

Frauenförderplan

-Richtlinie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern für die Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Kiel-

- Beschluss der Ratsversammlung vom 21. Januar 2010 -

Gemäß § 11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst für Schleswig-Holstein (Gleichstellungsgesetz – GstG) vom 13. Dezember 1994 wird der Frauenförderplan (FFPI) vom 11. Oktober 2007 für die Landeshauptstadt Kiel wie folgt fortgeschrieben:

Präambel

- (1) Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes besagt: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin." Der schleswig-holsteinische Landtag hat, diesem Verfassungsauftrag folgend, ein Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst verabschiedet.
- (2) Die Landeshauptstadt Kiel hat die gesetzliche Verpflichtung, Maßnahmen zu entwickeln, die dem Grundgesetz und dem Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein gerecht werden. Der Frauenförderplan stellt ein Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern dar. Er berücksichtigt das für die öffentliche Verwaltung geltende Leistungsprinzip ebenso wie die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Frauen und Männern.

Der Frauenförderplan enthält besondere Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und soll Frauen wie Männern ermöglichen, den Anforderungen der Familienarbeit und einer Erwerbstätigkeit gleichermaßen nachzukommen.

Ziel des Frauenförderplanes ist es, durch die Festlegung und Fortschreibung von Zielvorgaben und durch die Veränderung von Arbeitsorganisation und Strukturen zu erreichen, dass Frauen und Männer in allen Funktionen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten vertreten sind. Auf der Basis der gegenwärtigen Beschäftigtenstruktur würde damit eine annähernd paritätische Besetzung von Frauen und Männern auf allen Ebenen erreicht.

§ 1 Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für alle Ämter und Referate einschließlich der Einrichtungen und der sonstigen Organisationseinheiten (wie z.B. Anstalten des öffentlichen Rechts, Eigenbetriebe) der Landeshauptstadt Kiel, die Dezernenten unmittelbar unterstellt sind - nachstehend einheitlich Ämter - genannt.

§ 2 Zielvorgaben und Grundlagen

- (1) Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Struktur der Beschäftigten.
- (2) Verbindliche Zielvorgaben werden für jeweils zwei Jahre festgelegt. Sie sind bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und dienen der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Diese Vorgehensweise ist fortzuschreiben.

§ 3 Stellenausschreibung

- (1) Die Stadt schreibt Stellen grundsätzlich in der männlichen und weiblichen Form aus und weist darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

In den Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung besteht.

- (2) Freie Arbeitsplätze müssen intern ausgeschrieben werden. Stellen von Amtsleiterinnen und Amtsleitern sollen grundsätzlich auch öffentlich ausgeschrieben werden.

Die Ausschreibungspflicht gilt nicht für besetzbare Stellen,

- die aufgrund einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung weniger als ein Jahr frei sind,
- oder die für Beschäftigte vorgesehen sind,
 - o die nach einer Beurlaubung, Abordnung oder Zuweisung zurückkehren,
 - o die erstmals einen Arbeitsplatz besetzen, nachdem sie bei der Landeshauptstadt Kiel eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben,
 - o deren bisherige Arbeitsplätze aufgrund von Organisationsentscheidungen entfallen sind bzw. entfallen sollen,
 - o die im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes versetzt, zugewiesen, abgeordnet oder umgesetzt werden,
 - o die aufgrund von Schwerbehinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen auf ihren bisherigen Stellen nicht mehr eingesetzt werden können.

Mit Zustimmung der Frauenbeauftragten und des zuständigen Personalrates bzw. Betriebsrates kann von der internen und/oder öffentlichen Ausschreibung einer Stelle abgesehen werden. § 23 Gleichstellungsgesetz bleibt unberührt.

- (3) Alle Beschäftigten sind rechtzeitig über interne Stellenausschreibungen zu informieren. Die jeweiligen Leiterinnen und Leiter der Ämter haben für ihren Bereich einen möglichst kurzfristigen Informationsfluss zu gewährleisten.

- (4) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert und geeignete interne Bewerberinnen nicht vorhanden sind, kann die betreffende Stelle nach Rücksprache mit dem zuständigen Personalrat bzw. Betriebsrat öffentlich ausgeschrieben werden, sofern der Oberbürgermeister nicht von seinem Umsetzungsrecht nach § 65 GO Gebrauch machen will.

§ 4 Auswahlgrundsätze/Stellenbesetzung

- (1) Die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerberinnen und Bewerber hat sich ausschließlich an den Anforderungen des Arbeitsplatzes (Anforderungsprofil) zu orientieren.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt. § 6 Gleichstellungsgesetz bleibt unberührt.

Eine Schwangerschaft, die Möglichkeit einer Schwangerschaft, die Betreuung von Kindern, die Pflege von Angehörigen, sowie der Wunsch nach Teilzeitarbeit dürfen sich nicht zum Nachteil der betreffenden Bewerberinnen und Bewerber auswirken.

- (2) Bei der Bewertung der Qualifikation sind durch

- Familienarbeit (z. B. Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen),
- soziales Engagement,
- ehrenamtliche Tätigkeit

erworbene Fähigkeiten einzubeziehen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

- (3) Bei unterschiedlichen Auffassungen über eine Stellenbesetzung zwischen Fachamt, personalbewirtschaftender Stelle und der Frauenbeauftragten liegt die Entscheidung - unbeschadet der Mitbestimmungsrechte der Personalräte bzw. Betriebsräte - aufgrund der vorliegenden Stellungnahmen grundsätzlich bei dem Oberbürgermeister.
- (4) Bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen, die gegebenenfalls später zur Beförderung oder Höhergruppierung führen, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig zu berücksichtigen, bis die Zielvorgabe für den entsprechenden Bereich erfüllt ist. § 6 Gleichstellungsgesetz bleibt unberührt.
- (5) Innerdienstliche Gremien, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorgaben geregelt ist, sind grundsätzlich jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen.

§ 5 Teilzeitarbeit

- (1) Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar. Zwingende dienstliche Gründe, die einer Teilbarkeit entgegenstehen, sind schriftlich darzulegen.
- (2) Jede und jeder Beschäftigte hat die Möglichkeit, im Rahmen der gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmungen ihre oder seine Wochenarbeitszeit zu reduzieren.
- (3) Streben Teilzeitbeschäftigte eine Arbeitszeiterhöhung an, sind sie bei der Besetzung eines gleichbewerteten Arbeitsplatzes vorrangig zu berücksichtigen.

- (4) Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.
- (5) Vor Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung müssen die Betroffenen eingehend über die arbeits- und versorgungsrechtlichen sowie über die finanziellen Folgen ihrer Entscheidung informiert werden.
- (6) Aus Teilzeitarbeit darf keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte erwachsen. Die jeweiligen Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass Teilzeitbeschäftigten möglichst das gleiche Informationsangebot zur Verfügung steht wie Vollzeitbeschäftigten. Die bestehenden Vorgaben für Arbeitsumfang und –menge sind entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit zu reduzieren.
- (7) Jeder Teilzeitkraft soll nach Möglichkeit ein entsprechend ausgestatteter eigener Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden.
- (8) Besprechungen, Sitzungen etc. sollen grundsätzlich innerhalb der Arbeitszeit der zu beteiligenden Teilzeitbeschäftigten stattfinden.

§ 6 Flexible Arbeitszeitgestaltung für Beschäftigte mit Familienpflichten

Beschäftigten mit Familienpflichten ist es zu ermöglichen, ihre Arbeitszeit bei Bedarf auf diese Erfordernisse auszurichten, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen und gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Bestimmungen Rechnung getragen wird.

Im Geschäftsbereich des Personalrates Innere Verwaltung gelten die Regelungen der Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten bei der Landeshauptstadt Kiel vom 12. Juni 2003. In allen anderen Bereichen soll entsprechend dieser Bestimmungen verfahren werden.

Dazu

- können Beginn und Ende der individuellen täglichen Arbeitszeit bei Bedarf auch außerhalb ggf. festgelegter Einzel- oder Gruppenzeiten liegen,
- sind Arbeitszeitguthaben bis zur Höhe der zweifachen regelmäßigen Wochenarbeitszeit übertragbar,
- ist ein Freizeitausgleich durch mehrere freie Tage innerhalb eines Monats zu ermöglichen.

§ 7 Telearbeit

Beschäftigten mit Familienpflichten ist Telearbeit nach den Vorgaben der Dienstvereinbarung über Telearbeit bei der Landeshauptstadt Kiel in der jeweils gültigen Fassung zu ermöglichen.

§ 8 Ausbildung

- (1) Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Ausbildungsplätze vorrangig an Frauen zu vergeben, wenn sich in dem betreffenden Ausbildungsberuf oder in dem Vorbereitungsdienst der betreffenden Laufbahn weniger Frauen als Männer befinden. §§ 3 Abs. 2 und 6 Gleichstellungsgesetz bleiben unberührt.
- (2) Eine Einführung in gleichstellungsrelevante Themen ist Bestandteil der innerbetrieblichen Ausbildung bei der Landeshauptstadt Kiel.

§ 9 Fortbildung

- (1) Gleichstellungsrelevante Themen werden in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten in das Fortbildungsprogramm für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Kiel aufgenommen. Insbesondere in Qualifizierungsmaßnahmen für Vorgesetzte muss dies als Bestandteil integriert werden.

Daneben werden Fortbildungsveranstaltungen ausschließlich für Frauen angeboten.

- (2) Zu beruflichen Fortbildungsveranstaltungen werden Frauen und Männer im Rahmen der angesprochenen Zielgruppe zu gleichen Teilen zugelassen. Frauen werden mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen berücksichtigt.
- (3) Frauen sind insbesondere bei der Qualifizierung von Vorgesetzten und bei der systematischen Aufstiegsfortbildung beim Wechsel von der mittleren in die gehobene und von der gehobenen in die höhere Führungsebene solange vorrangig zu berücksichtigen, bis die Zielvorgabe für den jeweiligen Bereich erfüllt ist.
- (4) Fortbildungsveranstaltungen werden so angeboten, dass Beschäftigten mit Familienpflichten sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme erleichtert wird.

Für ganz- oder mehrtägige Veranstaltungen wird bei Bedarf eine Kinderbetreuung angeboten, wenn es von mehreren Teilnehmenden gewünscht wird.

- (5) Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an einer Ganztagsfortbildung gilt als Arbeitszeit und ist durch Freizeit auszugleichen.
- (6) Nach Möglichkeit werden für Teilzeitbeschäftigte auch Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen einer ermäßigten wöchentlichen Arbeitszeit angeboten.

§ 10 Beurlaubung aus familiären Gründen

- (1) Alle Beschäftigten werden über die ihnen offen stehenden Möglichkeiten der Beurlaubung aus familiären Gründen informiert.
- (2) Den Beschäftigten, die nach Beendigung der Beurlaubung eine Reduzierung der Arbeitszeit anstreben, werden entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt.
- (3) Es werden Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die die berufliche Wiedereingliederung beurlaubter Beschäftigter kurzfristig vor dem Ende der Beurlaubung unterstützen.
- (4) Beurlaubte Beschäftigte haben das Recht, während der Beurlaubung an internen Fortbildungsveranstaltungen der Landeshauptstadt Kiel teilzunehmen.
- (5) Beschäftigten, die aus familiären Gründen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, dürfen dadurch keine Nachteile in ihrem beruflichen Werdegang erwachsen.
- (6) Es wird organisatorisch sichergestellt, dass aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte im Rahmen ihrer Wünsche und der dienstlichen Gegebenheiten durch eine flexible Gestaltung ihrer Beurlaubung eine möglichst enge Verbindung zu ihrer beruflichen Tätigkeit aufrechterhalten können (z. B. in Vertretungsfällen).
- (7) Beurlaubten Beschäftigten sollen durch die personalbewirtschaftende Stelle in den letzten 6 Monaten der Beurlaubung gezielt interne Stellenausschreibungen übersandt werden.

§ 11 Frauen für Gleichstellungsaufgaben

- (1) In jedem Amt der Landeshauptstadt Kiel, das durch einen eigenen örtlichen Personalrat bzw. Betriebsrat vertreten wird, ist eine Frau zur Wahrnehmung der Gleichstellungsaufgaben zu bestellen. Sie erhält die Bezeichnung "Frau für Gleichstellungsaufgaben". Es ist außerdem je eine Stellvertreterin zu bestellen.

Für die Innere Verwaltung ist die Frauenbeauftragte allein zuständig.

Die Bestellung der Frau für Gleichstellungsaufgaben erfolgt durch die Leiterin oder den Leiter des Amtes nach Zustimmung der Frauenbeauftragten. Die weiblichen Beschäftigten haben ein Vorschlagsrecht.

- (2) Die Frau für Gleichstellungsaufgaben ist in dieser Funktion der Leiterin oder dem Leiter des Amtes unmittelbar zugeordnet. Sie darf an ihrem Arbeitsplatz weder benachteiligt noch bevorzugt werden. Die anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen sind ihrer Aufgabe anzupassen.
- (3) Die Frau für Gleichstellungsaufgaben ist bei allen personellen, organisatorischen oder sozialen Maßnahmen ihres Amtes zu beteiligen. Sie achtet darauf, dass Frauen durch diese Maßnahmen nicht benachteiligt werden, und kontrolliert die Einhaltung des Frauenförderplanes. Sie ist im Rahmen ihres Aufgabenbereiches so frühzeitig zu beteiligen, dass ihre Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Dazu sind ihr die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen zur Kenntnis zu geben sowie Auskünfte zu erteilen.

Die Frau für Gleichstellungsaufgaben hat im Rahmen ihrer Zuständigkeit ein Akteneinsichtsrecht, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Teilnahme an Besprechungen und Sitzungen, in denen Fragen der Gleichstellung berührt werden, ist ihr zu gestatten.

- (4) Die Frau für Gleichstellungsaufgaben kann sich jederzeit an die Frauenbeauftragte wenden; sie arbeitet in engem Kontakt mit ihr und hat das Recht, unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Datenschutzes Informationen weiterzugehen und zu erhalten.
- (5) Verstößt eine Personalentscheidung nach Ansicht der Frau für Gleichstellungsaufgaben gegen Bestimmungen des Frauenförderplans, ist sie berechtigt, Widerspruch einzulegen. Bei unterschiedlichen Auffassungen über eine Stellenbesetzung zwischen Fachamt, der personalbewirtschaftenden Stelle und ihr obliegt die Entscheidung unbeschadet der Mitbestimmungsrechte der Personalräte bzw. Betriebsräte - nach Rücksprache mit ihr und der Frauenbeauftragten - grundsätzlich dem Oberbürgermeister.
- (6) Die Leiterin/der Leiter informiert die Frau für Gleichstellungsaufgaben fortlaufend über die Beschäftigungsstruktur des Amtes.
- (7) Die Frau für Gleichstellungsaufgaben genießt einen besonderen Kündigungsschutz.

Dieser erstreckt sich auf den Zeitraum der Bestellung sowie die folgenden zwei Jahre. Vor Umsetzung und Abordnung ist sie ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabstellungen in gleicher Weise geschützt wie die Mitglieder des Personalrates bzw. Betriebsrates.

§ 12 Rechte der Beschäftigten

- (1) Die Beschäftigten sind unbeschadet anderer Vorschriften berechtigt, sich in Angelegenheiten, die den Frauenförderplan betreffen, an die Frauenbeauftragte, den

jeweils zuständigen Personalrat bzw. Betriebsrat oder den Gesamtpersonalrat sowie an die personalbewirtschaftende Stelle oder an den Oberbürgermeister zu wenden.

- (2) Auf Wunsch der Beschäftigten ist die Frauenbeauftragte an Gesprächen mit Vorgesetzten zu beteiligen.

§ 13 Umsetzung des Frauenförderplanes

- (1) Alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Kiel werden unter anderem durch die Schriftenreihe "Stadtverwaltung Kiel – Personalinformation" über den Frauenförderplan informiert.
- (2) Alle Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass im Rahmen der Personalentwicklung die Bestimmungen des Frauenförderplanes in ihrem Zuständigkeitsbereich umgesetzt werden.
- (3) Die Vertreterinnen oder Vertreter der Landeshauptstadt Kiel in Einrichtungen oder sonstigen Organisationseinheiten mit städtischem Einfluss und Gesellschaften mit städtischer Beteiligung berücksichtigen bei ihren Entscheidungen diesen Frauenförderplan im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten, sofern keine konkreten Weisungen durch die Ratsversammlung ergangen sind.
- (4) Alle städtischen Ämter mit eigener Personalhoheit sind verpflichtet, dem Personal- und Organisationsamt jederzeit die Daten zur Verfügung zu stellen, die für die Umsetzung des Frauenförderplanes erforderlich sind.

§ 14 Inkrafttreten

Dieser Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Kiel, den 21.01.2010

Landeshauptstadt Kiel

gez.

Torsten Albig

Oberbürgermeister

Frauenförderplan für die Dienststelle Landeshauptstadt Kiel
Stand: 31.05.2009

Besoldungs- gruppe	Beamte					davon Frauen					Frauen- anteil	Ziel- vorgaben	Frauen- anteil letzter Bericht	Än- de- rung	nachrichtlich Beurlaubte				
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte			Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte			Personal- kapazität					K=J:E x100 L	M	L - M	insgesamt	Frauen
		Personen	Stunden	Arbeitszeit- volumen			Personen	Stunden	Arbeitszeit- volumen										
Laufbahn- gruppe 2	A	B	C	D = C : 41	E = A + D	F	G	H	I = H : 41	J = F + I	K=J:E x100 L	M	L - M	insgesamt	Frauen				
A 16	11	1	32,00	0,80	11,80	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	17,71	0,00	0,00	0	0			
A 15	14	3	115,00	2,80	16,80	2	1	40,00	0,98	2,98	17,71	30,56	11,13	6,58	0	0			
A 14	23	5	149,25	3,64	26,64	5	4	128,75	3,14	8,14	30,56	30,82	25,87	4,69	2	1			
A 13	29	2	55,50	1,35	30,35	8	2	55,50	1,35	9,35	30,82	50,00	34,02	-3,20	0	0			
A 12	59	9	265,75	6,48	65,48	11	7	190,75	4,65	15,65	23,90	40,76	21,10	2,80	0	0			
A 11	99	21	629,19	15,36	114,36	37	15	393,32	9,61	46,61	40,76	50,00	41,48	-0,72	5	4			
A 10	136	87	2.084,51	50,88	186,88	63	83	1.931,71	47,15	110,15	58,94		56,72	2,22	20	20			
A 9	30	2	51,25	1,25	31,25	19	2	51,25	1,25	20,25	64,80		64,74	0,06	2	2			
Summe	401	130	3.382,45	82,57	483,57	145	114	2.791,28	68,14	213,14	44,08				29	27			
Laufbahn- gruppe 1	A	B	C	D = C : 41	E = A + D	F	G	H	I = H : 41	J = F + I	K=J:E x100 L	M	L - M	insgesamt	Frauen				
A 9	81	0	0,00	0,00	81,00	4	0	0,00	0,00	4,00	4,94	30,86	5,52	-0,58	0	0			
A 8	167	28	743,67	18,14	185,14	39	28	743,67	18,14	57,14	30,86	50,00	28,57	2,29	2	2			
A 7	85	24	600,25	14,64	99,64	17	22	530,25	12,93	29,93	30,04	50,00	26,60	3,44	10	9			
A 6	8	1	30,00	0,73	8,73	6	1	30,00	0,73	6,73	77,09		77,03	0,06	3	3			
Summe	341	53	1.373,92	33,51	374,51	66	51	1.303,92	31,80	97,80	26,11				15	14			
Ges.summe	742	183	4.756,37	116,08	858,08	211	165	4.095,20	99,94	310,94	36,24		34,31	1,93	44	41			

Frauenförderplan für die Dienststelle Landeshauptstadt Kiel
Stand: 31.05.2009

Entgelt- gruppe	Tariflich Beschäftigte					davon Frauen					Frauen- anteil	Ziel- vorgaben	Frauen- anteil letzter Bericht	Än- de- rung	nachrichtlich Beurlaubte				
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte			Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte			Personal- kapazität					L	M	L - M	insgesamt	Frauen
		Personen	Stunden	Arbeitszeit- volumen			Personen	Stunden	Arbeitszeit- volumen										
A	B	C	D = C : 39	E = A + D	F	G	H	I = H : 39	J = F + I	K=J:E x100									
15Ü	5	0	0,00	0,00	5,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	44,09	0,00	0,00	0	0			
15	8	4	106,25	2,73	10,73	2	4	106,25	2,73	4,73	44,09	50,00	44,15	-0,06	0	0			
14	34	3	64,79	1,66	35,66	8	3	64,79	1,66	9,66	27,09	41,00	26,47	0,62	0	0			
13	39	18	456,66	11,72	50,72	14	11	264,75	6,79	20,79	41,00	50,00	34,44	6,56	3	2			
12	80	20	551,39	14,14	94,14	19	14	366,14	9,39	28,39	30,16	35,58	27,26	2,90	0	0			
11	89	29	716,79	18,39	107,39	28	17	398,19	10,21	38,21	35,58	47,15	34,55	1,03	7	6			
10	72	16	475,86	12,21	84,21	30	13	378,49	9,70	39,70	47,15	50,00	51,35	-4,20	5	4			
9	351	187	4.903,02	125,79	476,79	159	169	4.480,77	114,95	273,95	57,46		56,47	0,99	38	33			
8	168	175	4.546,94	116,59	284,59	93	161	4.200,51	107,71	200,71	70,52		72,68	-2,16	32	32			
7	42	1	38,50	0,99	42,99	4	0	0,00	0,00	4,00	9,31	50,00	6,04	3,27	1	0			
6	340	205	4.768,72	122,30	462,30	164	172	4.151,08	106,46	270,46	58,50		54,12	4,38	17	16			
5	389	325	6.914,84	177,36	566,36	156	283	6.337,68	162,56	318,56	56,25		56,52	-0,27	30	27			
4	116	2	67,50	1,73	117,73	2	1	29,00	0,74	2,74	2,33	32,51	3,21	-0,88	2	0			
3	261	124	2.417,46	62,01	323,01	50	104	2.144,96	55,03	105,03	32,51	43,98	27,76	4,75	8	8			
2Ü	115	91	2.407,40	61,90	176,90	21	84	2.208,90	56,80	77,80	43,98	50,00	40,65	3,33	5	5			
2	11	153	3.296,71	84,68	95,68	9	142	3.206,71	82,37	91,37	95,50		91,84	3,66	14	12			
1	0	1	5,00	0,13	0,13	0	1	5,00	0,13	0,13	100,00		100,00	0,00	0	0			
Ges.summe	2.120	1.354	31.737,83	814,31	2.934,31	759	1.179	28.343,22	727,23	1.486,23	50,65		49,36	1,29	162	145			