ≈ 33,5%		
AKOEM					6 ≈ 46,2%	6 ≈ 46,2%	7 / 2 ≈ 53,8%	7 ≈ 53,8%		
Religionswiss.					1 ≈ 33,3%	1 ≈ 50%	2 ≈ 66,7%	1 ≈ 50%		
Hebräisch					0 ≈ 0%		1 ≈ 100%			
gesamt	3 ≈ 33,3%	6 ≈ 66,7%	13 ≈ 31,7% 13 ≈ 34,2% // 0 ≈ 0% 17 ≈ 34% // 0 19 ≈ 33,9% // 2 ≈ 50% 22 ≈ 36,7% // 2 ≈ 22% // 1 ≈ 50%	28 ≈ 68,3% 25 ≈ 65,8% // 1 ≈ 100% 33 ≈ 66% // 0 37 ≈ 66,1% // 2 ≈ 50% 38 ≈ 63,3% // 7 ≈ 78% // 1 ≈ 50%	663 // 24 ≈ 58,5% // 66,7%	688 ≈ 59,9%	470 // 12 ≈ 40,9% // 33,3%	461 ≈ 40,1%		
im Schnitt			16,8 ≈ 34,1% // 31,2%	32,2 ≈ 65,9% // 68,8%	675,5 ≈ 59,2%		465,5 ≈ 40,8%			

⁶ Das schließt nicht die von der EKvW abgenommenen landeskirchlichen Pfarramts-Prüfungen ein.

Tabelle 3

FB 01 Gremienbesetzungen

(getrennt nach weiblich/männlich als ordentliches/stellvertretendes Köpfen innerhalb der Statusgruppen)

an den Stichtagen 01.12.2016, 01.12.2017 und 01.12.2018

	Status- gruppe	2016				2017				2018				Entwicklung		
		ordentl. Mitgl.		stv. Mitgl.		ordentl. Mitgl.		stv. Mitgl.		ordentl. Mitgl.		stv. Mitgl.		o.M.	s.M.	Σ 2018
		w	m	w	m	w	m	W	m	w	m	w	m	w		
FBR	HL- *innen	0 ≈ 0%	11 ≈ 100%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	0 ≈ 0%	11 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	2 ≈ 18,18%	9 ≈ 81,82%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	+ 2 ≈ + 18,18%	/ ± 0 ≈ / + 50%	3 ≈ 25%
	WMA- *innen	1 ≈ 33,33%	2 66,67%	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	1 ≈ 33,33%	2 66,67%	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	1 ≈ 33,33%	2 66,67%	3 ≈ 60%	2 ≈ 40%	± 0 ≈ ± 0%	/ + 1 / - 6,67%	4 ≈ 33,33%
	M*in- nenTV	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	± 0 ≈ ± 0%		1 ≈ 100%
	Studie- rende	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	0 ≈ 0%	3 ≈ 100%	4 ≈ 66,67%	2 ≈ 33,33%	- 2 ≈ - 66,67%	/ + 2 ≈ / ± 0%	4 ≈ 44,44%
	gesamt	4 ≈ 22,22%	14 ≈ 77,78%	6 ≈ 66,67%	3 ≈ 33,33%	3 ≈ 20%	15 ≈ 80%	5 ≈ 62,5%	3 ≈ 37,5%	4 ≈ 22,22%	14 ≈ 77,78%	8 ≈ 66,67%	4 ≈ 33,33%	± 0 ≈ ± 0%	/ + 2 / ± 0	12 ≈ 40%
	zusam- men	w 10 ≈ 37,04%		m 17 ≈ 62,96%		w 8 ≈ 30,77%		m 18 ≈ 69,23%		w 12 ≈ 40%		m 18 ≈ 60%		w + 2,96%		
SBR	HL- *innen	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	± 0 ≈ ± 0%	/ + 1 ≈ / + 50%	2 ≈ 50%
	WMA- *innen	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / - 50%	2 ≈ 50%
	M*in- nenTV	2 ≈ 50%	2 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	2 ≈ 50%	2 ≈ 50%	2 ≈ 100%	0 ≈ 0%	3 ≈ 75%	1 ≈ 25%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	+ 1 ≈ + 25%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	4 ≈ 60%
	Studie- rende	4 ≈ 50%	4 ≈ 50%	2 ≈ 33,33%	3 ≈ 66,67%	4 ≈ 50%	4 ≈ 50%	3 ≈ 50%	3 ≈ 50%	5 ≈ 62,5%	3 ≈ 37,5%	3 ≈ 50%	3 ≈ 50%	+ 1 ≈ + 12,5%	/ + 1 ≈ / + 16,67%	8 ≈ 57,14%
	gesamt	4 ≈ 50%	4 ≈ 50%	2 ≈ 33,33%	3 ≈ 66,67%	4 ≈ 50%	4 ≈ 50%	3 ≈ 50%	3 ≈ 50%	5 ≈ 62,5%	3 ≈ 37,5%	3 ≈ 50%	3 ≈ 50%			
zusam- men	w 6 ≈ 46,15%		m 7 ≈ 53,85%		w 7 ≈ 50%		m 7 ≈ 50%		w 8 ≈ 57,14%		m 6 ≈ 42,86%		w + 10,99%			

KHPP	HL- *innen	1 ≈ 20%	4 ≈ 80%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	1 ≈ 25%	3 ≈ 75%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	2 ≈ 40%	3 ≈ 60%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	+ 1 ≈ + 20%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	2 ≈ 28,57%
	WMA- *innen	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	- 1 ≈ - 100%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	1 ≈ 33,33%
	M*in- nenTV	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	100% 0%	100% 0%	100% 0%	100% 0%			+ 1 ≈ + 100%		100%
	Studie- rende	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	+ 1 ≈ + 100%	/ + 1 ≈ / + 100%	2 ≈ 100%
	gesamt	2 ≈ 25%	6 ≈ 75%	2 ≈ 33,33%	4 ≈ 66,67%	2 ≈ 28,57%	5 ≈ 71,43%	2 ≈ 33,33%	4 ≈ 66,67%	4 ≈ 50%	4 ≈ 50%	2 ≈ 40%	3 ≈ 60%	+ 2 ≈ + 27,78%	/ ± 0 ≈ / + 6,67%	6 ≈ 46,15%
	zusam- men	w 4 ≈ 28,57%		m 10 ≈ 71,43%		w 4 ≈ 30,77%		m 9 ≈ 69,23%		w 6 ≈ 46,15%		m 7 ≈ 53,85%		w + 17,58%		
	KFwN	HL- *innen	1 ≈ 25%	3 ≈ 75%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	1 ≈ 25%	3 ≈ 75%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	2 ≈ 50%	2 ≈ 50%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	+ 1 ≈ + 25%	/ ± 0 ≈ / ± 0%
WMA- *innen		1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	100%	- 1 ≈ - 100%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	0 ≈ 0%
M*in- nenTV		1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	100% 0%	100% 0%	100% 0%	100% 0%	± 0 ≈ ± 0%	/ + 100% / + 100%	2 ≈ 100%
Studie- rende		0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	1 ≈ 50%
gesamt		3 ≈ 42,86%	4 ≈ 57,14%	1 ≈ 20%	4 ≈ 80%	3 ≈ 42,86%	4 ≈ 57,14%	1 ≈ 20%	4 ≈ 80%	3 ≈ 42,86%	4 ≈ 57,14%	2 ≈ 40%	3 ≈ 60%	± 0 ≈ ± 0%	/ + 1 ≈ / + 20%	5 ≈ 41,67%
zusam- men		w 4 ≈ 33,33%		m 8 ≈ 66,67%		w 4 ≈ 33,33%		m 8 ≈ 66,67%		w 5 ≈ 41,67%		m 7 ≈ 58,33%		w + 7,34%		
Eval.- Komm.		HL- *innen	1 ≈ 25%	3 ≈ 75%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	1 ≈ 25%	3 ≈ 75%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	1 ≈ 25%	3 ≈ 75%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / ± 0%
	WMA- *innen	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	2 ≈ 100%	0 ≈ 0%	- 1 ≈ - 100%	/ + 2 ≈ / + 100%	2 ≈ 60%
	M*in- nenTV	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	2 ≈ 100%
	Studie- rende	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	± 0 ≈ ± 0%	/ + 1 ≈ / + 100%	2 ≈ 100%
	gesamt	4 ≈ 57,14%	3 ≈ 42,86%	1 ≈ 20%	4 ≈ 80%	4 ≈ 57,14%	3 ≈ 42,86%	1 ≈ 20%	4 ≈ 80%	3 ≈ 42,86%	4 ≈ 57,14%	4 ≈ 66,67%	2 ≈ 33,33%	- 1 ≈ - 14,28%	/ + 3 ≈ / + 46,47%	7 ≈ 53,85%
	zusam- men	w 5 ≈ 41,67%		m 7 ≈ 58,33%		w 5 ≈ 41,67%		m 7 ≈ 58,33%		w 7 ≈ 53,85%		m 6 ≈ 46,15%		w + 4,48%		

EDV-Komm.	HL- *innen	0 ≈ 0%	4 ≈ 100%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	0 ≈ 0%	4 ≈ 100%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	0 ≈ 0%	4 ≈ 100%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	± 0 ≈ ± 0%	/ + 1 ≈ / + 50%	1 ≈ 16,67%
	WMA- *innen	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	- 1 ≈ - 100%	/ + 1 ≈ / + 100%	1 ≈ 50%
	M*in- nenTV	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	2 ≈ 100%
	Studie- rende gesamt	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	+ 1 ≈ + 100%	/ - 1 ≈ / - 100%	1 ≈ 50%
		2 ≈ 28,57%	5 ≈ 71,43%	2 ≈ 40%	3 ≈ 60%	2 ≈ 28,57%	5 ≈ 71,43%	2 ≈ 40%	3 ≈ 60%	2 ≈ 28,57%	5 ≈ 71,43%	3 ≈ 60%	2 ≈ 40%	± 0 ≈ ± 0%	/ + 1 ≈ / + 20%	5 ≈ 41,67%
	zusam- men	w 4 ≈ 33,33%		m 8 ≈ 66,67%		w 4 ≈ 33,33%		m 8 ≈ 66,67%		w 5 ≈ 41,67%		m 7 ≈ 58,33%		w + 7,34%		
GSK	HL- *innen	noch nicht gegründet				2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	± 0 ≈ ± 0%	/ + 1 ≈ / + 50%	3 ≈ 60%
	WMA- *innen	noch nicht gegründet				1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	± 0 ≈ ± 0%	/ + 1 ≈ / + 33,34%	3 ≈ 60%
	M*in- nenTV	noch nicht gegründet				1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 50%	1 ≈ 100%	0 ≈ 50%	± 0 ≈ + 50%	/ ± 0 ≈ 	1 ≈ 100%
	Studie- rende gesamt	noch nicht gegründet				1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	2 ≈ 60%
		noch nicht gegründet				5 ≈ 55,56%	4 ≈ 44,44%	3 ≈ 50%	3 ≈ 50%	5 ≈ 62,5%	3 ≈ 37,5%	4 ≈ 66,67%	2 ≈ 33,33%	± 0 ≈ + 6,94%	/ + 1 ≈ / + 16,67%	9 ≈ 64,29%
	zusam- men	noch nicht gegründet				w 8 ≈ 53,33%		m 7 ≈ 46,67%		w 9 ≈ 64,29%		m 5 ≈ 35,71%		w + 10,96%		
KQV	HL- *innen	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	0 ≈ 0%	2 ≈ 100%	+ 1 ≈ + 50%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	1 ≈ 25%
	WMA- *innen	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	2 ≈ 50%
	M*in- nenTV	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	2 ≈ 100%
	Studie- rende gesamt	3 ≈ 42,86%	4 ≈ 57,14%	2 ≈ 50%	2 ≈ 50%	3 ≈ 42,86%	4 ≈ 57,14%	3 ≈ 75%	1 ≈ 25%	4 ≈ 57,14%	3 ≈ 42,86%	2 ≈ 50%	2 ≈ 50%	+ 1 ≈ + 14,28%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	6 ≈ 54,55%
		5 ≈ 41,67%	7 ≈ 58,33%	4 ≈ 44,44%	5 ≈ 55,56%	5 ≈ 41,67%	7 ≈ 58,33%	5 ≈ 55,56%	4 ≈ 44,44%	7 ≈ 58,33%	5 ≈ 41,67%	4 ≈ 44,44%	5 ≈ 55,56%	+ 2 ≈ + 16,66%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	11 ≈ 52,38%
	zusam- men	w 9 ≈ 42,86%		m 12 ≈ 57,14%		w 10 ≈ 47,62%		m 11 ≈ 52,38%		w 11 ≈ 52,38%		m 10 ≈ 47,62%		w + 9,52%		

ZPA	HL- *innen	0 ≈ 0%	5 ≈ 100%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	0 ≈ 0%	5 ≈ 100%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 20%	4 ≈ 80%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	+ 1 ≈ + 20%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	2 ≈ 28,57%	
	WMA- *innen	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	± 0 ≈ ± 0%	/ + 1 ≈ / + 100%	2 ≈ 60%	
	M*in- nenTV	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	2 ≈ 60%	
	Studie- rende	2 ≈ 22,22%	7 ≈ 77,78%	2 ≈ 50%	2 ≈ 50%	2 ≈ 22,22%	7 ≈ 77,78%	2 ≈ 50%	2 ≈ 50%	3 ≈ 33,33%	6 ≈ 66,67%	3 ≈ 75%	1 ≈ 25%	+ 1 ≈ + 11,11%	/ + 1 ≈ / + 25%	6 ≈ 46,15%	
	gesamt	w 4 ≈ 30,77%		m 9 ≈ 69,23%		w 4 ≈ 30,77%		m 9 ≈ 69,23%		w 6 ≈ 46,15%		m 7 ≈ 53,85%		w + 15,38%			
PPA	HL- *innen	3 ≈ 21,43%	11 ≈ 78,57%			3 ≈ 21,43%	11 ≈ 78,57%			4 ≈ 26,67%	11 ≈ 73,33%			+ 1 ≈ + 5,24%		4 ≈ 26,67%	
	WMA- *innen	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	4 ≈ 100%	0 ≈ 0%	- 1 ≈ - 33,34%	/ + 3 ≈ / + 50%	5 ≈ 71,43%	
	M*in- nenTV	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	2 ≈ 100%	
	Studie- rende	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	0 ≈ 0%	3 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	- 2 ≈ - 66,67%	/ ± 0 ≈ / + 66,67%	1 ≈ 25%
	gesamt	8 ≈ 38,1%	13 ≈ 61,9%	3 ≈ 50%	3 ≈ 50%	7 ≈ 33,33%	14 ≈ 66,67%	3 ≈ 42,86%	4 ≈ 57,14%	6 ≈ 27,27%	16 ≈ 72,73%	6 ≈ 100%	0 ≈ 0%	- 2 ≈ - 10,83%	/ + 3 ≈ / + 50%	12 ≈ 42,86%	
	zusam- men	w 11 ≈ 40,74%		m 16 ≈ 59,26%		w 10 ≈ 35,71%		m 18 ≈ 64,29%		w 12 ≈ 42,86%		m 16 ≈ 57,14%		W + 2,12%			
Habil.- Aussch.	HL- *innen	3 ≈ 21,43%	11 ≈ 78,57%			3 ≈ 21,43%	11 ≈ 78,57%			4 ≈ 26,67%	11 ≈ 73,33%			+ 1 ≈ + 5,24%		4 ≈ 26,67%	
	WMA- *innen	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	± 0 ≈ ± 0%	/ + 1 ≈ / + 16,67%	3 ≈ 50%	
	M*in- nenTV	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	2 ≈ 100%	
	Studie- rende	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	0 ≈ 0%	3 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	- 2 ≈ - 66,67%	/ ± 0 ≈ / + 66,67%	1 ≈ 25%
	gesamt	7 ≈ 33,33%	14 ≈ 66,67%	3 ≈ 50%	3 ≈ 50%	7 ≈ 33,33%	14 ≈ 66,67%	4 ≈ 57,14%	3 ≈ 42,86%	6 ≈ 27,27%	16 ≈ 72,73%	4 ≈ 80%	1 ≈ 20%	± 0 ≈ - 2,9%	/ + 1 ≈ / + 30%	10 ≈ 37,04%	
	zusam- men	w 10 ≈ 37,04%		m 17 ≈ 62,96%		w 11 ≈ 39,29%		m 17 ≈ 60,71%		w 10 ≈ 37,04%		m 17 ≈ 62,96%		w ± 0%			

Kirchen- vorstand	HL- *innen	0 ≈ 0%	5 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	4 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	5 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	0 ≈ 0%
	WMA- *innen	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 33,33%	2 ≈ 66,67%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / - 16,67%	2 ≈ 40%
	M*in- nenTV	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	2 ≈ 60%
	Studie- rende gesamt	2 ≈ 22,22%	7 ≈ 77,78%	2 ≈ 50%	2 ≈ 50%	2 ≈ 25%	6 ≈ 75%	1 ≈ 25%	3 ≈ 75%	2 ≈ 22,22%	7 ≈ 77,78%	2 ≈ 40%	3 ≈ 60%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / - 10%	4 ≈ 28,57%
	zusam- men	w 4 ≈ 30,77%		m 9 ≈ 69,23%		w 3 ≈ 25%		m 9 ≈ 75%		w 4 ≈ 28,57%		m 10 ≈ 71,43%		w - 2,2%		
Dr. päd.	HL- *innen	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	-			1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	1 ≈ 50%	
	WMA- *innen	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	-			0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 50%	1 ≈ 50%	+ 1 ≈ + 100%	/ + 1 ≈ / + 50%	1 ≈ 33,33%	
	M*in- nenTV	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	-			1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	± 0 ≈ ± 0%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	2 ≈ 100%	
	Studie- rende gesamt	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	-			0 ≈ 0%	1 ≈ 100%	1 ≈ 100%	0 ≈ 0%	+ 1 ≈ + 100%	/ ± 0 ≈ / ± 0%	1 ≈ 50%	
	zusam- men	w 6 ≈ 75%		m 2 ≈ 25%		-			w 5 ≈ 55,56%		m 4 ≈ 44,44%		w - 19,44%			