

# **Plan zur Personalentwicklung und beruflichen Chancengleichheit aller Geschlechter am Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R**

**Zwischen**

**dem Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.  
vertreten durch den Klinikumsvorstand (im Folgenden UK MD)**

**sowie**

**der Gleichstellungsbeauftragten des UK MD**

**und**

**dem Personalrat des UK MD  
vertreten durch den Vorsitzenden,**

**wird gemäß Frauenfördergesetz (FrFG) des Landes Sachsen-Anhalt  
nachfolgender Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern für die  
Beschäftigten des UK MD vereinbart.**



## ***Präambel***

Auf der Grundlage des gesetzlichen Verfassungsauftrages nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA) vom 27.05.1997 (zuletzt geändert am 19.12.2005; GVBl. LSA S. 740) sowie weiterer unter §1 genannten Gesetze und Richtlinien setzt sich das UK MD zum Ziel, die berufliche Gleichstellung aller Geschlechter in die berufliche Realität umzusetzen.

Dies beinhaltet insbesondere die gezielte berufliche Förderung aller Beschäftigten des UK MD, die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen, soweit diese in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind als andere Mitarbeitende sowie den Abbau bestehender Benachteiligungen. Gefördert werden soll außerdem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aller Geschlechter.

Das UK MD legt ausdrücklich Wert darauf, dass der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG) bei Auswahlverfahren Beachtung findet.

Berufliche Chancengleichheit, Entwicklungsperspektiven sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind grundlegende Aspekte bei der Gewinnung, als auch der Bindung von qualifizierten Mitarbeitenden für das UK MD.

Die Festlegungen in diesem Gleichstellungsplan sind im Hinblick auf den bestehenden Fachkräftemangel bei allen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Entscheidungen des UK MD zu beachten und umzusetzen. Für die Einhaltung sind der Klinikumsvorstand und die jeweiligen Vorgesetzten der Struktureinheiten verantwortlich. Die Festlegungen sind für alle Beschäftigten des UK MD Verpflichtung und Aufforderung zur aktiven Umsetzung des Gleichstellungsplans in kooperativer und vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten.

Der Klinikumsvorstand, die Gleichstellungsbeauftragte sowie der Personalrat streben eine Abstimmung von Zielen, Maßnahmen und Aktivitäten zur Gleichstellung mit der Medizinischen Fakultät bzw. der OVGU an.

Das Ziel ist ein Universitätsklinikum an der für alle Personen in jeder Statusgruppe die gleichen Möglichkeiten und Chancen vorhanden sind.

Basis der einzuleitenden Maßnahme bildet eine 2-jährliche zu erstellende IST-Analyse gem. Anlage.



## **§1 Rechtsgrundlagen**

Die gesetzlichen Grundlagen in der jeweils geltenden Fassung sind insbesondere:

- Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz,
- Artikel 34 Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt,
- Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG),
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- das Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG),
- das Gesetz über die Familienpflegezeit (FPfZG),
- das Personalvertretungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (PersVG LSA),
- das Pflegezeitgesetz und Familiengesetz (PflegeZG)

## **§2 Geltungsbereich**

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten des UK MD.

## **§3 Gleichstellungsziele und Maßnahmen**

### **(1) Stärkung der beruflichen Chancengleichheit**

Eine Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Hierarchieebenen und Bereichen ist anzustreben (Siehe Anlage Beschäftigtenanalyse). Daher bekennt sich das UK MD dazu, bei der Besetzung freiwerdender Positionen oder der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation Frauen zu berücksichtigen, es sei denn, dass in der Person eines Mitbewerbers anderweitige Gründe vorliegen, die auch unter Beachtung der Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter überwiegen.

### **(2) Personalentwicklung**

Das UK MD räumt teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern grundsätzlich die gleichen beruflichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten ein. Soweit zwingende dienstliche Interessen dem nicht entgegenstehen, bietet das UK MD die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, auch für Führungs- bzw. Leitungspositionen an. Bei Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung sind dem Geschäftsbereich Personal, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten die Gründe darzulegen.

Die Förderung tatsächlicher Chancengleichheit aller Geschlechter in ihrer beruflichen Situation und ihrer beruflichen Entwicklung wird zukünftig durch gezielte Personalentwicklung unterstützt.

### **(3) Besetzung und Mitwirkung in Gremien sowie an Entscheidungsprozessen**

Bei der Besetzung von Gremien sowie Arbeits- und Projektgruppen sind, unter Berücksichtigung der geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen und soweit die Besetzung nicht qua Amt vorgegeben ist, alle Geschlechter mit dem Ziel ihrer gleichberechtigten Teilhabe zu berücksichtigen.

Auswahlkommissionen sollen hälftig mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine Stellungnahme einfordern.

### **(4) Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Arbeitszeitgestaltung**

Das UK MD als einer der größten Arbeitgeber im Raum Magdeburg, ist sich seiner gesellschaftspolitischen Verantwortung für die hier tätigen Menschen bewusst. Arbeitsplätze in einem „familienfreundlichen Krankenhaus“ und somit eine familienbewusste Personalpolitik auch für Pflegeberufe wird angestrebt. Hierzu werden die Schaffung und Umsetzung von Konzepten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten jeden Geschlechts sowie



die Erarbeitung und Umsetzung von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen (Teilzeit mit Rückkehroption auf Vollzeit, Wiedereinstieg nach sowie Tätigkeit während der Elternzeit) gefördert.

Bei akuten Versorgungsengpässen, durch z.B. kurzfristige Änderung der familiären Situation, ist das UK MD zur sofortigen Hilfe (im Sinne einer schnellen und komplikationslosen Anpassung der Arbeitszeit auf bestimmte Zeit) im Rahmen seiner Möglichkeiten bereit.

Das UK MD ist bestrebt, auf Antrag eine familiengerechte Gestaltung der täglichen Arbeitszeit zu ermöglichen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem betreuungspflichtigen Kind unter 18 Jahren erforderlich ist und dienstlichen Belangen nicht entgegensteht. Im Übrigen sind die Vorschriften des Pflegezeitgesetzes zu beachten.

Sollte dem Antrag eines Beschäftigten auf eine familiengerechte Arbeitszeit nicht entsprochen werden, wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

Das UK MD ist bestrebt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche sich in einer Familienphase befinden oder aus anderen Gründen ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen, stärker an sich zu binden. Hierzu sollen individuelle Angebote an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen Wiedereinstieg in den Beruf angeboten werden. Den betreffenden Beschäftigten, soll durch gezielte Beratung und Informationen sowie Fort- und Weiterbildungsangebote nicht nur die Qualifikation erhalten, sondern auch der Kontakt zur Einrichtung weiterhin ermöglicht werden.

#### **(5) Qualifizierungsmaßnahmen**

Die berufliche Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten wird am UK MD gefördert. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt beratend an den Sitzungen des Bildungsausschusses teil.

Beschäftigte, die aus familiären Gründen nicht im aktiven Beschäftigungsverhältnis sind, sollen die Möglichkeit erhalten, rechtzeitig vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um so ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und verbessern zu können. Über die relevanten Angebote informiert der Geschäftsbereich Personal sowie die jeweiligen Struktureinheiten direkt die betreffenden Beschäftigten und in Kopie die Gleichstellungsbeauftragte.

#### **(6) Arbeitsschutz**

Zur Verbesserung der Arbeitssituation von Beschäftigten nach Gleichstellungsgesichtspunkten ist es Ziel des UK MD Umwelt- und Schadstoffbelastung zu reduzieren, körperlich belastende Arbeit zu erleichtern, ergonomisch gestaltete Einrichtungs- und Umfeldbedingungen zu schaffen, Arbeitsmittel zu modernisieren, Hygiene- und Sozialräume entsprechend den gesetzlichen Vorgaben einzurichten. Die vorgenannten Aspekte sind auch bei Arbeitsplatzbegehungen zu berücksichtigen, zu denen die Gleichstellungsbeauftragte eingeladen werden kann.

#### **(7) Mutterschutz/Elternzeit**

Das UK MD wird schwangeren Mitarbeiterinnen besonderes Augenmerk zukommen lassen. Der Geschäftsbereich Personal des UK MD informiert die Beschäftigten ausführlich über Mutterschutz, Elternzeit, die Möglichkeit der Beurlaubung und Freistellung, sowie über gesetzliche und tarifliche Bestimmungen und wird diese Informationen bei Änderungen aktualisiert über die Bereiche zur Kenntnis geben.

#### **(8) Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung**

Alle Beschäftigten des UK MD sind in ihrem Arbeitsbereich in besonderer Weise verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, so dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendungen unterbleiben bzw. umgehend abgestellt werden sobald sie bekannt werden.

Als Ansprechpartner für betroffene Beschäftigte fungiert neben dem Konfliktbeauftragten, der Beschwerdestelle AGG und dem Personalrat auch die Gleichstellungsbeauftragte.

Weiterbildungen werden für die Zukunft angestrebt.



#### **§4 Stellenausschreibungen / Bewerberauswahl / Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass die Gleichstellungsbeauftragte Einsicht in die Bewerbungsunterlagen nehmen kann, es sei denn, dass der Bewerbende diesem Verfahren widerspricht.

Bei der Auswahl für Vorstellungsgespräche in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist gemäß §4 FrFG darauf zu achten, dass alle im Sinne der Ausschreibung qualifizierten Bewerberinnen grundsätzlich eingeladen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Gelegenheit zur Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen soweit der Bewerbende diesem nicht widerspricht. Als statistische Basis für die Beteiligung am Auswahlverfahren dient eine vom Geschäftsbereich Personal zu erstellende halbjährliche Statistik (siehe Anlage).

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Lebenserfahrung und Fähigkeiten aus anderen Berufen einbezogen werden, so weit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, familiär bedingte Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit im Zusammenhang mit Erziehungszeiten und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund von Familienarbeit dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei Einstellungen rechtzeitig beteiligt. Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine getroffene Maßnahme (z. B. Auswahl für eine Stellenbesetzung) für unvereinbar mit dem Frauenfördergesetz, dem AGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung ‚aller Geschlechter‘ oder mit dem Gleichstellungsplan des UK MD, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bis zur erneuten Entscheidung, unter Berücksichtigung der vorgebrachten Bedenken, ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

#### **§5 Umsetzung des Gleichstellungsplans, Berichtspflicht und Fortschreibung**

Neben der Bestandsaufnahme der Analyse der Beschäftigungsstrukturen sollen gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten jeweils Zielvorstellungen und ein Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der Bereiche, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, bezogen auf einem Zeitraum von 2 Jahren, entwickelt werden.

Nach Ablauf einer Frist von zwei Jahren (nach Inkrafttreten) wird der Geschäftsbereich Personal und die Gleichstellungsbeauftragte über den Stand der Gleichstellung ‚aller Geschlechter‘ dem Klinikumsvorstand berichten.

Der Bericht (aktualisierte IST-Analyse) basiert auf einer nach Geschlecht differenzierten Statistik zur Personalstruktur des UK MD. Diese ist 2-jährlich durch den Geschäftsbereich Personal zu erstellen und der Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen.

Es sind zu erheben:

- die Zahl der am UK MD Beschäftigten, getrennt nach Entgeltgruppen



- sowie der mit Teilzeit besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht;
- die Zahl der Einstellungen und Höhergruppierungen im Haushalt getrennt nach Geschlecht;
- die Zahl der sich in Elternzeit befindenden Beschäftigten getrennt nach Geschlecht;
- die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und
- die Zahl der Führungskräfte, getrennt nach Entgeltgruppe und dem Frauenanteil

### **§6 Schlussbestimmungen**

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des UK MD.

Der Gleichstellungsplan wird nach Ablauf von zwei Jahren (nach Inkrafttreten) auf seine Wirksamkeit hin überprüft und fortgeschrieben.

Änderungen des Gleichstellungsplans sind insbesondere bei Veränderungen der geltenden Rechtsvorschriften, besonders im Hinblick auf gesetzliche Rahmenbedingungen für die Hochschulmedizin des Landes Sachsen-Anhalt, möglich. Derartige Änderungen werden von der Dienststellenleitung bzw. dem Geschäftsbereich Personal, ausgearbeitet und dem Klinikumsvorstand zur Genehmigung vorgelegt.

Die Verabschiedung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes unterliegen der Mitbestimmung des Personalrates.

### **§7 Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Gleichstellungsplans unwirksam sein oder nach Vertragsabschluss unwirksam werden, bleibt davon die Wirksamkeit des Gleichstellungsplans im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmungen soll diejenige wirksame Regelung treten, deren Wirkungen der Zielsetzung am nächsten kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgt haben. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich der Gleichstellungsplan als lückenhaft erweist.

### **§8 Inkrafttreten**

Der Gleichstellungsplan des UK MD gilt vom Tage der Zustimmung des Personalrates auf der Grundlage der Beschlussfassung durch den Klinikumsvorstand des UK MD für den Zeitraum von zwei Jahren.

Magdeburg, 09. DEZ. 2022

Prof. Dr. H.-J. Heinze  
Ärztlicher Direktor

N. Mikolajczyk-Gilbert  
Gleichstellungsbeauftragte

R. Szymkowiak  
Vorsitzender des Personalrates

## Verwaltungsdienst (VD)

Anzahl MitarbeiterInnen VD	31.12.2021
männlich	74
	24,0%
weiblich	234
	76,0%
<b>Gesamt</b>	<b>308</b>

Arbeitszeitformen VD		31.12.2021
männlich	TZ	3
		4,1%
	VZ	71
		95,9%
<b>Gesamt M</b>		<b>74</b>
weiblich	TZ	71
		30,3%
	VZ	163
		69,7%
<b>Gesamt W</b>		<b>234</b>

Führungskräfte VD	31.12.2021
männlich	11
	39,3%
weiblich	17
	60,7%
<b>Gesamt</b>	<b>28</b>

Elternzeit VD	31.12.2021	
	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	0	0,0
weiblich	5	15,7
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>15,7</b>

## Auszubildende / Schüler

Anzahl MitarbeiterInnen Azubi / Schüler	31.12.2021
männlich	67
	19,8%
weiblich	272
	80,2%
<b>Gesamt</b>	<b>339</b>

Arbeitszeitformen Azubi / Schüler		31.12.2021
männlich	TZ	0
		0,0%
	VZ	67
		100,0%
<b>Gesamt M</b>		<b>67</b>
weiblich	TZ	0
		0,0%
	VZ	272
		100,0%
<b>Gesamt W</b>		<b>272</b>

Elternzeit Azubi / Schüler	31.12.2021	
	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	0	0,0
weiblich	1	10,1
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>10,1</b>

## Ärztlicher Dienst (ÄD)

Anzahl MitarbeiterInnen ÄD	31.12.2021	
	männlich	56
71,8%		
weiblich	22	
	28,2%	
<b>Gesamt</b>	<b>78</b>	

Arbeitszeitformen ÄD		31.12.2021	
männlich	TZ	6	
		10,7%	
	VZ	50	
		89,3%	
<b>Gesamt M</b>		<b>56</b>	
weiblich	TZ	11	
		50,0%	
	VZ	11	
		50,0%	
<b>Gesamt W</b>		<b>22</b>	

Elternzeit ÄD	31.12.2021	
	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	0	0,0
weiblich	1	11,8
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>11,8</b>

## Naturwissenschaftlicher Dienst (NWD)

Anzahl MitarbeiterInnen NWD	31.12.2021
männlich	5
	27,8%
weiblich	13
	72,2%
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>

Arbeitszeitformen NWD		31.12.2021
männlich	TZ	2
		40,0%
	VZ	3
		60,0%
<b>Gesamt M</b>		<b>5</b>
weiblich	TZ	6
		46,2%
	VZ	7
		53,8%
<b>Gesamt W</b>		<b>13</b>

Elternzeit NWD	31.12.2021	
	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	0	0,0
weiblich	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>

## Pflegedienst (PD)

Anzahl MitarbeiterInnen PD	31.12.2021
männlich	178
	14,8%
weiblich	1.024
	85,2%
<b>Gesamt</b>	<b>1.202</b>

Arbeitszeitformen PD		31.12.2021
männlich	TZ	37
		20,8%
	VZ	141
		79,2%
	<b>Gesamt M</b>	<b>178</b>
weiblich	TZ	447
		43,7%
	VZ	577
		56,3%
	<b>Gesamt W</b>	<b>1.024</b>

Führungskräfte PD	31.12.2021
männlich	5
	6,7%
weiblich	70
	93,3%
<b>Gesamt</b>	<b>75</b>

Elternzeit PD	31.12.2021	
	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	1	2,0
weiblich	40	14,0
<b>Gesamt</b>	<b>41</b>	<b>13,7</b>

## Funktionsdienst (FD)

Anzahl MitarbeiterInnen FD	31.12.2021
männlich	124
	23,6%
weiblich	401
	76,4%
<b>Gesamt</b>	<b>525</b>

Arbeitszeitformen FD		31.12.2021
männlich	TZ	24
		19,4%
	VZ	100
		80,6%
<b>Gesamt M</b>		<b>124</b>
weiblich	TZ	152
		37,9%
	VZ	249
		62,1%
<b>Gesamt W</b>		<b>401</b>

Führungskräfte FD	31.12.2021
männlich	0
	0,0%
weiblich	25
	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>

Elternzeit FD	31.12.2021	
	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	1	1,0
weiblich	12	15,0
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>13,9</b>

## Medizinisch-technischer Dienst (MTD)

Anzahl MitarbeiterInnen MTD	31.12.2021
männlich	128
	17,7%
weiblich	594
	82,3%
<b>Gesamt</b>	<b>722</b>

Arbeitszeitformen MTD		31.12.2021
männlich	TZ	9
		7,0%
	VZ	119
		93,0%
<b>Gesamt M</b>		<b>128</b>
weiblich	TZ	212
		35,7%
	VZ	382
		64,3%
<b>Gesamt W</b>		<b>594</b>

Führungskräfte MTD	31.12.2021
männlich	4
	22,2%
weiblich	14
	77,8%
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>

Elternzeit MTD	31.12.2021	
	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	0	0,0
weiblich	13	11,1
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>11,1</b>

## Technischer Dienst (TD)

Anzahl MitarbeiterInnen TD	31.12.2021
männlich	42
	93,3%
weiblich	3
	6,7%
<b>Gesamt</b>	<b>45</b>

Arbeitszeitformen TD		31.12.2021
männlich	TZ	1
		2,4%
	VZ	41
<b>Gesamt M</b>		<b>42</b>
weiblich	TZ	1
		33,3%
	VZ	2
<b>Gesamt W</b>		<b>3</b>

Führungskräfte TD	31.12.2021
männlich	1
	100,0%
weiblich	0
	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>

Elternzeit TD	31.12.2021	
	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	0	0,0
weiblich	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>

## Wirtschafts- und Versorgungsdienst (WVD)

Anzahl MitarbeiterInnen WVD	31.12.2021
männlich	71
	78,9%
weiblich	19
	21,1%
<b>Gesamt</b>	<b>90</b>

Arbeitszeitformen WVD		31.12.2021
männlich	TZ	1
		1,4%
	VZ	70
		98,6%
<b>Gesamt M</b>		<b>71</b>
weiblich	TZ	4
		21,1%
	VZ	15
		78,9%
<b>Gesamt W</b>		<b>19</b>

Führungskräfte WVD	31.12.2021
männlich	2
	100,0%
weiblich	0
	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>

Elternzeit WVD	31.12.2021	
	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	0	0,0
weiblich	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>