

**I. Vorlage**

Beratungsfolge - Gremium	Termin	Status
Gleichstellungskommission	21.06.2021	öffentlich - Vorberatung
Stadtrat	24.06.2021	öffentlich - Kenntnisnahme

**Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts 2020**

Aktenzeichen / Geschäftszeichen	
<b>Anlagen:</b> Gleichstellungskonzept	

**Beschlussvorschlag:**

Der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten zu den Neuerungen wird von der Gleichstellungskommission zur Kenntnis genommen.

Die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes 2020 wird vom Stadtrat zur Kenntnis genommen.

**Sachverhalt:**

Die Gleichstellungsstelle schreibt turnusgemäß in Kooperation mit dem Personalamt und dem Personalrat das Gleichstellungskonzept der Stadt Fürth fort.

**Finanzierung:**

Finanzielle Auswirkungen	jährliche Folgekosten	
<input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja Gesamtkosten €	<input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja €	
Veranschlagung im Haushalt	Budget-Nr. 1900 im <input type="checkbox"/> Vwhh <input type="checkbox"/> Vmhh	
<input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja Hst.		
wenn nein, Deckungsvorschlag:		

**Auswirkungen auf die ökologische Zukunftsfähigkeit:**

Bestehen Auswirkungen auf die ökologische Zukunftsfähigkeit?	
<input type="checkbox"/> Ja, siehe Anlage	<input checked="" type="checkbox"/> Nein

**Beteiligungen**

- II. BMPA / SD zur Versendung mit der Tagesordnung
- III. Beschluss zurück an **Gleichstellungsstelle, Frauenbeauftragte**

Fürth, 10.06.2021

*gez. Dr. Jung*

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Referentin bzw.  
des Referenten

Gleichstellungsstelle, Frauenbeauftragte
---

## **Folgende Beratungsergebnisse sind vorhanden:**

### **Ergebnis aus der Sitzung: Gleichstellungskommission am 21.06.2021**

#### Protokollnotiz:

Das Gleichstellungskonzept ist eine genaue Bestandsaufnahme über die Situation der Beschäftigten im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Fürth und muss laut BayGIG regelmäßig alle 5 Jahre fortgeschrieben werden. Die Daten dazu liefert die Personalverwaltung, die Fortschreibung erfolgt durch die Gleichstellungsstelle in enger Kooperation mit dem Personalamt und dem Personalrat.

Das Konzept umfasst drei Teile: Situationsbericht, Maßnahmenkatalog und Rechtliche Grundlagen.

Im Situationsbericht sehen wir, dass der Geschlechterproporz 57 % Frauen – 43 % Männer zu 2014 gleichgeblieben ist. Positiv zu werten sind die Steigerung des Frauenanteils in den höheren Einkommensgruppen im Tarif- und Beamtenbereich sowie die Zunahme der Männer in den Frauendomänen Erziehung und Pflege, bei Teilzeitarbeit und Elternzeit. Das ist enorm wichtig, denn wir streben eine geschlechtergerechte paritätische Verteilung der Erwerbs- und Familienarbeit von Müttern und Vätern an.

Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist offizielle Zielvorgabe des Oberbürgermeisters und konnte in enger Zusammenarbeit zwischen GST, PA und PR im Amtsleistungsbereich auf 45 % erhöht werden. Die Stadt Fürth liegt damit weit über dem Landes- und Bundesdurchschnitt.

Der Blick in die einzelnen Referate ist ebenso erfreulich: Das Direktorium hatte bereits vor fünf Jahren 100 % Frauen in Amtsleitungspositionen, nun folgte auch das Ref. I unter Leitung von BM Braun. Die Referate II und IV zeigen ebenfalls eine deutliche Steigerung der Frauenquote bei den Amtsleitungen.

Eine weitere gleichstellungspolitische Errungenschaft, die nahezu einzigartig bei einer Kommune ist, sind die 50 % Frauen auf Referatsebene. Bis 2010 war die Referentenbank rein männlich, 2010 wurde Dr. Stefanie Ammon zur ersten Referentin gewählt, 2011 folgte Elisabeth Reichert und 2017 Christine Lippert. Die Gleichstellungsbeauftragte hat sich im Hinblick auf die bevorstehende Nachbesetzung der Leitung von Referat IV mit einem eindringlichen schriftlichen Appell an die Stadtspitze und den Stadtrat für den Erhalt der Parität eingesetzt.

Die wichtigsten Neuerungen im Maßnahmenkatalog:

- Neutrale Formulierung von Stellenausschreibungen
- Erhöhung des Frauenanteils in Führung ist Gemeinschaftsaufgabe aller Führungskräfte
- Besondere Bedeutung von Führung in Teilzeit inkl. Motivation von Frauen und Männern, um auf eine geschlechtergerechte Teilhabe an Erwerbs- und Familienarbeit hinzuwirken.
- Mehr Männer in Erziehung und Pflege

#### Beschluss:

### **Beschluss: zur Kenntnis genommen**

### **Ergebnis aus der Sitzung: Stadtrat am 24.06.2021**

#### Protokollnotiz:

Die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts wird vom Stadtrat zur Kenntnis genommen.

Beschluss:

**Beschluss: zur Kenntnis genommen**