



Gleichstellungskonzept

Fortschreibung 2003 – 2006

Entwurf vom 31.07.03

Impressum:

Herausgeberinnen: Stadt Fürth, infra fürth gmbh und Klinikum Fürth

Redaktion:

Lotar Demas, Personalamt
Elke Efstratiou, Klinikum
Martina Ertl-Pilhofer, Gleichstellungsstelle
Angelika Nikoll, infra fürth gmbh
Hermann Schnitzer, Personalamt
Stefan Schuber, Gesamtpersonalrat

Verantwortlich:

Gleichstellungsstelle der Stadt Fürth
Rathaus, Königstr. 88, 90762 Fürth
Tel.: 0911/974-1238 oder -1237
Fax: 0911/974-1236
eMail: gst@fuerth.de

Im Dezember 2003



Vorworte

Fürth, im Dezember 2003

Dr. Thomas Jung
Oberbürgermeister

Dr. Hans Parthemüller
Geschäftsführer infra fürth gmbh

Peter Krappmann
Vorstand Klinikum Fürth

I. Situationsbericht **Seite 3 - 23**

A. Allgemeine Beschäftigungssituation	Seite 3
B. Beschreibung und Analyse der Beschäftigungssituation	Seite 8
C. Fachgruppenstruktur	Seite 16
D. Teilzeit und Beurlaubung	Seite 18
E. Beförderung und Höhergruppierung	Seite 19
F. Frauen in Führungspositionen	Seite 20
G. Fortbildungen	Seite 21
H. Bewerbung und Einstellung	Seite 22
I. Ausbildung in Verwaltungsberufen	Seite 22
J. Fazit und Ausblick	Seite 23

II. Maßnahmenkatalog **Seite 24 - 31**

- A. Maßnahmen zur beruflichen Förderung der weiblichen Beschäftigten
 - 1. Stellenausschreibungen
 - 2. Auswahlverfahren, Einstellung und beruflicher Aufstieg
 - 3. Ausbildung
 - 4. Berufliche Fort- und Weiterbildung

- B. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
 - 1. Flexible Arbeitszeiten
 - 2. Teilzeitbeschäftigung
 - 3. Beurlaubung
 - 4. Wiedereinstellung
 - 5. Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

- C. Sonstige Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit
 - 1. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
 - 2. Geschlechtergerechte Sprache
 - 3. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien

III. Auswirkungen und allgemeine Regelungen **Seite 32 - 34**

- 1. Kosten
- 2. Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten
- 3. Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten
- 4. Berichtspflicht
- 5. Umsetzung und Fortschreibung
- 6. Inkrafttreten

IV. Tabellenanhang **Seite 35 - 78**

V. Rechtliche Grundlagen **Seite 79 - 85**

- 1. Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG)
- 2. Zweites Gleichberechtigungsgesetz – 2. GleichG, Art. 10 Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)
- 3. Satzung der Stadt Fürth zum Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

I. Situationsbericht

Der **Situationsbericht** beschreibt auf der Grundlage der erhobenen Personaldaten die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten.

Im Situationsbericht werden die Daten des Zeitraumes 1. Mai 2000 – 31. März 2003 dargestellt und mit den Daten des Zeitraumes 1. Juli 1997 – 30. April 2000 verglichen. Stichtagsbezogene Daten richten sich nach dem 31. März 2003. Soweit die Datenerhebung nicht für den ganzen Zeitraum zurückverfolgt werden konnte, wurde der Berechnungszeitraum gesondert angegeben.

Der Situationsbericht analysiert, wie sich die Personalsituation in den letzten drei Jahren verändert hat, wo die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes umgesetzt wurden und wo weiterhin Handlungsbedarf der Personalverantwortlichen besteht.

A. Allgemeine Beschäftigtensituation

1. Gesamtbeschäftigtensituation

	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Allgemeine Verwaltung	1985	53%	2145	53%	+ 160	+8%
Altenheim	63	2%	76	2%	+ 13	+21%
infra fürth gmbh	321	8,5%	355	9%	+ 34	+11%
Klinikum	1366	36,5%	1479	36%	+ 113	+8%
Gesamt	3735	100%	4055	100%	+ 320	+9%

Das Größenverhältnis der einzelnen Bereiche untereinander blieb prozentual fast gleich. Erstmals in die Auswertung aufgenommen wurden die Beschäftigten der Ganztagsbetreuung an den Fürther Schulen sowie die Auswertung der Altersteilzeit. Die um insgesamt 320 Personen gestiegenen Zahlen spiegeln auch den gestiegenen Einsatz von Teilzeitkräften wieder. Eine genaue Analyse der Personalsteigerung schließt sich auf den nächsten Seiten an.

2. Beschäftigtensituation nach Geschlecht

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Allgemeine Verwaltung	Frauen	1.001	50%	1112	52%	+ 111	+11%
	Männer	984	50%	1033	48%	+ 49	+5%
Altenheim 1848er Gedächtnisstiftung	Frauen	56	89%	65	86%	+ 9	+16%
	Männer	7	11%	11	14%	+ 4	+57%
infra fürth gmbh	Frauen	88	27%	118	33%	+ 30	+34%
	Männer	233	73%	237	67%	+ 4	+2%
Klinikum	Frauen	1.072	78%	1167	79%	+ 95	+9%
	Männer	294	22%	312	21%	+ 18	+6%

Auf den ersten Blick erscheint es positiv, dass sowohl in der Allgemeinen Verwaltung als auch in der infra der Anteil der Frauen innerhalb der Beschäftigten gestiegen ist. Im Altenpflegebereich, in dem traditionellerweise in der Vergangenheit die Frauen dominierten, ist der Anstieg des Männeranteils im Sinne eines Gender-Ansatzes zu begrüßen. Prozentual fast unverändert ist die Beschäftigungssituation im Klinikum.

Auf den folgenden Seiten werden diese Gesamtzahlen einer differenzierten Betrachtung unterzogen:

3. Beschäftigungssituation nach Statusgruppen

	Gruppe	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Allgemeine Verwaltung	Beamte	439	22%	450	21%	+ 11	+3%
	Angestellte	894	45%	1013	47%	+ 119	+13%
	Arbeiter	652	33%	682	32%	+ 30	+5%
Altenheim 1848er Gedächtnisstiftung	Pflege	44	70%	50	66%	+ 6	+14%
	Angestellte	6	9%	6	8%	0	0%
	Arbeiter	13	21%	20	26%	+ 7	+54%
infra fürth gmbh	Angestellte	187	58%	216	61%	+ 29	+16%
	Arbeiter	134	42%	139	39%	+ 5	+4%
Klinikum	Pflege	693	51%	714	48%	+ 21	+3%
	Angestellte	415	30%	469	32%	+ 54	+13%
	Arbeiter	258	19%	296	20%	+ 38	+15%

Im Berechnungszeitraum wuchs in der Allgemeinen Verwaltung besonders der Angestelltenbereich stark an. Einen großen Anteil daran haben die 60 erstmals erfassten Beschäftigten der Ganztagesbetreuung. Im Altenheim wurden 7 Arbeiterinnen mehr eingestellt. Die infra fürth gmbh und das Klinikum erhöhten ihren Angestelltenbereich.

4. Beschäftigungssituation nach Laufbahngruppen

Folgende Unterteilung wurde getroffen, um Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter mit den Beamten-Laufbahngruppen vergleichen zu können:

Höherer Dienst (hD): A 13 hD – A 16 hD, BAT II – I, TV 12 – 15
 Gehobener Dienst (gD): A 9 gD – A 13 gD, BAT Vb – III, TV 08 – 11, KR 07 – 12
 Mittlerer Dienst (mD): A 6 mD – A 9 mD, BAT VIII – Vc, TV 04 – 07, KR 03 – 06, BMT-G 4 – 9
 Einfacher Dienst (eD): A 1 eD – A 5 eD, BAT X – IXa, TV 01 – 03, KR 01 – 02, BMT-G 1 – 3a

4.1 Allgemeine Verwaltung

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Höherer Dienst	Frauen	26	30%	24	26%	- 2	-8%
	Männer	62	70%	68	74%	+ 6	+10%
Gehobener Dienst	Frauen	214	42%	288	47%	+ 74	+35%
	Männer	299	58%	326	53%	+ 27	+9%
Mittlerer Dienst	Frauen	491	52%	514	53%	+ 23	+5%
	Männer	458	48%	452	47%	- 6	-1%
Einfacher Dienst	Frauen	270	62%	286	60%	+ 16	+6%
	Männer	165	38%	187	40%	+ 22	+13%

Obwohl in Bayern seit 1996 das Bayerische Gleichstellungsgesetz gilt, sank in Fürth im Berichtszeitraum der Frauenanteil gerade im höheren Dienst von 30% (2000: 26 Frauen und 62 Männer) auf 26% im Jahr 2003 (24 Frauen und 68 Männer).

Zum höheren Dienst in der allgemeinen Verwaltung zählen hier auch die 8 weiblichen und 14 männlichen Lehrkräfte der Hans-Böckler-Schule (HBS). Werden die Zahlen im höheren Dienst um die Lehrerinnen und Lehrer „bereinigt“ so verbleiben 16 Frauen und 54 Männer. Daraus folgt: Von insgesamt 70 Personen im höheren Dienst sind nur 23%, also **weniger als ein Viertel** weiblich.

4.2 Altenheim

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Höherer Dienst	Frauen	0	-	0	-	0	0%
	Männer	0	-	0	-	0	0%
Gehobener Dienst	Frauen	3	100%	2	67%	- 1	-33%
	Männer	0	0%	1	33%	+ 1	+100%
Mittlerer Dienst	Frauen	33	82,5%	32	78%	- 1	-3%
	Männer	7	17,5%	9	22%	+ 2	+29%
Einfacher Dienst	Frauen	20	100%	31	97%	+ 11	+55%
	Männer	0	0%	1	3%	+ 1	+100%

Die Pflege alter Menschen ist scheinbar Frauen vorbehalten, Männer sind kaum im Altenheim beschäftigt. Trotzdem zeigt sich: wenn Männer beschäftigt sind, dann eher in den höheren Verdienststufen (z.B. Altenpfleger). Von den im Stellenplan ausgewiesenen 27 PflegehelferInnen-Stellen ist z.B. nur eine mit einem Mann besetzt. (siehe auch unter 4.4).

4.3 infra fürth gmbh

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Höherer Dienst	Frauen	0	0%	1	3%	+ 1	+100%
	Männer	19	100%	28	97%	+9	+47%
Gehobener Dienst	Frauen	14	18%	30	27%	+ 16	+114%
	Männer	62	82%	81	73%	+ 19	+31%
Mittlerer Dienst	Frauen	58	28%	65	34%	+ 7	+12%
	Männer	150	72%	128	66%	- 22	-15%
Einfacher Dienst	Frauen	16	89%	22	100%	+ 6	+38%
	Männer	2	11%	0	0%	- 2	-100%

Durch die Einführung des Tarifvertrages für Versorgungsbetriebe (TV-V) hat sich die Zuordnung merklich geändert: In allen Laufbahngruppen ist eine Verbesserung des Frauenanteils zu vermerken. Allerdings kann dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass die infra mit einem Frauenanteil von durchschnittlich 33% (siehe Seite 3) noch Nachholbedarf in Sachen Gleichstellung hat. Im höheren Dienst ist der Frauenanteil mit 3% eindeutig zu niedrig.

4.4 Klinikum Fürth

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Höherer Dienst	Frauen	51	31%	61	34%	+ 10	+20%
	Männer	112	69%	121	66%	+ 9	+8%
Gehobener Dienst	Frauen	105	80%	114	79%	+ 9	+9%
	Männer	27	20%	31	21%	+ 4	+15%
Mittlerer Dienst	Frauen	712	86%	752	87%	+ 40	+6%
	Männer	119	14%	117	13%	- 2	-2%
Einfacher Dienst	Frauen	204	85%	240	85%	+ 36	+18%
	Männer	36	15%	43	15%	+ 7	+19%

Obwohl drei Viertel der Beschäftigten Frauen sind (siehe Seite 3), sind nur 34% der Stellen im höheren Dienst mit Frauen besetzt. Bei einem durchschnittlichen Frauenanteil von 79% der insgesamt im Klinikum Beschäftigten **fehlen** hier also **noch 45%** zu einer angemessenen Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen.

Der hohe Frauenanteil in den pflegenden Berufen – verbunden mit einer häufig nicht angemessenen Bezahlung – erfordert Veränderungen. Hier besteht Nachholbedarf für die Männer.

5. Beschäftigtensituation nach Alter

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Allgemeine Verwaltung	< 25	96	5%	77	4%	- 19	-20%
	26 – 40	871	44%	847	39%	- 24	-3%
	41 – 55	785	39%	966	45%	+ 181	+23%
	56 – 60	211	11%	193	9%	- 18	-9%
	> 60	22	1%	62	3%	+ 40	+182%
Altenheim 1848er Gedächtnisstiftung	< 25	2	3%	3	4%	+ 1	+50%
	26 – 40	20	32%	26	34%	+ 6	+30%
	41 – 55	37	59%	35	46%	- 2	-5%
	56 – 60	4	6%	12	16%	+ 8	+200%
	> 60	0	0%	0	0%	0	0%
infra fürth gmbh	< 25	17	5%	24	7%	+ 7	+41%
	26 – 40	124	39%	129	36%	+ 5	+4%
	41 – 55	116	36%	135	38%	+ 19	+16%
	56 – 60	55	17%	54	15%	- 1	-2%
	> 60	9	3%	13	4%	+ 4	+44%
Klinikum	< 25	104	8%	97	7%	- 7	-7%
	26 – 40	647	47%	622	42%	- 25	-4%
	41 – 55	512	37%	626	42%	+ 114	+22%
	56 – 60	92	7%	102	7%	+ 10	+11%
	> 60	11	1%	32	2%	+ 21	+191%

Die Allgemeine Verwaltung verzeichnet in der Gruppe der 41 – 55-jährigen sowie in der Gruppe der über 60-jährigen einen starken Zuwachs. Ebenfalls in der Altersgruppe der 41 – 55-jährigen Beschäftigten des Klinikums fand ein starker Zuwachs statt.

Nachfolgend werden die Zahlen von 2003 nach Geschlecht unterteilt:

5.1 Allgemeine Verwaltung

Geschlecht	< 25 Jahren	26 – 40 Jahre	41 – 55 Jahre	56 – 60 Jahre	> 60 Jahre
Frauen	53	458	500	85	16
Männer	24	389	466	108	46
Gesamt	77	847	966	193	62

5.2 Altenheim

Geschlecht	< 25 Jahren	26 – 40 Jahre	41 – 55 Jahre	56 – 60 Jahre	> 60 Jahre
Frauen	3	24	28	10	0
Männer	0	2	7	2	0
Gesamt	3	26	35	12	0

5.3 infra fürth gmbh

Geschlecht	< 25 Jahren	26 – 40 Jahre	41 – 55 Jahre	56 – 60 Jahre	> 60 Jahre
Frauen	8	44	42	17	7
Männer	16	85	93	37	6
Gesamt	24	129	135	54	13

5.4 Klinikum Fürth

Geschlecht	< 25 Jahren	26 – 40 Jahre	41 – 55 Jahre	56 – 60 Jahre	> 60 Jahre
Frauen	73	458	501	78	17
Männer	24	164	125	24	15
Gesamt	97	622	626	102	32

B. Beschreibung und Analyse der Beschäftigungssituation

1. Allgemeine Verwaltung

1.1 Beamtinnen und Beamte

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Höherer Dienst	Frauen	10	24%	8	20%	- 2	-20%
	Männer	31	76%	32	80%	+ 1	+3%
Gehobener Dienst	Frauen	79	37%	90	39%	+ 11	+14%
	Männer	137	63%	138	61%	+ 1	+1%
Mittlerer Dienst	Frauen	66	36%	61	34%	- 5	-8%
	Männer	115	64%	118	66%	+ 3	+3%
Einfacher Dienst	Frauen	0	0%	0	0%	0	0%
	Männer	1	100%	3	100%	+ 2	+200%

Im Jahr 2003 hat sich die Anzahl der Beamtinnen im höheren Dienst um zwei (eine aus dem nichttechnischen Verwaltungsdienst und eine Lehrkraft an der HBS) verringert. Dafür stieg der Frauenanteil im gehobenen Dienst (allerdings nur in der BesGr. A10) um 11 Frauen (siehe Seite 37) an. Die Zahl der Männer blieb konstant.

Vergleich der Beschäftigungsstruktur aller Beamtinnen:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Höherer Dienst	Frauen	10	6%	8	5%	- 2	-20%
Gehobener Dienst	Frauen	79	51%	90	57%	+ 11	+14%
Mittlerer Dienst	Frauen	66	43%	61	38%	- 5	-8%
Einfacher Dienst	Frauen	0	0%	0	0%	0	0%

Vergleich der Beschäftigungsstruktur aller Beamten:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Höherer Dienst	Männer	31	11%	32	11%	+ 1	+3%
Gehobener Dienst	Männer	137	48%	138	47%	+ 1	+1%
Mittlerer Dienst	Männer	115	40,6%	118	41%	+ 3	+3%
Einfacher Dienst	Männer	1	0,4%	3	1%	+ 2	+200%

Ein Vergleich zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten zeigt, dass prozentual mehr als doppelt so viele männliche Beamte im höheren Dienst beschäftigt sind als weibliche Beamte.

1.2 Angestellte

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Höherer Dienst	Frauen	16	34%	16	31%	0	0%
	Männer	31	66%	36	69%	+ 5	+16%
Gehobener Dienst	Frauen	135	45%	198	51%	+ 63	+47%
	Männer	162	55%	188	49%	+ 26	+16%
Mittlerer Dienst	Frauen	418	76%	443	77%	+ 25	+6%
	Männer	129	24%	131	23%	+ 2	+2%
Einfacher Dienst	Frauen	2	67%	0	0%	- 2	-100%
	Männer	1	33%	1	100%	0	0%

Der Männeranteil im Angestelltenbereich des höheren Dienstes stieg um 16%. Im gehobenen Dienst haben die Frauen eine hauchdünne Mehrheit erlangt. Dort ist der massivste Zuwachs in BAT Vb mit 53 Frauen – unverändert dagegen blieb der Frauenanteil in BAT III mit 14 Frauen.

Vergleich der Beschäftigtenstruktur aller weiblicher Angestellten:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Höherer Dienst	Frauen	16	3%	16	2%	0	0%
Gehobener Dienst	Frauen	135	23,6%	198	31%	+ 63	+47%
Mittlerer Dienst	Frauen	418	73%	443	67%	+ 25	+6%
Einfacher Dienst	Frauen	2	0,4%	0	0%	- 2	-100%

Vergleich der Beschäftigtenstruktur aller männlicher Angestellten:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Höherer Dienst	Männer	31	9,6%	36	10%	+ 5	+16%
Gehobener Dienst	Männer	162	50%	188	53%	+ 26	+16%
Mittlerer Dienst	Männer	129	40%	131	36,8%	+ 2	+2%
Einfacher Dienst	Männer	1	0,4%	1	0,2%	0	0

Ein Vergleich zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten zeigt, dass prozentual fünfmal mehr Männer als Frauen im höheren Dienst beschäftigt sind.

1.3 Arbeiterinnen und Arbeiter

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Höherer Dienst	Frauen	0	-	0	-	0	0%
	Männer	0	-	0	-	0	0%
Gehobener Dienst	Frauen	0	-	0	-	0	0%
	Männer	0	-	0	-	0	0%
Mittlerer Dienst	Frauen	7	3%	10	5%	+ 3	+43%
	Männer	214	97%	203	95%	- 11	-5%
Einfacher Dienst	Frauen	268	62%	286	61%	+ 18	+7%
	Männer	163	38%	183	39%	+ 20	+12%

Der Frauenanteil im einfachen Dienst entspricht fast den Prozentzahlen von 2000. Die in den unteren Lohngruppen eingesetzten Frauen sind vorwiegend im Reinigungsbereich tätig.

Vergleich der Beschäftigtenstruktur aller Arbeiterinnen:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Mittlerer Dienst	Frauen	7	3%	10	3%	+ 3	+43%
Einfacher Dienst	Frauen	268	97%	286	97%	+ 18	+7%

Vergleich der Beschäftigtenstruktur aller Arbeiter:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Mittlerer Dienst	Männer	214	57%	203	53%	- 11	-5%
Einfacher Dienst	Männer	163	43%	183	47%	+ 20	+12%

Männer sind im Arbeiterbereich häufig in Berufen beschäftigt, die dem mittleren Dienst entsprechen.

2. Altenheim 1848er Gedächtnisstiftung

2.1 Pflegepersonal

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Höherer Dienst	Frauen	0	-	0	-	0	0%
	Männer	0	-	0	-	0	0%
Gehobener Dienst	Frauen	1	100%	0	0%	- 1	-100%
	Männer	0	0%	1	100%	+ 1	+100%
Mittlerer Dienst	Frauen	32	89%	31	84%	- 1	-3%
	Männer	4	11%	6	16%	+ 2	+50%
Einfacher Dienst	Frauen	7	100%	12	100%	+ 5	+71%
	Männer	0	0%	0	0%	0	0%

Im Altenheim hat sich in den letzten drei Jahren kaum eine Veränderung ergeben. Die Leitung wurde einem Mann übertragen.

Vergleich der Beschäftigtenstruktur aller im Pflegebereich beschäftigten Mitarbeiterinnen:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Gehobener Dienst	Frauen	1	2,5%	0	-	- 1	-100%
Mittlerer Dienst	Frauen	32	80%	31	72%	- 1	-3%
Einfacher Dienst	Frauen	7	17,5%	12	28%	+ 5	+71%

Vergleich der Beschäftigtenstruktur aller im Pflegebereich beschäftigten Mitarbeiter:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Gehobener Dienst	Männer	0	-	1	14%	+ 1	+100%
Mittlerer Dienst	Männer	4	100%	6	86%	+ 2	+50%

2.2 Angestellte

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Höherer Dienst	Frauen	0	-	0	-	0	0%
	Männer	0	-	0	-	0	0%
Gehobener Dienst	Frauen	2	100%	2	100%	0	0%
	Männer	0	0%	0	0%	0	0%
Mittlerer Dienst	Frauen	1	25%	1	25%	0	0%
	Männer	3	75%	3	75%	0	0%
Einfacher Dienst	Frauen	0	-	0	-	0	0%
	Männer	0	-	0	-	0	0%

Die Zahlen haben sich nicht verändert.

Vergleich der Beschäftigtenstruktur aller weiblichen Angestellten:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Gehobener Dienst	Frauen	2	67%	2	67%	0	0%
Mittlerer Dienst	Frauen	1	33%	1	33%	0	0%

Vergleich der Beschäftigtenstruktur aller männlichen Angestellten:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Mittlerer Dienst	Männer	3	100%	3	100%	0	0%

2.3 Arbeiterinnen und Arbeiter

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Höherer Dienst	Frauen	0	-	0	-	0	0%
	Männer	0	-	0	-	0	0%
Gehobener Dienst	Frauen	0	-	0	-	0	0%
	Männer	0	-	0	-	0	0%
Mittlerer Dienst	Frauen	0	-	0	-	0	0%
	Männer	0	-	0	-	0	0%
Einfacher Dienst	Frauen	13	100%	19	95%	+ 6	+46%
	Männer	0	0%	1	5%	+ 1	+100%

Im einfachen Dienst wurden 6 Frauen und 1 Mann mehr eingestellt.

3. infra fürth gmbh

3.1 Angestellte

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Höherer Dienst	Frauen	0	0%	1	3%	+ 1	+100%
	Männer	19	100%	28	97%	+ 9	+47%
Gehobener Dienst	Frauen	14	18%	30	30%	+ 16	+114%
	Männer	62	82%	69	70%	+ 7	+11%
Mittlerer Dienst	Frauen	56	62%	58	67%	+ 2	+4%
	Männer	35	38%	29	33%	- 6	-17%
Einfacher Dienst	Frauen	1	100%	1	100%	0	0%
	Männer	0	0%	0	0%	0	0%

29 Stellen sind mit den Merkmalen des höheren Dienstes ausgewiesen- 28 davon sind mit Männern besetzt. Die Zahl der Frauen im gehobenen Dienst hat sich mehr als verdoppelt, der Anteil bleibt allerdings angesichts eines ebenfalls gestiegenen Männeranteils mit 30% zu gering.

Vergleich der Beschäftigtenstruktur aller weiblichen Angestellten:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Höherer Dienst	Frauen	0	0%	1	1,5%	+ 1	+100%
Gehobener Dienst	Frauen	14	20%	30	33%	+ 16	+114%
Mittlerer Dienst	Frauen	56	79%	58	64%	+ 2	+4%
Einfacher Dienst	Frauen	1	1%	1	1,5%	0	0%

Vergleich der Beschäftigtenstruktur aller männlichen Angestellten:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Höherer Dienst	Männer	19	16%	28	22%	+ 9	+47%
Gehobener Dienst	Männer	62	54%	69	55%	+ 7	+11%
Mittlerer Dienst	Männer	35	30%	29	23%	- 6	-17%
Einfacher Dienst	Männer	0	0%	0	0%	0	0%

Prozentual sind **fünfeinmal** mehr Männer als Frauen in den Gruppen des höheren Dienstes beschäftigt.

3.2 Arbeiterinnen und Arbeiter

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Höherer Dienst	Frauen	0	-	0	-	0	0%
	Männer	0	-	0	-	0	0%
Gehobener Dienst	Frauen	0	-	0	0%	0	0%
	Männer	0	-	12	100%	+ 12	+100%
Mittlerer Dienst	Frauen	2	2%	7	7%	+ 5	+250%
	Männer	115	98%	99	93%	- 16	-14%
Einfacher Dienst	Frauen	15	88%	21	100%	+ 6	+40%
	Männer	2	12%	0	0%	- 2	-100%

Im gehobenen Dienst sind nach der Umwandlung des Tarifvertrages 12 Arbeiter beschäftigt. Um fast die gleiche Zahl ist der Anteil der Arbeiter im mittleren Dienst gefallen (16).

Vergleich der Beschäftigtenstruktur aller Arbeiterinnen:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Mittlerer Dienst	Frauen	2	12%	7	25%	+ 5	+250%
Einfacher Dienst	Frauen	15	88%	21	75%	+ 6	+40%

Vergleich der Beschäftigtenstruktur aller Arbeiter:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Gehobener Dienst	Männer	0	0%	12	11%	+ 12	+100%
Mittlerer Dienst	Männer	115	98%	99	89%	- 16	-14%
Einfacher Dienst	Männer	2	2%	0	0%	- 2	-100%

Bei der infra fürth gmbh zeigt sich, dass nur Männer den Tarifgruppen analog des gehobenen Dienstes zugeordnet werden können.

4. Klinikum Fürth

4.1 Pflegepersonal

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Höherer Dienst	Frauen	0	-	0	-	0	0%
	Männer	0	-	0	-	0	0%
Gehobener Dienst	Frauen	43	81%	41	77%	- 2	-5%
	Männer	10	19%	12	23%	+ 2	+20%
Mittlerer Dienst	Frauen	554	88%	589	90%	+ 35	+6%
	Männer	72	12%	66	10%	- 6	-8%
Einfacher Dienst	Frauen	13	93%	5	83%	- 8	-62%
	Männer	1	7%	1	17%	0	0%

Beim Pflegepersonal des Klinikums gab es in den letzten drei Jahren wenig Veränderung. Der Frauenanteil im einfachen Dienst ging um 62% zurück.

Vergleich der Beschäftigtenstruktur aller im Pflegebereich beschäftigten Mitarbeiterinnen:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Gehobener Dienst	Frauen	43	7%	41	6%	- 2	-5%
Mittlerer Dienst	Frauen	554	91%	589	93%	+ 35	+6%
Einfacher Dienst	Frauen	13	2%	5	1%	- 8	-62%

Vergleich der Beschäftigtenstruktur aller im Pflegebereich beschäftigten Mitarbeiter:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Gehobener Dienst	Männer	10	12%	12	15%	+ 2	+20%
Mittlerer Dienst	Männer	72	87%	66	84%	- 6	-8%
Einfacher Dienst	Männer	1	1%	1	1%	0	0%

Das Gros der Frauen wie auch der Männer ist in den KR-Gruppen des mittleren Dienstes beschäftigt. Trotz der zahlenmäßigen Überlegenheit der Frauen sind prozentual gesehen mehr Männer im gehobenen Dienst.

4.2 Angestellte

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Höherer Dienst	Frauen	51	31%	61	34%	+ 10	+20%
	Männer	112	69%	121	66%	+ 9	+8%
Gehobener Dienst	Frauen	62	78%	73	79%	+ 11	+18%
	Männer	17	22%	19	21%	+ 2	+12%
Mittlerer Dienst	Frauen	144	86%	148	85%	+ 4	+3%
	Männer	24	14%	27	15%	+ 3	+13%
Einfacher Dienst	Frauen	4	80%	19	95%	+ 15	+375%
	Männer	1	20%	1	5%	0	0%

Wenig Veränderung auch im Angestelltenbereich des Klinikums: Nur im einfachen Dienst stieg der Frauenanteil.

Vergleich der Beschäftigtenstruktur bei den weiblichen Angestellten:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Höherer Dienst	Frauen	51	20%	61	20%	+ 10	+20%
Gehobener Dienst	Frauen	62	24%	73	24%	+ 11	+18%
Mittlerer Dienst	Frauen	144	55%	148	49%	+ 4	+3%
Einfacher Dienst	Frauen	4	1%	19	7%	+ 15	+375%

Vergleich der Beschäftigtenstruktur bei den männlichen Angestellten:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Höherer Dienst	Männer	112	73%	121	72%	+ 9	+8%
Gehobener Dienst	Männer	17	11%	19	11%	+ 2	+12%
Mittlerer Dienst	Männer	24	15%	27	16%	+ 3	+13%
Einfacher Dienst	Männer	1	1%	1	1%	0	0%

Auch bei den Angestellten des Klinikums zeigt sich ganz typisch: Männer sind dem höheren Dienst zuzuordnen, Frauen dem mittleren und einfachen Dienst.

4.3 Arbeiterinnen und Arbeiter

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Höherer Dienst	Frauen	0	-	0	-	0	0%
	Männer	0	-	0	-	0	0%
Gehobener Dienst	Frauen	0	-	0	-	0	0%
	Männer	0	-	0	-	0	0%
Mittlerer Dienst	Frauen	14	38%	15	38%	+ 1	+7%
	Männer	23	62%	24	62%	+ 1	+4%
Einfacher Dienst	Frauen	187	85%	216	84%	+ 29	+16%
	Männer	34	15%	41	16%	+ 7	+21%

Auch im Arbeiterbereich ergab sich kaum eine Veränderung: Der Frauen- und Männeranteil stieg proportional an.

Vergleich der Beschäftigtenstruktur der Arbeiterinnen:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Mittlerer Dienst	Frauen	14	7%	15	6%	+ 1	+7%
Einfacher Dienst	Frauen	187	93%	216	94%	+ 29	+16%

Vergleich der Beschäftigtenstruktur der Arbeiter:

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Mittlerer Dienst	Männer	23	40%	24	37%	+ 1	+4%
Einfacher Dienst	Männer	34	60%	41	63%	+ 7	+21%

Fast alle Frauen arbeiten in Lohngruppen analog des einfachen Dienstes.

C. Fachgruppenstruktur

1. Allgemeine Verwaltung (mit Altenheim)

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Reinigungspersonal	Frauen	264	100%	260	99%	- 4	-2%
	Männer	0	0%	3	1%	+ 3	+100%
Kindertagesstättenpersonal	Frauen	151	97%	167	96%	+ 16	+11%
	Männer	5	3%	7	4%	+ 2	+40%
Bibliotheksdienst	Frauen	16	89%	16	89%	0	0%
	Männer	2	11%	2	11%	0	0%
Pflegepersonal	Frauen	40	91%	43	86%	+ 3	+8%
	Männer	4	9%	7	14%	+ 3	+75%
Ganztagesbetreuung	Frauen	-	-	50	83%	+ 50	+100%
	Männer	-	-	10	17%	+ 10	+100%
Nichttechnischer Verwaltungsdienst	Frauen	457	61%	435	64%	- 22	-5%
	Männer	288	39%	244	36%	- 44	-15%
Sozialpädagogischer Dienst	Frauen	23	55%	32	58%	+ 9	+39%
	Männer	19	45%	23	42%	+ 4	+21%
Lehrkräfte	Frauen	38	54%	38	51%	0	0%
	Männer	33	46%	36	49%	+ 3	+9%
Sonstige	Frauen	-	-	13	46%	+ 13	+100%
	Männer	-	-	15	54%	+ 15	+100%
Altersteilzeit	Frauen	-	-	33	42%	+ 33	+100%
	Männer	-	-	46	58%	+ 46	+100%
Vollstreckungsdienst	Frauen	0	0%	1	33%	+ 1	+100%
	Männer	1	100%	2	67%	+ 1	+100%
Ärztlicher Dienst	Frauen	3	23%	3	27%	0	0%
	Männer	10	77%	8	73%	- 2	-20%
Technischer Verwaltungsdienst	Frauen	34	20%	49	24%	+ 15	+44%
	Männer	137	80%	153	76%	+ 16	+12%
Theaterdienst	Frauen	4	36%	6	17%	+ 2	+50%
	Männer	7	64%	30	83%	+ 23	+329%
Arbeiterinnen und Arbeiter	Frauen	24	6%	29	8%	+ 5	+21%
	Männer	357	94%	332	92%	- 25	-71%
Feuerwehrtechnischer Dienst	Frauen	0	0%	0	0%	0	0%
	Männer	73	100%	79	100%	+ 6	+8%
Hausmeister	Frauen	0	0%	0	0%	0	0%
	Männer	53	100%	49	100%	- 4	-8%

Frauendomänen sind noch immer das Reinigungspersonal, der Kindertagesstättenbereich, die Ganztagesbetreuung, das Pflegepersonal und der Bibliotheksdienst. Klassische Männerdomänen sind die Feuerwehr, der Hausmeister- und Arbeiterbereich sowie der Theaterdienst. Die Ganztagesbetreuung, die Altersteilzeit und der sonstige Bereich wurden im Jahr 2000 nicht erfasst.

2. infra fürth gmbh

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Verwaltung/ Kaufmännischer Bereich	Frauen	71	45%	90	49%	+ 19	+27%
	Männer	87	55%	92	51%	+ 5	+6%
Arbeiterinnen / Arbeiter	Frauen	17	13%	28	20%	+ 11	+65%
	Männer	117	87%	111	80%	- 6	-5%
Technischer Dienst	Frauen	0	0%	0	0%	0	0%
	Männer	29	100%	34	100%	+ 5	+17%

In der infra ist der Frauen- und Männeranteil im kaufmännischen Bereich nahezu ausgeglichen. Im Arbeiterinnen- und Arbeiterbereich haben sich die Zahlen mit nur 20% Frauenanteil geringfügig verändert. Der technische Dienst ist weiterhin eine reine Männerdomäne.

3. Klinikum Fürth

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Pflegepersonal	Frauen	610	88%	635	89%	+ 25	+4%
	Männer	83	12%	79	11%	- 4	-5%
Medizinisch-Technischer Bereich	Frauen	101	87%	160	89%	+ 59	+58%
	Männer	15	13%	20	11%	+ 5	+33%
Wirtschaftlicher Bereich/ Küche	Frauen	11	65%	22	79%	+ 11	+100%
	Männer	6	35%	6	21%	0	0%
Arbeiterinnen und Arbeiter	Frauen	201	78%	231	78%	+ 30	+15%
	Männer	57	22%	65	22%	+ 8	+14%
Sonstige	Frauen	14	93%	12	75%	- 2	-14%
	Männer	1	7%	4	25%	+ 3	+300%
Verwaltungsbereich	Frauen	84	79%	46	67%	- 38	-45%
	Männer	23	21%	23	33%	0	0%
Ärztliches Personal	Frauen	51	32%	61	35%	+ 10	+20%
	Männer	109	68%	115	65%	+ 6	+6%

Kaum Veränderungen gab es prozentual gesehen im Klinikum. Ein sinkender Frauenanteil ist allerdings in der Verwaltung zu verzeichnen.

D. Teilzeit und Beurlaubung

1. Allgemeine Verwaltung

	Gesamt 2000		Gesamt 2003		Teilzeit 2000		Teilzeit 2003		Beurlaubung 2000		Beurlaubung 2003	
	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
B	155	284	159	291	40	9	56	11	31	1	32	3
An	571	323	657	356	165	18	256	37	77	4	67	1
Arb	275	377	296	386	248	1	273	15	10	6	14	1
=	1001	984	1112	1033	453	28	585	63	118	11	113	5
%	50%	50%	52%	48%	94%	6%	90%	10%	91%	9%	96%	4%
Ges.	1985		2145		= 24%		= 30%		= 6%		= 5,5%	

Teilzeitarbeit steigt erfreulicherweise weiterhin an. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer hat sich aufgrund des neu hinzugekommenen Bereichs der Ganztagsbetreuung erhöht. Die Beurlaubungen bei den Männern sind rückläufig.

2. Altenheim

	Gesamt 2000		Gesamt 2003		Teilzeit 2000		Teilzeit 2003		Beurlaubung 2000		Beurlaubung 2003	
	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
Pf	40	4	43	7	5	0	5	0	3	0	2	0
An	3	3	3	3	1	0	0	0	0	0	0	0
Arb	13	0	19	1	1	0	6	0	1	0	1	0
=	56	7	65	11	7	0	11	0	4	0	3	0
%	89%	11%	86%	14%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Ges.	63		76		= 11%		= 14%		= 6%		= 4%	

Nachdem im Altenheim nur 7 Männer tätig sind, ist es wenig verwunderlich, dass nur Frauen Teilzeit bzw. Beurlaubung in Anspruch nehmen. Angestiegen ist auch hier der Teilzeitananteil (von 11% auf 14%). Die Beurlaubungen sind rückläufig (2000: 6%, 2003: 4%).

3. infra fürth gmbh

	Gesamt 2000		Gesamt 2003		Teilzeit 2000		Teilzeit 2003		Beurlaubung 2000		Beurlaubung 2003	
	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
An	71	116	90	126	24	0	36	0	11	0	5	0
Arb	17	117	28	111	10	0	14	0	0	0	0	0
=	88	233	118	237	34	0	50	0	11	0	5	0
%	27%	73%	33%	67%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Ges.	321		355		= 11%		= 14%		= 3%		= 1,4%	

Der oben aufgezeigte Trend setzt sich bei der infra fort: Steigende Teilzeitzahlen (von 11% auf 14%), fallende Beurlaubungszahlen (von 3% auf 1%). Der Männeranteil ist in beiden Bereichen gleich Null!

4. Klinikum Fürth

	Gesamt 2000		Gesamt 2003		Teilzeit 2000		Teilzeit 2003		Beurlaubung 2000		Beurlaubung 2003	
	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
Pfl	610	83	635	79	178	8	233	13	86	3	31	0
An	261	154	301	168	80	6	136	12	27	3	9	2
Arb	201	57	231	65	43	2	79	6	3	1	1	0
=	1072	294	1167	312	301	16	448	31	116	7	41	2
%	78%	22%	79%	21%	92%	8%	94%	6%	94%	6%	95%	5%
Ges.	1366		1479		= 24%		= 32%		= 9%		= 3%	

Das Klinikum Fürth ist mit 32% Teilzeitbeschäftigten Spitzenreiter im Vergleich. Die Zahl der Beurlaubten sank um 6 Prozentpunkte.

E. Beförderung und Höhergruppierung (Detaillierte Auswertung ab Seite 68)

1. Allgemeine Verwaltung mit Altenheim, Feuerwehr und Hans-Böckler-Schule (01.05.00 – 31.03.03)

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Beamten und Beamte	Frauen	33	26%	34	32%	+ 1	+3%
	Männer	93	74%	71	68%	- 22	-24%
Angestellte	Frauen	99	63%	96	69%	- 3	-3%
	Männer	59	37%	43	31%	- 16	-27%
Arbeiterinnen und Arbeiter	Frauen	32	29%	44	30%	+ 12	+38%
	Männer	112	78%	103	70%	- 9	-8%

2. infra fürth gmbh (01.04.02 – 31.03.03)

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent
Angestellte	Frauen	16	36%	2	29%
	Männer	28	64%	5	71%
Arbeiterinnen und Arbeiter	Frauen	8	12%	0	0%
	Männer	57	88%	8	100%

Eine Vergleichbarkeit ist wegen des kurzen Zeitraumes nicht gegeben.

3. Klinikum Fürth (01.01.02 – 31.03.03)

	Geschlecht	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent
Pflegebereich	Frauen	165	86%	46	78%
	Männer	27	14%	13	22%
Angestellte	Frauen	55	62,5%	13	38%
	Männer	33	37,5%	21	62%
Arbeiterinnen und Arbeiter	Frauen	72	77%	21	68%
	Männer	22	23%	10	32%

Eine Vergleichbarkeit ist wegen des kurzen Zeitraumes nicht gegeben.

F. Frauen in Führungspositionen

Allgemeine Verwaltung	Gruppe	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Amtsleitungen und vergleichbare Stellen	Frauen	7	18%	8	20%	+ 1	+14%
	Männer	31	82%	31	77,5%	0	0%
	unbesetzt	0	0%	1	2,5%	+ 1	+100%
Abteilungs- und Sachgebietsleitungen	Frauen	13	21%	9	16%	- 4	-31%
	Männer	46	74%	47	81%	+ 1	+2%
	unbesetzt	3	5%	2	3%	- 1	-33%
Sonstige Leitungsstellen	Frauen	4	9%	26	36%	+ 22	+550%
	Männer	36	86%	45	62,5%	+ 9	+25%
	unbesetzt	2	5%	1	1,5%	- 1	-50%
GESAMT	Frauen	24	17%	43	25%	+ 19	+79%
	Männer	113	80%	123	72%	+ 10	+9%
	unbesetzt	5	3%	4	3%	- 1	-20%

In der **Allgemeinen Verwaltung** der Stadt Fürth bestehen 40 Amtsleitungsstelle bzw. Stellen, die mit einer Amtsleitung vergleichbar sind. Die Auswertung zeigt, dass davon nur jede fünfte Stelle mit einer Frau besetzt ist, aufgrund einer Neubesetzung aber immerhin eine Frau hinzugekommen ist.

Auf der Abteilungs- und Sachgebietsleitungsebene besteht ein noch größeres Missverhältnis: Nur noch 9 Frauen (= 16%) und somit 4 Frauen weniger als 2000 stehen 47 Männern (= 81%) gegenüber; 2 Stellen sind unbesetzt.

Die Vergleichbarkeit der Zahlen von 2000 und 2003 ist im Bereich der sonstigen Leitungsstellen nur noch bedingt gegeben. So wurde im Jahr 2003 z.B. erstmals die Leitung der Kindertagesstätten in die Auswertung mit aufgenommen. So ist nicht verwunderlich, dass immerhin 26 Frauen (= 36%) eine Leitung innehaben.

Fasst man zusammen, ergibt sich folgendes Ergebnis: Die Leitung von insgesamt 170 Stellen (davon 4 unbesetzt) obliegt 43 Frauen (= 25%) und 123 Männern (= 72%).

Eine genaue Auswertung der Leitungsstellen in der Allgemeinen Verwaltung finden Sie auf Seite 73.

infra fürth gmbh	Gruppe	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/- %
Führungskräfte	Frauen			8	15%		
	Männer			44	85%		
Gesamt	Frauen			8	15%		
	Männer			44	85%		

In der **infra fürth gmbh** gibt es 52 Stellen mit Führungsmerkmal. Davon sind 85%, d.h. 44 Stellen mit Männern besetzt. Vergleichszahlen von 2000 liegen uns nicht vor.

Klinikum Fürth	Gruppe	Jahr 2000	In Prozent	Jahr 2003	In Prozent	+/-	+/-%
Ärztliches Personal	Frauen			0	0%		
	Männer			11	100%		
Pflegedienstmanagement und Pflegedienstleitung	Frauen			4	100%		
	Männer			0	0%		
Abteilungs- und Sachgebietsleitungen	Frauen	1	14%	0	0%	- 1	-100%
	Männer	6	86%	7	100%	+ 1	+17%
Sonstige Leitungsstellen	Frauen	4	57%	3	60%	- 1	-25%
	Männer	3	43%	2	40%	- 1	-33%
GESAMT	Frauen	5	17%	7	26%		
	Männer	9	80%	20	74%		

Im Gleichstellungskonzept 2000 wurden die Leitungen der einzelnen Kliniken sowie die Pflegedienstleitung nicht erfasst. Im Jahr 2003 werden alle 11 Kliniken von Männern geleitet. Im Verwaltungsbereich sind die 7 Abteilungen ebenfalls nur mit Männern besetzt.

Die Pflegedienstleitung sowie Diätküchen-, Betriebskindergarten- und Hauswirtschaftsleitung sind mit je einer Frau besetzt.

Zusammengefasst ergibt sich auch hier: Nur knapp über ¼ der Leitungsstellen, also genau 7 Stellen sind in Frauenhand; 20 Stellen oder 74% werden von Männern geleitet.

Eine genaue Auswertung der einzelnen Leitungsstelle finden Sie auf Seite 75.

G. Fortbildungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Fürth haben im Jahr 2002 zu insgesamt 425 Seminaren im internen und externen Bereich teilgenommen:

	Interne Fortbildungen	Int. TUI-Fortbildungen sofern Kostentragung durch PA	Externe Fortbildungen	insgesamt
2002	32	10	383	425
2001	30	39	318	387
2000	38	85	328	451

Im Jahr 2000 wurden verstärkt Fortbildungen im EDV-Anwendungsbereich angeboten. Nach den flächendeckenden Schulungen wird dieser Programmpunkt wieder zurückgefahren.

	Interne Fortbildungen			Int. TUI-Fortbildungen sofern Kostentragung durch PA			Externe Fortbildungen			insgesamt
	w	m	davon Teilzeit	w	m	davon Teilzeit	w	m	davon Teilzeit	
2002	196	191	55	97	85	48	269	319	105	1157
2001	207	215	79	325	242	132	232	297	108	1518
2000	246	215	-*	608	403	-*	172	282	-*	1926

* = für 2000 nicht erfasst

An den Fortbildungen haben im Jahr 2002 insgesamt 1157 Personen teilgenommen. Fortbildungen werden gleichermaßen von Frauen und Männern besucht. Interessant ist, dass 26 % der Teilnehmenden an sogenannten In-house-Seminaren Teilzeitkräfte sind. Bei externen Weiterbildungen beträgt deren Anteil immerhin 18%.

Eine besondere Betrachtung verdient eine Seminarreihe des Personalamtes: die Bausteinreihe für (künftige) Führungskräfte. In mittlerweile vierter Auflage werden Frauen und Männer für Führungsaufgaben qualifiziert. Startete die 1. Reihe im Oktober 1996 noch mit durchschnittlich 2 Frauen und 13 Männern, haben Frauen ihre Chance auf Weiterbildung erkannt: die 2. Reihe besuchten durchschnittlich 5 Frauen und 8 Männer; zum 3. Durchgang im November 1998 meldeten sich dann 14 Frauen und 2 Männer. Die momentan laufende 4. Reihe besuchen durchschnittlich 8 Frauen und 4 Männer. Wenn bei einer Stellenbesetzung künftig Wert auf solche Qualifizierungen gelegt wird, haben Frauen gute Aussichten, höherdotierte Posten mit Führungsfunktion zu besetzen.

Jedes Jahr werden auch Veranstaltungen des Personalamtes in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle durchgeführt. Einen Überblick über die angebotenen Seminare und die Zahl der Teilnehmenden erhalten Sie auf Seite 76.

H. Bewerbung und Einstellung

Die Erhebung umfasst den Zeitraum 1. November 1999 – 31. März 2003. Berücksichtigt wurden alle Neueinstellungen innerhalb der Allgemeinen Verwaltung.

	Bewerbungen		Einstellungen	
	w	m	w	m
Beamtinnen / Beamte mD und gD	54	85	2	4
Angestellte	2163	2110	203	127
Arbeiterinnen / Arbeiter	436	1457	121	129
Gesamt	2653	3652	326	260

I. Ausbildung in den Verwaltungsberufen

	Verwaltungsfachangestellte		Beamte mVD		Beamte gVD	
	w	m	w	m	w	m
2002	5	2	3	1	6	3
2001	4	0	1	1	1	5
2000	2	0	0	2	3	2
1999	3	1	0	2	3	3
1998	2	0	2	1	2	1
1997	2	1	2	0	1	1

Seit 2001 werden verstärkt junge Leute für den inneren Verwaltungsbereich gewonnen. Die Einstellung erfolgt nach den objektiven Kriterien des Ausleseverfahrens. In den Tabellen ab Seite 77 werden außerdem die Auszubildenden der Feuerwehr, des Grünflächenamtes und des Tiefbauamtes sowie die Auszubildenden von infra und Klinikum berücksichtigt.

J. Fazit und Ausblick

Die Arbeit an der Gleichstellung von Frauen und Männern gestaltet sich als langwieriger Prozess. Obwohl Frauen heutzutage besser ausgebildet sind und bessere Noten erzielen als Männer, sind sie trotzdem selten in leitenden Positionen zu finden. Auch auf höchster Ebene (Oberbürgermeister, Bürgermeister, Referenten) konnte noch keine Frau Fuß fassen. Dennoch ist ein Bewusstseinswandel spürbar: Amtsleitungen nehmen Gleichstellungsarbeit als Führungsverpflichtung immer mehr wahr.

Zielsetzung in der Gleichstellungsarbeit ist weiterhin, den Frauenanteil in Leitungs- und Führungspositionen zu erhöhen. Diese Bemühungen werden gestützt durch die Zielvorgabe des Maßnahmenkatalogs, den Frauenanteil bis zum Jahr 2006 um mindestens 5 Prozent zu steigern. Chancen bieten sich infolge der Altersstruktur unserer Beschäftigten: Bis 2009 werden – auch durch die vermehrte Inanspruchnahme von Altersteilzeit – viele exponierte Stellen neu besetzt. Frauen besitzen das Selbstvertrauen, sich auf höherwertige Positionen zu bewerben und bereiten sich im Rahmen ihrer Karriereplanung seit Jahren gezielt auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vor. Die Fortbildungen „Rhetorik für Frauen“ (angeboten seit 1991) sowie die Bausteinreihe „Führung“ (angeboten seit 1996) belegen dieses Streben.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit der Gleichstellungsstelle ist die Ermöglichung der Teilzeit in allen möglichen Variationen, um Frauen und verstärkt auch Männern die Möglichkeit zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu geben. Zum Beispiel nehmen bisher in der Allgemeinen Verwaltung 766 Personen, das entspricht 35,7 Prozent (siehe Seite 18), das Angebot zur Teilzeitarbeit bzw. zur Beurlaubung wahr. Besonders erfreulich ist es, dass vermehrt Männer aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit reduzieren. Diese Tendenz befürworten wir sehr. Um ein berufliches Vorankommen der Teilzeitkräfte zu ermöglichen ist es die Zielsetzung, auch Leitungsstellen bzw. Stellen mit Führungsfunktion in Teilzeit zu besetzen.

Frauenförderung wurde als strategisches Ziel des Oberbürgermeisters definiert und wird damit auch zur Gemeinschaftsaufgabe aller erklärt. Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Fürth kann auf Dauer nur dann erfolgreich sein, wenn von der Verwaltungsspitze bis hin zu den Auszubildenden eine offene Einstellung gegenüber gleichstellungsrelevanten Belangen besteht. Die erwiesenen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen können den Erfolg und die Effizienz der Stadtverwaltung nur vergrößern!

II. Maßnahmenkatalog

A. Maßnahmen zur beruflichen Förderung weiblicher Beschäftigter

Vorbemerkung

Aus dem Zahlenvergleich des Situationsberichts wird deutlich, dass in der Gleichstellungsarbeit weiterhin die berufliche Förderung weiblicher Beschäftigter in Leitungs- und Führungspositionen im Vordergrund stehen muss.

Dabei sei an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen: Es ist die Pflicht aller Führungskräfte und Personalverantwortlichen, sich für die Gleichstellung einzusetzen.

Frauenfördermaßnahmen werden leider oft verwechselt mit einer Bevorzugung von Frauen. Das Ziel dieser Maßnahmen ist jedoch noch immer der Ausgleich struktureller Benachteiligungen. Richtschnur für eine gezielte Förderung von Frauen ist, wie im Bayerischen Gleichstellungsgesetz verankert, die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Wer also die Bestgeeigneten fördert, verhilft nicht nur der Chancengleichheit zum Durchbruch, sondern auch dem Leistungsprinzip.

Auf die Rahmenvereinbarung zur Haushaltskonsolidierung und Verwaltungsreform der Stadt Fürth vom 28.06.2002 und die vergleichbaren Regelungen von infra fürth gmbh und Klinikum wird verwiesen.

1. Stellenausschreibungen (Art. 7 BayGlG)

- 1.1 Alle zu besetzenden Planstellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Die jeweiligen Funktions- und Berufsbezeichnungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Sprachform voll ausgeschrieben. Dies gilt auch für Ausbildungsplätze.
- 1.2 Die Stellenausschreibungen enthalten eine möglichst genaue Beschreibung der wahrzunehmenden Aufgaben und der erwarteten Qualifikationen.
- 1.3 Beurlaubte Beschäftigte werden über freiwerdende Stellen von der Personalverwaltung informiert.
- 1.4 Jede Stellenausschreibung enthält grundsätzlich folgenden Zusatz:
„Die Stadt Fürth / Die infra fürth gmbh / Das Klinikum fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht. Sie werden bei gleicher Qualifikation im Rahmen der gesetzlichen Regelungen bevorzugt berücksichtigt.“
Dies gilt für interne wie für externe Ausschreibungen.
- 1.5 Insbesondere bei der internen Ausschreibung von Führungs- und Leitungsstellen werden Frauen von der Gleichstellungsstelle gezielt motiviert, sich zu bewerben.
- 1.6 Die Gleichstellungsbeauftragte erhält alle Stellenausschreibungen rechtzeitig vor der Veröffentlichung. Sie kann innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Stellung nehmen.
- 1.7 Sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist jede Vollzeitstelle teilbar. Die Stadt Fürth fördert insbesondere die Teilbarkeit von Führungspositionen. In Stellenausschreibungen ist auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit von teilzeitfähigen Stellen hinzuweisen.
Dies geschieht mit dem Zusatz: „Teilzeitwünsche werden, soweit organisatorisch möglich, berücksichtigt.“
Ist die Fachdienststelle nach Prüfung der Teilzeitfähigkeit der Stelle der Auffassung, dass die Stelle nur mit Vollzeitkräften besetzt werden kann, hat sie dies nachvollziehbar und konkret schriftlich gegenüber dem Personalreferat, der Personalvertretung und der Gleichstellungsstelle zu begründen.

2. Auswahlverfahren, Einstellung und beruflicher Aufstieg (Art. 8 BayGlG)

- 2.1 Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben *sind Frauen in allen Positionen zu bevorzugen. Zielsetzung ist es, den Frauenanteil in Führungspositionen um mindestens 5% zu erhöhen.*
- 2.2 Die Gleichstellungsbeauftragte ist rechtzeitig in das Auswahlverfahren einzubeziehen. *Sie hat die Möglichkeit, Bewerbungsunterlagen einzusehen und nimmt nach eigenem Ermessen an den Vorstellungsgesprächen teil. Sofern die Gleichstellungsbeauftragte am Vorstellungsgespräch nicht teilnehmen kann, wird sie unverzüglich und umfassend über getroffene Personalentscheidungen informiert.* In den Einladungen zu den Vorstellungsgesprächen werden die Bewerberinnen und Bewerber darauf hingewiesen, dass sie die Gleichstellungsbeauftragte hinzuziehen können.
- 2.3 Bei Vorstellungs- und Auswahlgesprächen ist nach Möglichkeit auf eine paritätische Zusammensetzung des Auswahlgremiums mit Frauen und Männern zu achten.
- 2.4 Zur besseren Vergleichbarkeit der Qualifikation und Eignung werden allen Bewerberinnen und Bewerbern im Vorstellungsgespräch die gleichen Fragen gestellt bzw. standardisierte Auswahlverfahren angewendet. Fragen nach Familienplanung, Kinderwunsch, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sind ebenso unzulässig wie Fragen nach der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit.
- 2.5 Frauen sind bei Vorliegen der in der Stellenausschreibung genannten Anforderungen und Voraussetzungen mindestens entsprechend ihrem Verhältnis an der Zahl der eingegangenen Bewerbungen zum Auswahlgespräch einzuladen.
- 2.6 Bei der Stellenbesetzung, bei Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mitzubersichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben in der Dienststelle erheblich sind. Darunter fallen Persönlichkeitsmerkmale, die unter dem Begriff „Eignung“ subsumiert werden, wie z.B. Kompromissfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Organisationstalent, Flexibilität, soziale Fähigkeiten, Geduld, Verantwortungsbewusstsein und Durchsetzungskraft.
- 2.7 Beurlaubungen oder Teilzeitbeschäftigungen dürfen sich nicht negativ auf das berufliche Weiterkommen auswirken.

3. Ausbildung (Art. 8 BayGlG)

- 3.1 Die Stadt Fürth, die infra fürth gmbh und *das Klinikum* setzen sich gezielt dafür ein, mehr *Frauen und Männer* für *Ausbildungsberufe* in Bereichen zu gewinnen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind. *Dafür wird gezielt geworben (z.B. Informationsveranstaltung an Schulen, Tag der offenen Tür).*
- 3.2 In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (Anteil unter 50%), sollen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze an Frauen vergeben werden. Diese Regelung setzt voraus, dass eine entsprechende Anzahl der eingegangenen Bewerbungen von Frauen vorliegt.

- 3.3 Frauen, die in einem Beruf ausgebildet werden, in dem der Frauenanteil bis unter 20% liegt (Männerberuf), sind bei gleichwertiger Eignung und Qualifikation vorrangig in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. *Die notwendigen organisatorischen Voraussetzungen sind zu schaffen (z.B. Dusch- und Umkleidemöglichkeiten).*
- 3.4 *Für die Durchführung der Ausbildung im städtischen Bereich sind Frauen verstärkt als Ausbilderinnen bzw. Ausbildungsbeauftragte zu berücksichtigen.*

4. Berufliche Fort- und Weiterbildung (Art. 9 BayGIG)

- 4.1 Die Stadt Fürth, die *infra fürth gmbh* und *das Klinikum Fürth* stellen ein bedarfsgerechtes Angebot an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen sicher. Das Weiterbildungsprogramm ist allen Beschäftigten rechtzeitig bekannt zu geben.
- 4.2 Frauen sind ausdrücklich durch ihre Vorgesetzten und die Gleichstellungsstelle zur Teilnahme an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen zu motivieren. *Gleiches gilt für die Lehrgänge AL I und AL II sowie den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn.*
- 4.3 Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte. Fortbildungszeit und Reisezeit werden bei Voll- und Teilzeitkräften maximal bis zur Regelarbeitszeit für Vollbeschäftigte als Istzeit angerechnet.
- 4.4 Alle internen Fortbildungsveranstaltungen sind so zu gestalten, dass voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere mit Familienpflichten, die Teilnahme ermöglicht wird. *Bei Bedarf und im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten wird Kinderbetreuung angeboten.*
- 4.5 Beurlaubte Beschäftigte können an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Sie sind in geeigneter Weise über die beruflichen Fortbildungsveranstaltungen zu informieren. Ansprüche auf Bezüge oder Entgelte entstehen durch die Teilnahme nicht.
- 4.6 Frauen sind verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen für Fortbildungsveranstaltungen zu gewinnen und einzusetzen. Spezielle Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vorrangig von Referentinnen durchzuführen, z.B. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing, Führungsverhalten, Geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung etc.
- 4.7 Die Referentinnen und Referenten sind über die Ziele und Inhalte des Gleichstellungskonzeptes zu informieren. Sie sind aufgefordert, diese bei ihren Fortbildungsveranstaltungen zu berücksichtigen.
- 4.8 *Das Thema „Gleichstellung“ ist Bestandteil bei Führungskräfte-seminaren.*

B. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Vorbemerkungen:

Unter dem Gender-Blickwinkel ist dieser Maßnahmenbereich gerade männlichen Beschäftigten, insbesondere auch in leitender Funktion, zu ermöglichen. Der Situationsbericht belegt, dass dies erfreulicherweise in den letzten drei Jahren vereinzelt gelungen ist.

Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz formuliert außerdem unabhängig von Familienpflichten einen Anspruch auf Teilzeitarbeit. Auf die Teilzeitbroschüre des Arbeitskreises Teilzeit (im Verteiler unter `Gst`, Unterordner `Teilzeitbroschüre`) wird verwiesen.

1. Flexible Arbeitszeiten (Art. 10 BayGlG)

- 1.1 Für Beschäftigte mit Familienpflichten sind angemessene (Einzelfall-) Regelungen und Arbeitszeitmodelle anzubieten, die eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.
- 1.2 Bei Inanspruchnahme von familienfreundlichen Arbeitszeiten sind die Wünsche der Beschäftigten hinsichtlich Stundenzahl und Aufteilung der Arbeitszeit zu berücksichtigen, wenn keine *zwingenden* dienstlichen Belange und andere gesetzliche, tarifrechtliche oder sonstige Regelungen entgegenstehen.
- 1.3 Sofern den Wünschen der Betroffenen nicht entsprochen wird, ist dies schriftlich zu begründen. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält jeweils einen Abdruck des Ablehnungsschreibens.

2. Teilzeitbeschäftigung (Art. 11 BayGlG)

- 2.1 Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Dienststellen, der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten wird ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen geschaffen.
- 2.2 Teilzeitarbeit steht der Aufgabenwahrnehmung auch in Führungs- und Leitungspositionen nicht entgegen. Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist jede Vollzeitstelle teilbar.
Ziel ist es, die Zahl der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte zu erhöhen.
- 2.3 *Bei Bedarf ist jede Stelle auf ihre Teilzeitfähigkeit zu prüfen, insbesondere auch im Bereich von Führungs- und Leitungspositionen. Die Prüfung soll auch eine mögliche Umorganisation oder Änderung der Aufgabenverteilung umfassen.* Ein negatives Ergebnis ist schriftlich gegenüber der Personalverwaltung, Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen.
- 2.4 Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit ist zu entsprechen, es sei denn, zwingende dienstliche oder rechtliche Gründe stehen dem entgegen (Art. 11 Abs. 1 BayGlG). Die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung ist schriftlich zu begründen und in Abdruck der Gleichstellungsbeauftragten zuzuleiten. Im Falle der Ablehnung können sich Betroffene an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.
- 2.5 Es ist darauf hinzuwirken, dass sich *aus der Reduzierung der Arbeitszeit* keine Mehrbelastungen für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten ergeben. Ohne Bedarfsüberprüfung darf es zu keinem Abbau von Arbeitsplätzen kommen.

- 2.6 Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken (Art. 14 Abs. 1 Satz 2 BayGlG).
- 2.7 Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte. Fortbildungszeit und Reisezeit werden bei Voll- und Teilzeitkräften maximal bis zur Regelarbeitszeit für Vollbeschäftigte als Istzeit angerechnet.
- 2.8 Beschäftigte, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten und wieder mit höherer Stundenzahl oder voll arbeiten wollen, sollen bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten neuen Bewerberinnen und Bewerbern vorgezogen werden (Art. 11 Abs. 2 BayGlG).
- 2.9 Beschäftigte *können* ihre Änderungswünsche bezüglich der Arbeitszeit (von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt) *auch* der Gleichstellungsstelle *mitteilen*. *Die Teilzeitwünsche werden dort koordiniert. Aus der so genannten „Teilzeitbörse“ kann dann gegebenenfalls ein passendes Pendant vermittelt werden. Die Änderungswünsche werden an die Personalverwaltung weitergeleitet.*
- 2.10 Auf Anfrage informiert die Personalverwaltung über die tarif-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung.
- 2.11 Dienstbesprechungen, Projektgruppensitzungen, Personalversammlungen etc. sind möglichst so zu terminieren, dass auch Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.
3. Beurlaubung (Art. 12 BayGlG)
- 3.1 Die Personalverwaltung informiert und berät alle Beschäftigten - *insbesondere Männer* - in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Beurlaubung, insbesondere aus familienpolitischen Gründen. Beschäftigte, die einen Antrag auf Beurlaubung gestellt haben, werden über die Auswirkungen (beamten- und tarifrechtlicher Art) und über die Rahmenbedingungen des beruflichen Wiedereinstieges beraten.
- 3.2 Während der Beurlaubung werden die Beschäftigten über Fortbildungsangebote und interne Stellenausschreibungen informiert (Art. 12 Abs. 1 Satz 1 BayGlG).
- 3.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Möglichkeit eröffnet, auch während der Beurlaubung ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ist grundsätzlich auch beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen. *Das gleiche gilt für die Angestelltenlehrgängen I und II, soweit die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sind.* Besoldungs-, Vergütungs- und Lohnansprüche entstehen dadurch nicht.
- 3.4 Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.
- 3.5 Beschäftigten wird nach Rückkehr aus der Elternzeit der bisherige Arbeitsplatz mit der bisherigen Arbeitszeit im Rahmen des Stellenplans garantiert. Nach Ablauf der Beurlaubung (nicht Elternzeit) besteht Anspruch auf die bisher vereinbarten (bestehenden) Arbeitsvertragsbedingungen (Vergütungs-/Lohngruppe und Wochenstundenmaß), nicht jedoch auf den früheren Arbeitsplatz.

Ziel ist, bei Rückkehr aus der Elternzeit und Beurlaubung den Beschäftigten die bisherige Vergütungs- und Lohngruppe zu erhalten und auch Teilzeitwünschen unabhängig von der Stundenzahl zu entspre-

chen.

- 3.6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird vorrangig die Möglichkeit eröffnet, Vertretungen sowie sonstige befristete Beschäftigungsmöglichkeiten zu übernehmen. Sie werden rechtzeitig von der Personalverwaltung informiert.
- 3.7 Interessierte beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden am Ende der Beurlaubung durch ein Beratungsgespräch über Einsatzmöglichkeiten durch die Personalverwaltung informiert. Auf Wunsch der Beurlaubten können Personalvertretung und Gleichstellungsstelle teilnehmen.
- 3.8 *Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden bei der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit Fortbildungsveranstaltungen für den Wiedereinstieg angeboten.*

4. Wiedereinstellung (Art. 13 BayGlG)

Ehemals Beschäftigte werden nach Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei einer Bewerbung vorrangig wieder eingestellt.

5. Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung (Art. 14 BayGlG)

- 5.1 Teilzeitbeschäftigten sind *die gleichen* Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen.
- 5.2 Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung, Beförderung und Höhergruppierung auswirken.
- 5.3 Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die Einstufung in Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen auswirken.
- 5.4 Für beurlaubte Beschäftigte mit Familienpflichten gelten diese Benachteiligungsverbote entsprechend.

C. Sonstige Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit

1. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
(Art. 10 Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz)
- 1.1 Die Stadt Fürth, die infra fürth gmbh und das Klinikum dulden keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. *Führungskräfte haben die Pflicht, auch ohne konkrete Beschwerde für ein belästigungsfreies Klima zu sorgen. Als sexuelle Belästigung wird jedes sexuell bestimmte Verhalten bezeichnet, das von den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Hierzu gehören z.B. unnötiger Körperkontakt, Bemerkungen sexuellen Inhalts, abfällige Anspielungen, das Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz, das Versenden von pornografischen E-Mails sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.*
- 1.2 Anlaufstelle für Betroffene bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind die Gleichstellungsbeauftragte, die Mitglieder der Personalvertretung, die Dienststellenleitung und die *Personalverwaltung*. Diese verpflichten sich, den vorgebrachten Beschwerden unverzüglich nachzugehen und diese vertraulich zu behandeln.
- 1.3 Gleichstellungsstelle und Personalvertretung gehen den Hinweisen nur mit Einverständnis der Betroffenen nach.
- 1.4 Auf Wunsch des oder der Betroffenen ist die Beschwerde an *die Dienstvorgesetzten* weiterzuleiten. Diese prüfen die Beschwerde und treffen geeignete Maßnahmen, um die Fortsetzung der Belästigung zu unterbinden.
- 1.5 Im Einzelfall ergreift die *Personalverwaltung* angemessene arbeitsrechtliche Maßnahmen wie z.B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung.
- 1.6 *Die von der Gleichstellungsstelle herausgegebene Broschüre „Mehr Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ ist allen Beschäftigten auszuhändigen.*
- 1.7 *Für eine wirkungsvolle Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist eine „Enttabuisierung“ dieses Themas, eine umfassende Aufklärung aller Beteiligten und vor allem eine Bewusstseinsbildung erforderlich. Alle Beschäftigten werden ermutigt, entsprechende Vorfälle nicht zu ignorieren. Für Führungskräfte, Personalverantwortliche und Personalratsmitglieder sind Fortbildungen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durchzuführen. In Führungskräfte-seminaren wird dieses Thema ebenfalls angesprochen.*
2. Geschlechtergerechte Sprache
- 2.1 *Sprache vermittelt Bewusstsein. Es sollte daher noch selbstverständlicher werden, dass im Schriftverkehr, in Mitteilungen, Broschüren und in Äußerungen auf eine geschlechtergerechte bzw. geschlechtsneutrale Sprache geachtet wird.*
- 2.2 Alle Formulare und *innerdienstlichen* Veröffentlichungen (z.B. auch Satzungen und Verträge) sind von den zuständigen Stellen zu überprüfen und den Grundsätzen einer geschlechtergerechten Sprache anzupassen.

- 2.3 *Die von der Gleichstellungsstelle herausgegebene Broschüre zur geschlechtergerechten Sprache ist allen Beschäftigten auszuhändigen.*
3. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien (Art. 21 BayGIG)
- 3.1 Alle Beschäftigten im Geltungsbereich dieses Konzeptes sind verpflichtet, an Besetzungsverfahren von Gremien, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, deren Träger nicht die öffentliche Verwaltung ist, auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.
- 3.2 Für Gremien, in denen bereits eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern verwirklicht ist, gilt es, diese zu erhalten.

III. Auswirkungen und allgemeine Regelungen

1. Kosten

Kostenmehrungen sind insbesondere in den Bereichen

- Fortbildung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilzeit / Beurlaubung) und
- *Kinderbetreuung bei Fortbildungen zu erwarten.*

Es ist mit einem erhöhten *finanziellen und organisatorischen Aufwand* bei der Beschäftigung von Teilzeitkräften zu rechnen.

2. Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 15 – 18 BayGlG, § 3 der Fürther Gleichstellungssatzung)

- 2.1 Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen gleichstellungsrelevanten Personalentscheidungen frühzeitig und umfassend zu beteiligen, insbesondere bei
- Vorstellungsgesprächen, Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten und Kündigungen,
 - der Formulierung von Stellenausschreibungen beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen,
 - sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen,
 - Fortbildungsmaßnahmen,
 - der Arbeitszeitgestaltung *und Überprüfung der Teilzeitfähigkeit von Stellen,*
 - der Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes,
 - der Erarbeitung einer gezielten frauenfördernden Personalplanung,
 - sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung.
- 2.2 *Frühzeitige Beteiligung bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte bereits in die Entscheidungsprozesse eingebunden wird. Der Gleichstellungsbeauftragten sind alle dafür erforderlichen Informationen frühzeitig zuzuleiten.*
- 2.3 Sie hat die Möglichkeit, innerhalb einer Frist von zehn Arbeitstagen eine Stellungnahme abzugeben.
- 2.4 *Die Gleichstellungsbeauftragte ist rechtzeitig, insbesondere vor einer abschließenden Entscheidung, von allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten zu unterrichten.*
- 2.5 *Für die Heranziehung der Gleichstellungsbeauftragten zu den Sitzungen des Stadtrats und seiner Ausschüsse gilt die Geschäftsordnung des Stadtrates.*
- 2.6 Die Gleichstellungsbeauftragte übt die Tätigkeit unabhängig und weisungsfrei aus. Sie darf in oder aufgrund der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert oder benachteiligt werden.
- 2.7 Die Rechte und Pflichten des Personalrates bleiben unberührt. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet vertrauensvoll mit der Personalvertretung zusammen.

3. Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 19 BayGlG)

- 3.1 Bei Verstößen gegen das Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Beanstandungsrecht.
- 3.2 Nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Personalverwaltung oder eine andere für die Maßnahme zuständige Stelle hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, innerhalb einer Frist von zehn Arbeitstagen von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch zu machen.
- 3.3 Die Beanstandung bedarf der Schriftform.
- 3.4 Die *Dienststellenleitung* oder die für sie handelnde Stelle entscheidet über die Beanstandung. Die Maßnahme oder Durchführung soll so lange aufgeschoben werden.
- 3.5 Können Personalentscheidungsvorschläge mit der Gleichstellungsbeauftragten nicht einvernehmlich getroffen werden, ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.
- 3.6 Wird die Beanstandung für begründet erachtet, müssen die Maßnahmen oder ihre Folgen entsprechend berichtigt werden. Ist dies aus rechtlichen Gründen nicht mehr möglich, sind die Ergebnisse bei künftigen Entscheidungen zu berücksichtigen.

4. Berichtspflicht

Gemäß § 2 Abs. 3 der städtischen Satzung zum Vollzug des BayGlG ergibt sich eine Berichtspflicht der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber dem Stadtrat. Nach § 2 Abs. 3 Satz 3 werden die notwendigen Berichtsdaten von den entsprechenden Dienststellen zur Verfügung gestellt. Diese berichten der Gleichstellungsbeauftragten auch über etwaige ergriffene Gleichstellungsmaßnahmen.

5. Umsetzung und Fortschreibung

- 5.1 Das Gleichstellungskonzept sowie dessen Aktualisierungen werden allen aktiven und beurlaubten Beschäftigten in geeigneter Form bekannt gegeben *und zählt zu den Dienstvorschriften. Die Vorgesetzten wirken in ihrem Zuständigkeitsbereich auf die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes hin.*
- 5.2 Zusätzlich kann das Gleichstellungskonzept bei der *Personalverwaltung*, der Gleichstellungsstelle und der Personalvertretung eingesehen werden. Neueingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf das Gleichstellungskonzept hingewiesen.
- 5.3 Die verantwortlichen Stellen haben die Umsetzung und Aktualität des Gleichstellungskonzeptes regelmäßig zu überprüfen.
- 5.4 Die Dienststelle hat das Recht, unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, das bestehende Gleichstellungskonzept bei Bedarf zu aktualisieren. Spätestens drei Jahre nach Inkrafttreten muss eine Aktualisierung erfolgen. Eine zwischenzeitliche Anpassung an die aktuelle Entwicklung erfolgt dann, wenn sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzeptes ändern.

6. Inkrafttreten

Vorstehendes Gleichstellungskonzept wurde am vom Stadtrat beschlossen und gilt mit sofortiger Wirkung für drei Jahre.

Gleichzeitig wird das bisher gültige Gleichstellungskonzept vom 20.12.2000 außer Kraft gesetzt.

IV. Tabellenanhang

- 1. Allgemeine Verwaltung**
 - 1.1 Beamtinnen und Beamte Seite 36 - 40
 - 1.2 Angestellte Seite 41 - 47
 - 1.3 Arbeiterinnen und Arbeiter Seite 48 - 54

- 2. Altenheim 1848er Gedächtnisstiftung**
 - 2.1 Pflegepersonal Seite 55
 - 2.2 Angestellte Seite 56
 - 2.3 Arbeiterinnen und Arbeiter Seite 56

- 3. infra fürth gmbh**
 - 3.1 Angestellte Seite 57 - 59
 - 3.2 Arbeiterinnen und Arbeiter Seite 60

- 4. Klinikum Fürth**
 - 4.1 Pflegepersonal Seite 61
 - 4.2 Angestellte Seite 62 - 65
 - 4.3 Arbeiterinnen und Arbeiter Seite 66

- 5. Aufstieg, Beförderung und Höhergruppierung**
 - 5.1 Aufstieg mD in gD und gD in hD Seite 67
 - 5.2 Berufliches Fortkommen nach Ablegen des AL II Seite 67
 - 5.3 Beförderung und Höhergruppierung Seite 68
 - 5.4 Besetzung von Leitungs- und Funktionsstellen Seite 73

- 6. Fortbildungsveranstaltungen iZm. der Gleichstellungsstelle** Seite 76

- 7. Ausbildung**
 - 7.1 Allgemeine Verwaltung Seite 77
 - 7.2 infra fürth gmbh und Klinikum Seite 78

1. Allgemeine Verwaltung

1.1 Beamtinnen und Beamte

Personalentwicklungsdaten bei der Stadt Fürth
Stand 03/2003

Allgemeine Verwaltung (einschließlich Klinikum und infra)																			
GESAMT																			
Beamtinnen und Beamte																			
BesGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
A 4 eD	3	0	3				2		1						3				
A 6 mD	18	9	9	4	1	5	6				2			6	8	1	1	2	
A 7 mD	71	28	43		8	23	32	5	3					11	43	8		9	
A 8 mD	59	17	42			11	26	6	10		4		2	10	39	6	2	1	1
A 9 mD	31	7	24			3	12	4	11		1			5	24			2	
A 9 gD	21	10	11	2	1	8	8		2					6	11	1		3	
A 10 gD	59	29	30			19	19	10	7		2		2	6	27	14	2	9	1
A 11 gD	61	26	35			6	13	18	21	1	1	1		11	33	12	2	3	
A 12 gD	34	4	30			2	4	2	19		5		2	2	28	2	1		1
A 13 gD	53	21	32			7	6	7	15	6	5	1	6	9	31	10	1	2	
A 13 hD	5	2	3			2	2						1	1	2		1	1	
A 14 hD	14	5	9			4		1	3		3		3	3	9	2			
A 15 hD	17	1	16				1	1	7		2		6	1	15		1		
A 16 hD	4	0	4						1		1		2		4				
Gesamt	450	159	291	6	10	90	131	54	100	7	26	2	24	71	277	56	11	32	3

Allgemeine Verwaltung (einschließlich Klinikum und infra)																			
nichttechnischer Verwaltungsdienst																			
Beamtinnen und Beamte																			
BesGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
A 4 eD	1	0	1				1								1				
A 6 mD	12	7	5	4	1	3	4							4	5	1			2
A 7 mD	38	23	15			21	12	2	3					9	15	6			8
A 8 mD	25	15	10			11	5	4	3		1		1	8	7	6	2	1	1
A 9 mD	13	7	6			3	1	4	4		1			5	6				2
A 9 gD	17	10	7	2	1	8	6							6	7	1			3
A 10 gD	54	28	26			19	18	9	7		1			6	23	13	2	9	1
A 11 gD	40	14	26			4	11	10	15					5	25	7	1	2	
A 12 gD	23	3	20			2	3	1	14		2		1	1	18	2	1		1
A 13 gD	12	3	9			2		1	6		2		1	2	9	1			
A 13 hD																			
A 14 hD	5	2	3			2			1		1		1	2	3				
A 15 hD	6	1	5					1	1		2		2	1	5				
A 16 hD																			
Gesamt	246	113	133	6	2	75	61	32	54	0	10	0	6	49	124	37	6	27	3

Allgemeine Verwaltung (einschließlich Klinikum und infra)																			
technischer Dienst																			
Beamtinnen und Beamte																			
BesGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
A 4 eD	2	0	2				1		1						2				
A 6 mD																			
A 7 mD	1	0	1				1								1				
A 8 mD	3	0	3				2					1			3				
A 9 mD	1	0	1						1						1				
A 9 gD	2	0	2						2						2				
A 10 gD																			
A 11 gD	5	3	2			2	1	1	1					1	2	1			1
A 12 gD	4	1	3					1	3					1	3				
A 13 gD	2	0	2						1				1		2				
A 13 hD																			
A 14 hD	1	0	1								1				1				
A 15 hD	2	0	2						1				1		2				
A 16 hD																			
Gesamt	23	4	19	0	0	2	5	2	10	0	1	0	3	2	19	1	0	1	0

Allgemeine Verwaltung (einschließlich Klinikum und infra)																			
Lehrkräfte																			
Beamtinnen und Beamte																			
BesGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
A 4 eD																			
A 6 mD																			
A 7 mD																			
A 8 mD																			
A 9 mD																			
A 9 gD																			
A 10 gD	1	1	0					1								1			
A 11 gD	9	7	2					6	2			1		4	2	3			
A 12 gD																			
A 13 gD	32	16	16			5	6	6	8	4	1	1	1	6	16	8		2	
A 13 hD	4	2	2			2	2							1	1		1	1	
A 14 hD	7	3	4			2		1	2				2	1	4	2			
A 15 hD	6	0	6				1		3				2		6				
A 16 hD																			
Gesamt	59	29	30	0	0	9	9	14	15	4	1	2	5	12	29	14	1	3	0

Allgemeine Verwaltung (einschließlich Klinikum und infra)																			
ärztlicher Dienst																			
Beamtinnen und Beamte																			
BesGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
A 4 eD																			
A 6 mD																			
A 7 mD																			
A 8 mD																			
A 9 mD																			
A 9 gD																			
A 10 gD																			
A 11 gD																			
A 12 gD																			
A 13 gD																			
A 13 hD																			
A 14 hD																			
A 15 hD	2	0	2						2						2				
A 16 hD	3	0	3						1		1		1		3				
Gesamt	5	0	5	0	0	0	0	0	3	0	1	0	1	0	5	0	0	0	0

Allgemeine Verwaltung (einschließlich Klinikum und infra)																			
Feuerwehrdienst																			
Beamtinnen und Beamte																			
BesGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
A 4 eD																			
A 6 mD																			
A 7 mD	27	0	27		8		19								27				
A 8 mD	28	0	28				18		7		3				28				
A 9 mD	17	0	17				11		6						17				
A 9 gD	2	0	2				2								2				
A 10 gD	2	0	2				1				1				2				
A 11 gD	1	0	1				1								1				
A 12 gD	2	0	2				1		1						2				
A 13 gD																			
A 13 hD																			
A 14 hD																			
A 15 hD																			
A 16 hD																			
Gesamt	79	0	79	0	8	0	53	0	14	0	4	0	0	0	79	0	0	0	0

Allgemeine Verwaltung (einschließlich Klinikum und infra)																			
Sonstige (Hausmeister, Theaterdienst, Vollstreckung, Sozialpädagogische Kräfte, Bibliotheksdienst, Sonstige)																			
Beamtinnen und Beamte																			
BesGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
A 4 eD																			
A 6 mD	5	2	3			2	2				1			2	2		1		
A 7 mD	5	5	0			2		3						2		2		1	
A 8 mD	3	2	1				1	2						2	1				
A 9 mD																			
A 9 gD																			
A 10 gD																			
A 11 gD	4	1	3					1	3					1	2		1		
A 12 gD	2	0	2						1		1				2				
A 13 gD																			
A 13 hD																			
A 14 hD	1	0	1								1				1				
A 15 hD																			
A 16 hD																			
Gesamt	20	10	10	0	0	4	3	6	4	0	3	0	0	7	8	2	2	1	0

Allgemeine Verwaltung (einschließlich Klinikum und infra)																			
Altersteilzeit																			
Beamtinnen und Beamte																			
BesGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
A 4 eD																			
A 6 mD	1	0	1								1				1				
A 7 mD																			
A 8 mD																			
A 9 mD																			
A 9 gD																			
A 10 gD	2	0	2										2		2				
A 11 gD	2	1	1							1	1				1	1			
A 12 gD	3	0	3								2		1		3				
A 13 gD	7	2	5								2	2		3	1	4	1	1	
A 13 hD	1	0	1										1		1				
A 14 hD																			
A 15 hD	1	0	1										1				1		
A 16 hD	1	0	1										1		1				
Gesamt	18	3	15	0	0	0	0	0	0	0	3	6	0	9	1	13	2	2	0

1.2 Angestellte

Personalentwicklungsdaten bei der Stadt Fürth
Stand 03/2003

Allgemeine Verwaltung																			
Gesamt																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX	1	0	1				1										1		
IXa																			
VIII	52	31	21	10		15	10	4	7	2	3		1	21	19	7	2	3	
VII	214	174	40	12	1	93	11	60	23	9	5			78	37	73	3	23	
VIIb	162	131	31	14		53	9	54	14	10	7		1	78	28	37	3	16	
VIIc	146	107	39	2	1	54	22	43	11	8	4		1	65	37	32	2	10	
VIIb	169	92	77	2		27	23	52	39	9	12	2	3	26	64	63	12	3	1
IVb	111	67	44			20	12	44	24	3	4		4	32	39	27	5	8	
IVa	58	25	33			10	17	13	15	1	1	1		17	31	5	2	3	
III	48	14	34			5	11	8	18	1	1		4	10	31	3	3	1	
II	33	12	21			1	2	10	16	1	1		2	4	17	8	4		
Ib	10	3	7					3	5		2			2	7	1			
Ia	6	1	5					1	1		1		3	1	5				
I	3	0	3						1		2				3				
Gesamt	1013	657	356	40	2	278	118	292	174	44	43	3	19	334	318	256	37	67	1

Allgemeine Verwaltung																			
nichttechnischer Verwaltungsdienst																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX	1	0	1				1										1		
IXa																			
VIII	33	19	14	2		12	8	3	3	2	3			10	12	6	2	3	
VII	139	119	20	2	1	65	4	47	13	5	2			44	17	59	3	16	
VIIb	97	86	11	7		39	5	35	4	5	2			46	10	25	1	15	
Vc	59	45	14	1		19	9	19	3	6	1		1	29	14	12		4	
Vb	37	23	14	1		7	8	14	6	1				14	12	7	2	2	
IVb	17	9	8			2	2	7	4		1		1	5	8	4			
IVa	16	7	9			3	3	2	5	1	1	1		5	9	2			
III	12	4	8			1	5	3	3					4	8				
II	10	6	4				1	6	3					3	3	3	1		
IIb	5	1	4					1	3		1			1	4				
Ia	1	0	1										1		1				
I																			
Gesamt	427	319	108	13	1	148	46	137	47	20	11	1	3	161	98	118	10	40	0

Allgemeine Verwaltung																			
technischer Dienst																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX																			
IXa																			
VIII	1	0	1											1					
VII	1	0	1				1						1	1					
VIIb	12	9	3			3		6	2		1			5	3	3		1	
Vc	26	9	17			3	10	6	5		2			8	17	1			
Vb	47	3	44			2	14	1	23		6		1	3	44				
IVb	14	4	10			1	2	3	6		1		1	1	10	3			
IVa	30	9	21			5	13	4	8					5	20	2	1	2	
III	29	9	20			4	5	4	13	1	1		1	5	19	3	1	1	
II	13	2	11					2	10		1				11	2			
IIb	2	0	2						1		1			2					
Ia	2	0	2						1		1			2					
I	2	0	2								2			2					
Gesamt	179	45	134	0	0	18	45	26	69	1	16	0	4	27	132	14	2	4	0

Allgemeine Verwaltung																			
Lehrkräfte																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX																			
IXa																			
VIII																			
VII																			
VI																			
Vb																			
Vc																			
Vb																			
IVb	4	3	1			1		2	1							3	1		
IVa	4	3	1			2		1	1					2			1	1	
III	2	0	2					1	1								2		
II	5	3	2			1	1	2	1							3	2		
Ib																			
Ia																			
I																			
Gesamt	15	9	6	0	0	4	2	5	4	0	0	0	0	2	0	6	6	1	0

Allgemeine Verwaltung																			
ärztlicher Dienst																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX																			
IXa																			
VIII																			
VII																			
VI																			
Vb																			
Vc																			
Vb																			
IVb																			
IVa																			
III																			
II	1	0	1						1								1		
Ib	3	2	1					2	1					1	1	1			
Ia	1	1	0					1						1					
I	1	0	1						1						1				
Gesamt	6	3	3	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0

Allgemeine Verwaltung																			
Hausmeisterinnen und Hausmeister																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX																			
IXa																			
VIII	6	0	6				2		4						6				
VII	15	0	15				3		10			2			15				
VIIb	9	0	9						6			2		1	9				
VIc																			
VIb																			
IVb																			
IVa																			
III																			
II																			
Ib																			
Ia																			
I																			
Gesamt	30	0	30	0	0	0	5	0	20	0	4	0	1	0	30	0	0	0	0

Allgemeine Verwaltung																			
Theater																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX																			
IXa																			
VIII																			
VII	3	2	1			1	1	1						2	1				
VIIb	4	0	4				3		1					3			1		
VIc	6	1	5		1	1	2		2					1	4		1		
VIb	6	0	6				1		5					4		1			1
IVb	4	0	4				1		3					4					
IVa	1	0	1						1					1					
III																			
II																			
Ib																			
Ia																			
I																			
Gesamt	24	3	21	0	1	2	8	1	12	0	0	0	0	3	17	0	3	0	1

Allgemeine Verwaltung																			
Personal Kindertagesstätten																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX																			
IXa																			
VIII	12	12	0	8		3		1						11		1			
VII	49	47	2	10		26	2	11						28	2	12		7	
VIIb	31	29	2	6		11	1	12	1					22	1	7	1		
VIIc	49	49	0	1		31		17						25		18		6	
VIIb	5	5	0			4		1						3		2			
IVb	24	22	2			10	1	12	1					15	2	2		5	
IVa	4	3	1				1	3						3	1				
III																			
II																			
Ib																			
Ia																			
I																			
Gesamt	174	167	7	25	0	85	5	57	2	0	0	0	0	107	6	42	1	18	0

Allgemeine Verwaltung																			
sozialpädagogischer Dienst																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX																			
IXa																			
VIII																			
VII																			
VIIb																			
VIIc	1	0	1				1										1		
VIIb	3	3	0	1		2										3			
IVb	42	26	16			6	5	19	9	1	2			8	12	15	4	3	
IVa	1	1	0					1								1			
III	1	1	0					1						1					
II	1	0	1						1						1				
Ib																			
Ia																			
I																			
Gesamt	49	31	18	1	0	8	6	21	10	1	2	0	0	9	13	19	5	3	0

Allgemeine Verwaltung																			
Bibliotheksdienst																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX																			
IXa																			
VIII																			
VI	2	2	0			1		1								2			
Vb	1	1	0					1								1			
Vc																			
Vb	5	4	1					4			1			2	1	2			
IVb																			
IVa																			
III	1	0	1						1					1					
II																			
Ib																			
Ia																			
I																			
Gesamt	9	7	2	0	0	1	0	6	1	0	1	0	0	2	2	5	0	0	0

Allgemeine Verwaltung																			
Ganztagesbetreuung																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX																			
IXa																			
VIII																			
VI																			
Vb																			
Vc																			
Vb	59	50	9			12		32	5	4	3	2	1			49	9	1	
IVb	1	0	1				1							1					
IVa																			
III																			
II																			
Ib																			
Ia																			
I																			
Gesamt	60	50	10	0	0	12	1	32	5	4	3	2	1	0	1	49	9	1	0

Allgemeine Verwaltung																			
Sonstige (Vollstreckungsdienst, Sonstige)																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX																			
IXa																			
VIII																			
VII																			
VIb	1	1	0	1										1					
Vc	2	1	1					1	1					1	1				
Vb																			
IVb																			
IVa																			
III																			
II																			
Ib																			
Ia																			
I																			
Gesamt	3	2	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0

Allgemeine Verwaltung																			
Altersteilzeit																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX																			
IXa																			
VIII																			
VII	5	4	1							4	1			4	1				
VIb	7	5	2							5	2			4	2	1			
Vc	3	2	1							2	1			1	1	1			
Vb	7	4	3							4	2		1	4	3				
IVb	5	3	2					1		2			2	3	2				
IVa	2	0	2					2						2					
III	3	0	3											3	3				
II	3	1	2							1			2	1	2				
Ib																			
Ia	2	0	2										2	2					
I																			
Gesamt	37	19	18	0	0	0	0	3	0	18	6	0	10	19	16	2	0	0	0

1.3 Arbeiterinnen und Arbeiter

Personalentwicklungsdaten bei der Stadt Fürth
Stand 03/2003

Allgemeine Verwaltung																			
Gesamt																			
Arbeiterinnen und Arbeiter																			
LG.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
01	118	93	25	3	2	54	15	35	8	1					13	88	12	5	
01 a	190	190	0	2		30		116		31		11		3		182		5	
02	34	0	34		2		21		9		2				34				
02 a	3	0	3				3								3				
03	54	1	53		4	1	23		24		2				52	1	1		
03 a	70	2	68				15	1	43	1	10				68	1		1	
04	40	3	37		2	3	19		16					1	37	1		1	
04 a	52	2	50				9	1	28	1	11		2	2	50				
05	28	3	25	2	1	1	13		9		2			2	24			1	1
05 a	38	0	38				2		29		6		1		37		1		
06	15	0	15		1		10		4						14		1		
06 a	16	1	15				5	1	7		3			1	15				
07	4	1	3			1	2		1						3			1	
07 a	10	0	10				2		7		1				10				
08	3	0	3				1		2						3				
08 a	7	0	7						5		2				7				
09																			
Gesamt	682	296	386	7	12	90	140	154	192	34	39	11	3	9	370	273	15	14	1

Allgemeine Verwaltung																			
Arbeiterinnen und Arbeiter																			
LGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
01	9	0	9		2		6		1						9				
01 a																			
02	20	0	20		1		12		5		2				20				
02 a	3	0	3				3								3				
03	38	1	37		4	1	16		17						37	1			
03 a	30	1	29				8	1	16		5				29			1	
04	17	1	16		1	1	10		5					1	16				
04 a	25	2	23				5	1	12	1	6			2	23				
05	10	3	7	2	1	1	6							2	6			1	1
05 a	4	0	4				1		2		1				3		1		
06	10	0	10				8		2						9		1		
06 a	11	1	10				5	1	4		1			1	10				
07	2	1	1			1	1								1			1	
07 a	8	0	8				2		6						8				
08	3	0	3				1		2						3				
08 a	3	0	3						3						3				
09																			
Gesamt	193	10	183	2	9	4	84	3	75	1	15	0	0	6	180	1	2	3	1

Allgemeine Verwaltung																			
Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter																			
LGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
01																			
01 a																			
02																			
02 a																			
03	2	0	2						1		1				2				
03 a																			
04	1	0	1						1						1				
04 a	1	0	1						1						1				
05																			
05 a	2	0	2						2						2				
06	1	0	1						1						1				
06 a	2	0	2						2						2				
07	1	0	1						1						1				
07 a	1	0	1						1						1				
08																			
08 a	4	0	4						2		2				4				
09																			
Gesamt	15	0	15	0	0	0	0	0	12	0	3	0	0	0	15	0	0	0	0

Allgemeine Verwaltung																			
Hausmeisterinnen und Hausmeister																			
Arbeiterinnen und Arbeiter																			
LGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
01																			
01 a																			
02	1	0	1				1							1					
02 a																			
03																			
03 a																			
04	6	0	6						6					6					
04 a	2	0	2						2					2					
05	9	0	9				2		5		2			9					
05 a																			
06																			
06 a																			
07																			
07 a																			
08																			
08 a																			
09																			
Gesamt	18	0	18	0	0	0	3	0	13	0	2	0	0	0	18	0	0	0	0

Allgemeine Verwaltung																			
Theaterarbeiterinnen und Theaterarbeiter																			
Arbeiterinnen und Arbeiter																			
LGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
01																			
01 a	1	1	0						1					1					
02																			
02 a																			
03	1	0	1						1					1					
03 a																			
04	4	2	2		1	2	1							2	1			1	
04 a																			
05	1	0	1						1					1					
05 a	2	0	2						1		1			2					
06	1	0	1		1									1					
06 a																			
07	1	0	1				1							1					
07 a																			
08																			
08 a																			
09																			
Gesamt	11	3	8	0	2	2	2	1	3	0	1	0	0	1	8	1	0	1	0

Allgemeine Verwaltung																			
Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter																			
Arbeiterinnen und Arbeiter																			
LGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
01																			
01 a																			
02																			
02 a																			
03																			
03 a	1	0	1				1								1				
04	1	0	1						1						1				
04 a	4	0	4						2		1		1		4				
05	1	0	1				1								1				
05 a																			
06	2	0	2				1		1						2				
06 a																			
07																			
07 a																			
08																			
08 a																			
09																			
Gesamt	9	0	9	0	0	0	3	0	4	0	1	0	1	0	9	0	0	0	0

Allgemeine Verwaltung																			
Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer																			
Arbeiterinnen und Arbeiter																			
LGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
01																			
01 a																			
02																			
02 a																			
03	2	0	2						2						2				
03 a																			
04	11	0	11				8		3						11				
04 a	17	0	17				3		10		3		1		17				
05	6	0	6				3		3						6				
05 a	26	0	26				1		24		1				26				
06																			
06 a																			
07																			
07 a																			
08																			
08 a																			
09																			
Gesamt	62	0	62	0	0	0	15	0	42	0	4	0	1	0	62	0	0	0	0

Allgemeine Verwaltung																			
Müllarbeiterinnen und Müllarbeiter																			
Arbeiterinnen und Arbeiter																			
LG.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
01																			
01 a																			
02	11	0	11		1		7		3						11				
02 a																			
03	7	0	7				4		2		1				6		1		
03 a	28	0	28				4		24						28				
04																			
04 a	1	0	1						1						1				
05																			
05 a																			
06																			
06 a																			
07																			
07 a																			
08																			
08 a																			
09																			
Gesamt	47	0	47	0	1	0	15	0	30	0	1	0	0	0	46	0	1	0	0

Allgemeine Verwaltung																			
Kanalarbeiterinnen und Kanalarbeiter																			
Arbeiterinnen und Arbeiter																			
LG.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
01																			
01 a																			
02	2	0	2				1		1						2				
02 a																			
03	4	0	4				3		1						4				
03 a	5	0	5				2		2		1				5				
04																			
04 a	1	0	1				1								1				
05	1	0	1				1								1				
05 a																			
06	1	0	1				1								1				
06 a	1	0	1						1						1				
07																			
07 a																			
08																			
08 a																			
09																			
Gesamt	15	0	15	0	0	0	9	0	5	0	1	0	0	0	15	0	0	0	0

Allgemeine Verwaltung																			
Reinigungspersonal																			
Arbeiterinnen und Arbeiter																			
LG.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
01	84	81	3	2		46	1	32	2	1						76	3	5	
01 a	178	178	0	2		30		115		23		8		2		171		5	
02																			
02 a																			
03																			
03 a	1	1	0							1						1			
04																			
04 a																			
05																			
05 a																			
06																			
06 a																			
07																			
07 a																			
08																			
08 a																			
09																			
Gesamt	263	260	3	4	0	76	1	147	2	25	0	8	0	2	0	248	3	10	0

Allgemeine Verwaltung																			
Sonstige																			
Arbeiterinnen und Arbeiter																			
LG.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
01	25	12	13	1		8	8	3	5						4	12	9		
01 a																			
02																			
02 a																			
03																			
03 a																			
04																			
04 a																			
05																			
05 a																			
06																			
06 a																			
07																			
07 a																			
08																			
08 a																			
09																			
Gesamt	25	12	13	1	0	8	8	3	5	0	0	0	0	0	4	12	9	0	0

Allgemeine Verwaltung																			
Altersteilzeit																			
Arbeiterinnen und Arbeiter																			
LG.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
01																			
01 a	11	11	0							8		3				11			
02																			
02 a																			
03																			
03 a	5	0	5						1		4				5				
04																			
04 a	1	0	1								1				1				
05																			
05 a	4	0	4								3		1		4				
06																			
06 a	2	0	2								2				2				
07																			
07 a	1	0	1								1				1				
08																			
08 a																			
09																			
Gesamt	24	11	13	0	0	0	0	0	1	8	11	3	1	0	13	11	0	0	0

2. Altenheim 1848er Gedächtnisstiftung

2.1 Pflegepersonal

Personalentwicklungsdaten bei der Stadt Fürth
Stand 03/2003

Allgemeine Verwaltung - Altenheim 1848er Gedächtnisstiftung																			
Gesamt																			
Pflegepersonal																			
KR-Gr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
KRI	8	8	0	1		5		2						4		2		2	
KRII	4	4	0			3				1				3		1			
KRIII	15	14	1			3		9	1	2				13	1	1			
KRIV	7	6	1			2		4	1					5	1	1			
KRV	6	4	2			2		2	2					4	2				
KRVa	4	3	1				1	2		1				3	1				
KRVI	5	4	1			1		3	1					4	1				
KRVII																			
KRVIII																			
KRIVIX																			
KRIVX	1	0	1				1								1				
Gesamt	50	43	7	1	0	16	2	22	5	4	0	0	0	36	7	5	0	2	0

2.2 Angestellte

Personalentwicklungsdaten bei der Stadt Fürth
Stand 03/2003

Allgemeine Verwaltung - Altenheim 1848er Gedächtnisstiftung																			
Gesamt																			
Angestellte																			
VG.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX																			
IX a																			
VIII	2	1	1	1				1						1	1				
VII	1	0	1							1					1				
VI b																			
V c	1	0	1					1							1				
V b	1	1	0							1				1					
IV b																			
IV a	1	1	0					1						1					
III																			
II																			
I b																			
I a																			
I																			
Gesamt	6	3	3	1	0	0	0	1	2	1	1	0	0	3	3	0	0	0	0

2.3 Arbeiterinnen und Arbeiter

Personalentwicklungsdaten bei der Stadt Fürth
Stand 03/2003

Allgemeine Verwaltung - Altenheim 1848er Gedächtnisstiftung																			
Gesamt																			
Arbeiterinnen und Arbeiter																			
LG.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
01	8	7	1			6				1	1			1	1	6			
01 a	1	1	0					1						1					
02	4	4	0	1		1		1		1				4					
02 a	6	6	0			1		3		2				5				1	
03																			
03 a	1	1	0							1				1					
04																			
04 a																			
05																			
05 a																			
06																			
06 a																			
07																			
07 a																			
08																			
08 a																			
09																			
Gesamt	20	19	1	1	0	8	0	5	0	5	1	0	0	12	1	6	0	1	0

3. infra fürth gmbh

3.1 Angestellte

Personalentwicklungsdaten bei der Stadt Fürth
Stand 03/2003

infra fürth gmbh																			
Gesamt																			
Angestellte																			
Tarif	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
TV01																			
TV02																			
TV03	1	1	0			1										1			
TV04	1	1	0							1						1			
TV05	18	10	8	3	3	4	2	3	1		2			4	8	4		2	
TV06	49	38	11	2	1	13	3	18	5	5	1		1	17	11	20		1	
TV07	19	9	10		1	7	3		3	1	3	1		4	10	4		1	
TV08	20	10	10	1	4	6	1	1	3		2	2		8	10	1		1	
TV09	33	13	20	1		8	13	4	5		2			9	20	4			
TV10	23	3	20		1	1	10	1	7	1	1		1	3	20				
TV11	23	4	19			1	10	2	6	1	3			4	19				
TV12	13	1	12				4	1	6		2				12	1			
TV13	6	0	6						1		3		2		6				
TV14	6	0	6						4		1		1		6				
TV15	4	0	4				1		2		1				4				
Gesamt	216	90	126	7	10	41	47	30	43	9	21	3	5	49	126	36	0	5	0

infra fürth gmbh																			
Verwaltung																			
Angestellte																			
Tarif	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
TV01																			
TV02																			
TV03																			
TV04																			
TV05	13	8	5	1	1	4	1	3	1		2			2	5	4		2	
TV06	42	32	10	2	1	10	3	17	4	3	1		1	15	10	16		1	
TV07	13	8	5			6			3	1	2	1		4	5	3		1	
TV08	15	8	7		3	5	1	1	2		1	2		7	7			1	
TV09	18	8	10	1		5	7	2	3					7	10	1			
TV10	11	2	9		1	1	6		2	1				2	9				
TV11	11	3	8				5	2	3	1				3	8				
TV12	8	0	8				2		4		2				8				
TV13	4	0	4						1		1		2		4				
TV14	3	0	3						1		1		1		3				
TV15	2	0	2						2						2				
Gesamt	140	69	71	4	6	31	25	25	26	6	10	3	4	40	71	24	0	5	0

infra fürth gmbh																			
Technischer Dienst																			
Angestellte																			
Tarif	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
TV01																			
TV02																			
TV03																			
TV04																			
TV05																			
TV06																			
TV07	1	0	1				1								1				
TV08	1	0	1								1				1				
TV09	7	0	7				6		1						7				
TV10	10	0	10				3		5		1		1		10				
TV11	9	0	9				3		3		3				9				
TV12	3	0	3				1		2						3				
TV13	1	0	1								1				1				
TV14	2	0	2						2						2				
TV15																			
Gesamt	34	0	34	0	0	0	14	0	13	0	6	0	1	0	34	0	0	0	0

infra fürth gmbh																			
Sonstige																			
Angestellte																			
Tarif	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
TV01																			
TV02																			
TV03	1	1	0			1											1		
TV04	1	1	0							1							1		
TV05	5	2	3	2	2		1							2	3				
TV06	7	6	1			3		1	1	2				2	1	4			
TV07	5	1	4		1	1	2				1				4	1			
TV08	4	2	2	1	1	1			1					1	2	1			
TV09	8	5	3			3		2	1		2			2	3	3			
TV10	2	1	1				1	1						1	1				
TV11	3	1	2			1	2							1	2				
TV12	2	1	1				1	1							1	1			
TV13	1	0	1								1				1				
TV14	1	0	1						1						1				
TV15	2	0	2				1				1				2				
Gesamt	42	21	21	3	4	10	8	5	4	3	5	0	0	9	21	12	0	0	0

3.2 Arbeiterinnen und Arbeiter

Personalentwicklungsdaten bei der Stadt Fürth
Stand 03/2003

infra fürth gmbh																			
Gesamt																			
Arbeiterinnen und Arbeiter																			
Tarif	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
TV01																			
TV02	9	9	0	1				3		3		2		1		8			
TV03	12	12	0			1		6		3		2		6		6			
TV04	19	5	14			1	2	2	8	2	3		1	5	14				
TV05	12	2	10		2	1	4	1	2		2			2	10				
TV06	16	0	16		3		4		7		2				16				
TV07	59	0	59		1		21		28		9				59				
TV08	8	0	8				6		2						8				
TV09	4	0	4				1		3						4				
TV10																			
TV11																			
TV12																			
TV13																			
TV14																			
TV15																			
Gesamt	139	28	111	1	6	3	38	12	50	8	16	4	1	14	111	14	0	0	0

4. Klinikum Fürth

4.1 Pflegepersonal

Personalentwicklungsdaten im Klinikum Fürth
Stand 03/2003

Klinikum Fürth																			
Gesamt																			
Pflegepersonal																			
KR-Gr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
KRI	1	0	1			1								1					
KRII	5	5	0			2		3						5					
KRIII	12	11	1			1		8		2		1		10	1	1			
KRIV	64	54	10		34	13		13		2		2		48	9	6	1		
KRV	136	119	17		34	91		11						86	15	22	2	11	
KRVa	308	288	20		1	134		153		19		1		129	14	148	6	11	
KRVI	135	117	18		0	69		59		6		1		58	15	50	3	9	
KRVII	25	19	6			6		17		2				16	6	3			
KRVIII	22	16	6					18		4				13	5	3	1		
KRIX	3	3	0					3						3					
KRIX	1	1	0					1						1					
KRXI	2	2	0					1		1				2					
Gesamt	714	635	79		69	317		287		36		5		371	66	233	13	31	0

4.2 Angestellte

Personalentwicklungsdaten im Klinikum Fürth
Stand 03/2003

Klinikum Fürth																			
Gesamt																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X	12	11	1	1	4	7							1	11					
IX	6	6	0	1	2	3							1	5					
IXa	2	2	0		2									2					
VIII	28	20	8		7	16	3	2					9	8	11				
VII	45	41	4	2	12	24	5	2					13	2	27	2	1		
VIb	58	48	10	4	12	28	12	2					23	10	23		2		
Vc	44	39	5	6	22	12	1	3					24	5	13		2		
Vb	61	52	9	1	27	28	4	1					30	9	19		3		
IVb	17	13	4		4	10	2	1					8	3	5	1			
IVa	7	5	2		3	4							4	1	1	1			
III	7	3	4		4	2	1						1	3	2	1			
II	66	31	35		60	6							26	33	5	2			
Ib	62	22	40		43	18	1						13	37	8	1	1	2	
Ia	44	8	36		4	32	5	3					4	34	4	2			
I	10	0	10			4	1	5						8		2			
Gesamt	469	301	168	15	206	194	35	19					156	154	136	12	9	2	

Klinikum Fürth																			
Ärztliches Personal																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX																			
IXa																			
VIII																			
VII																			
VIb																			
Vc																			
Vb																			
IVb																			
IVa																			
III																			
II	63	0	10			60		3						26	31	5	1		
Ib	61	8	34			43		17		1				13	36	8	1	1	2
Ia	42	22	39			3		31		5		3		4	32	4	2		
I	10	31	32					4		1		5			8		2		
Gesamt	176	61	115	0	106	55	7	8	43	107	17	6	1	2					

Klinikum Fürth																			
Medizinisch-Technisches Personal																			
Angestellte																			
VGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX	6	6	0	1		2		3						1		5			
IXa	2	2	0			2										2			
VIII	15	13	2			3		10		1		1		5	2	8			
VII	30	29	1	1		8		18		3				7	1	21		1	
VIb	36	31	5	1		9		21		4		1		13	5	17		1	
Vc	23	19	4	5		10		5				3		11	4	7		1	
Vb	53	48	5			22		26		4		1		26	5	19		3	
IVb	12	11	1			2		9		1				6		5	1		
IVa	1	1	0					1						1					
III																			
II	1	0	1							1							1		
Ib	1	0	1					1						1					
Ia																			
I																			
Gesamt	180	160	20	8	58	94	14	6	70	18	84	2	6	0					

Klinikum Fürth																			
Verwaltung																			
Angestellte																			
VG.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X	1	0	1	1										1					
IX																			
IXa																			
VIII	13	7	6			4		6		2		1		4	6	3			
VII	11	9	2	1		4		3		2		1		5	1	4	1		
VIIb	16	14	2	1		5		3		6		1		8	2	5		1	
VIc	8	8	0	1		6		1						6		2			
VIb	4	2	2	1		2		1						2	2				
IVb	3	2	1			1		1				1		2	1				
IVa	6	4	2			3		3						3	1	1	1		
III	4	0	4			2		1		1					3		1		
II	1	0	1					1							1				
Ib																			
Ia	2	0	2			1		1							2				
I																			
Gesamt	69	46	23	5		28		21		11		4		30	20	15	3	1	0

Klinikum Fürth																			
Wirtschaftlicher Bereich & Küche																			
Angestellte																			
VG.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX																			
IXa																			
VIII																			
VII	1	0	1									1					1		
VIIb	6	3	3	2		1		2		1				2	3	1			
VIc	6	6	0			4		2						1		4		1	
VIb	2	2	0					2						2					
IVb	2	0	2					1		1					2				
IVa																			
III																			
II																			
Ib																			
Ia																			
I																			
Gesamt	17	11	6	2		5		7		2		1		5	5	5	1	1	0

Klinikum Fürth																			
Sonstige																			
Angestellte																			
VG.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
X																			
IX																			
IXa																			
VIII																			
VI	3	3	0					3								3			
Vb																			
Vc	7	6	1			2		4		1				5	1	1			
Vb	2	0	2			1		1							2				
IVb																			
IVa																			
III	3	3	0			2		1						1		2			
II	1	0	1					1							1				
Ib																			
Ia																			
I																			
Gesamt	16	12	4	0	5	10	1	0	6	4	6	0	0	0	0	0	0	0	0

4.3 Arbeiterinnen und Arbeiter

Personalentwicklungsdaten im Klinikum Fürth
Stand 03/2003

Klinikum Fürth																			
Gesamt																			
Arbeiterinnen und Arbeiter																			
LGr.	Summe	davon		< 25 Jahre		26 - 40 Jahre		41 - 55 Jahre		56 - 60 Jahre		> 60 Jahre		Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
01	52	52	0	4	31	17							35		17				
01 a	19	19	0		7	7	4	1	9	10									
02	62	45	17	3	27	29	3	3	32	16	13	1							
02 a	58	55	3		7	41	6	4	37	3	17		1						
03	19	16	3	3	8	8			9	3	7								
03 a	47	29	18		7	28	10	2	17	15	12	3							
04	5	3	2		1	3	1		3	2									
04 a	16	10	6		3	8	5		7	6	3								
05	1	0	1	1					1					1					
05 a	2	2	0			1	1		2										
06	7	0	7	2	5					7									
06 a	1	0	1			1				1									
07	4	0	4		3	1				4									
07 a	1	0	1			1				1									
08																			
08 a	2	0	2						1	1							2		
09																			
Gesamt	296	231	65	13	99	145	31	8	151	59	79	6	1	0					

5. Aufstieg, Beförderung und Höhergruppierung

5.1 Aufstieg

5.1.1 Aufstieg vom mittleren in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst (Zulassungen ab 1992)

	Frauen	Männer	Gesamt	Bestanden
2002	1	1	2	2
2001	1	0	1	1
2000	1	1	2	2
1999	2	2	4	4
1998	0	1	1	1
1997	-	-	-	-
1996	-	-	-	-
1995	-	-	-	-
1994	2	0	2	1
1993	0	2	2	1
1992	0	2	2	2

5.1.2 Aufstieg vom gehobenen in den höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst (Zulassungen ab 1992)

	Frauen	Männer	Gesamt	Bestanden
2002	0	2	2	*)
2001	-	-	-	-
2000	0	1	1	*)
1999	-	-	-	-
1998	0	2	2	2
1997	1	0	1	1
1996	-	-	-	-
1995	-	-	-	-
1994	-	-	-	-
1993	0	2	2	2
1992	0	1	1	1

*) Ergebnisse liegen noch nicht vor.

5.2 Berufliches Fortkommen nach Ablegung der Fachprüfung II (Ab Lehrgang 1994/1996)

Jahrgang	Erfolgreiche Prüfung		Hiervon VGr. Vb oder höher		In Prozent	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
00/02	-	-	-	-	-	-
99/01	2	1	2	0	100%	0%
98/00	2	1	0	0	0%	0%
97/99	1	-	1	-	100%	-
96/98	1	2	0	1	0%	50%
95/97	-	-	-	-	-	-
94/96	2	1	2	1	100%	100%

5.3 Beförderung und Höhergruppierung

Beförderung von Beamtinnen und Beamten der Allgemeinen Verwaltung
(inklusive Feuerwehr und Hans-Böckler-Schule)
(1. Mai 2000 – 31. März 2003)

	Frauen	Männer
Beförderungen mD		
Von A 5 eD nach A 5 mD	0	0
Von A 5 nach A 6	0	0
Von A 6 nach A 7	7	10
Von A 7 nach A 8	5	17
Von A 7 nach A 9	0	0
Von A 8 nach A 9	2	3
Von A 9 nach A 9 + Z	1	1
Beförderungen gD		
Von A 9 mD nach A 9 gD	1	2
Von A 9 nach A 10	7	9
Von A 10 nach A 11	5	8
Von A 11 nach A 12	2	8
Von A 12 nach A 13	1	5
Beförderungen hD		
Von A 13 nach A 14	3	4
Von A 14 nach A 15	0	4
Gesamt (in Klammern die Zahlen von 2000)	34 (33)	71 (92)
in Prozent (in Klammern die Zahlen von 2000)	32% (26%)	68% (74%)

Höhergruppierungen von Angestellten der Allgemeinen Verwaltung
(1. Mai 2000 – 31. März 2003)

	Frauen	Männer
Höhergruppierungen in folgende Vergütungsgruppen		
Von VGr. VIII nach VGr. VII	17	2
Von VGr. VIII nach VGr. VIb	7	2
Von VGr. VIII nach VGr. Vc	1	0
Von VGr. VII nach VGr. VIb	18	4
Von VGr. VII nach VGr. Vc	6	0
Von VGr. VIb nach VGr. Vc	15	6
Von VGr. Vc nach VGr. Vb	8	4
Von VGr. Vc nach VGr. IVb	0	0
Von VGr. Vb nach VGr. IVb	6	5
Von VGr. IVb nach VGr. IVa	4	7
Von VGr. IVa nach VGr. III	2	7
Von VGr. III nach VGr. II	2	4
Von VGr. II nach VGr. Ib	0	0
Von VGr. Ib nach VGr. Ia	0	0
Von KR 01 nach KR 02	2	0
Von KR 02 nach KR 03	3	0
Von KR 03 nach KR 04	0	0
Von KR 04 nach KR 05	2	2
Von KR 04 nach KR 06	3	0
Von KR 06 nach KR 07	0	0
Gesamt (in Klammern die Zahlen von 2000)	96 (100)	43 (59)
in Prozent (in Klammern die Zahlen von 2000)	69% (63%)	31% (37%)

Höhergruppierung von Angestellten der infra fürth gmbh
(01. April 2002 - 31. März 2003)

	Frauen	Männer
Höhergruppierungen in folgende Tarifgruppen		
Von TV 5 nach TV 6	0	3
Von TV 6 nach TV 7	1	1
Von TV 7 nach TV 8	0	0
Von TV 7 nach TV 9	0	1
Von TV 8 nach TV 9		
Von TV 9 nach TV 10	1	0
Gesamt (in Klammern die Zahlen von 2000)	2 (16)	5 (28)
in Prozent (in Klammern die Zahlen von 2000)	29% (36%)	71% (64%)

Eine Vergleichbarkeit mit den Zahlen von 2000 ist wegen des kurzen Zeitraumes der Gültigkeit des Tarifvertrags der infra fürth gmbh nicht gegeben.

Höhergruppierung von Angestellten des Klinikums
(01. Januar 2002 – 31. März 2003)

	Frauen	Männer
Höhergruppierungen in folgende Vergütungsgruppen		
Von VGr. VIII nach VGr. VII	1	0
Von VGr. VII nach VGr. VIb	2	0
Von VGr. VII nach VGr. Vc	0	1
Von VGr. VIb nach VGr. Vc	2	0
Von VGr. Vc nach VGr. Vb	4	2
Von VGr. Vb nach VGr. IVb	0	1
Von VGr. IVb nach VGr. IVa	-	-
Von VGr. II nach VGr. Ib	3	13
Von VGr. Ib nach Ia	1	3
Von VGr. Ia nach I	0	1
Von KR 01 nach KR 02	1	0
Von KR 02 nach KR 03	-	-
Von KR 04 nach KR 05	19	3
Von KR 05 nach KR 05a	13	3
Von KR 05 oder KR 05a nach KR 06	11	4
Von KR 06 nach KR 07	2	2
Von KR 07 nach KR 08	0	1
Gesamt (in Klammern die Zahlen von 2000)	59 (220)	34 (60)
in Prozent (in Klammern die Zahlen von 2000)	63% (79%)	37% (21%)

Eine Vergleichbarkeit mit den Zahlen von 2000 ist wegen des kurzen Zeitraumes nicht gegeben.

Höhergruppierungen im Arbeiterbereich (Allgemeine Verwaltung)
(1. Mai 2000 – 31. März 2003)

	Frauen	Männer
Höhergruppierungen in folgende Lohngruppe		
Von LGr. 01 nach LGr. 02	2	7
Von LGr. 01 nach LGr. 01A	38	0
Von LGr. 01A nach LGr. 02	0	0
Von LGr. 02 nach LGr. 02A	1	2
Von LGr. 02 nach LGr. 03	0	22
Von LGr. 02A nach LGr. 03	0	1
Von LGr. 03 nach LGr. 03A	0	5
Von LGr. 03 nach LGr. 04	2	11
Von LGr. 03A nach LGr. 04	0	0
Von LGr. 04 nach LGr. 04A	0	16
Von LGr. 04 nach LGr. 05	0	8
Von LGr. 05 nach LGr. 05A	0	9
Von LGr. 05 nach LGr. 06	0	9
Von LGr. 06 nach LGr. 06A	0	5
Von LGr. 06 nach LGr. 07	1	3
Von LGr. 07 nach LGr. 07A	0	3
Von LGr. 07 nach LGr. 08	0	0
Von LGr. 08 nach LGr. 08A	0	2
Gesamt (in Klammern die Zahlen von 2000)	44 (32)	103 (112)
in Prozent (in Klammern die Zahlen von 2000)	30% (22%)	70% (78%)

Höhergruppierungen im Arbeiterbereich der infra fürth gmbh
(1. April 2002 – 31. März 2003)

	Frauen	Männer
Höhergruppierungen in folgende Tarifgruppen		
Von TV 4 nach TV 5	0	4
Von TV 5 nach TV 6	0	2
Von TV 6 nach TV 7	0	0
Von TV 7 nach TV 8	0	2
Gesamt (in Klammern die Zahlen von 2000)	0 (8)	8 (57)
in Prozent (in Klammern die Zahlen von 2000)	0% (12%)	100% (88%)

Eine Vergleichbarkeit mit den Zahlen von 2000 ist wegen des kurzen Zeitraumes nicht gegeben.

Höhergruppierungen im Arbeiterbereich des Klinikums
(01. Januar 2002 – 31. März 2003)

	Frauen	Männer
Höhergruppierungen in folgende Lohngruppe		
Von LGr. 01 nach LGr. 01A	2	0
Von LGr. 01 nach LGr. 02	7	0
Von LGr. 02 nach LGr. 02A	6	0
Von LGr. 02 nach LGr. 03	2	0
Von LGr. 03 nach LGr. 03A	3	4
Von LGr. 03 nach LGr. 04	1	1
Von LGr. 04 nach LGr. 04A	-	-
Von LGr. 04 nach LGr. 05	0	1
Von LGr. 05 nach LGr. 05A	-	-
Von LGr. 05 nach LGr. 06	-	-
Von LGr. 06 nach LGr. 06A	0	1
Von LGr. 06 nach LGr. 07	0	3
Von LGr. 07 nach LGr. 07A	-	-
Von LGr. 08 nach LGr. 08A	-	-
Gesamt (in Klammern die Zahlen von 2000)	21 (72)	10 (22)
in Prozent (in Klammern die Zahlen von 2000)	68% (77%)	32% (23%)

Eine Vergleichbarkeit mit den Zahlen von 2000 ist wegen des kurzen Zeitraumes nicht gegeben.

5.4 Besetzung von Leitungs- und Funktionsstellen

5.4.1 Allgemeine Verwaltung Stand März 2003

A. Amtsleitung und vergleichbare Stellen in der Stadtverwaltung Fürth

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Amtsleitungen	27	5	22	18,52%	81,48%	0
Leitung	8	2	5	25,00%	62,50%	1
Gebäudemanagement						0
Städtische Galerie						0
Sportamt						0
Stadtärztlicher Dienst						0
Schul-, Erziehungs- u. Familienberatungsstelle						0
Jugendärztlicher Dienst						0
SG Stadtentwicklung NN						1
Touristinformation						0
Intendant/in	1	0	1	0%	100,00%	0
Stadttheater						0
Sachgebietsleitungen	2	1	1	50,00%	50,00%	0
Rundfunkmuseum						0
Kultur						0
Direktor/in	1	0	1	0%	100%	0
Hans-Böckler-Schule						
Geschäftsführer/in	1	0	1	0%	100%	0
Stadthalle						
Gesamt A:	40	8	31	20,00%	77,50%	1
Vergleichszahlen 2000	38	7	31	18%	82%	

B. Abteilungs- und Sachgebietsleitungen in der Stadtverwaltung Fürth

Bezeichnung StPI	Total	hiervon		in Prozent		freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Abteilungsleitungen	18	2	16	11,11%	88,88%	0
Sachgebietsleitungen	40	7	31	17,50%	77,50%	2
Gesamt B:	58	9	47	15,52%	81,03%	2
Vergleichszahlen 2000	62	13	46	21%	74%	3

C. Sonstige Leitungsstellen in der Stadtverwaltung Fürth

Bezeichnung StPI	Total	hiervon		in Prozent		freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Gruppenleitung (HOA/OrgDV, TfA)	3	0	3	0%	100%	0
Gruppenkoordination (BA, SzA, SpA, BvA)	9	3	6	33,33%	66,67%	0
Leitung Kanzlei (HOA)	1	1	0	100%	0%	0
Leitung AuslB (BMPA)	1	0	1	0%	100%	0
Leitung BüZ Stadeln (BA)	1	0	1	0%	100%	0
Leitung Kultf. (SG Kultur)	1	0	1	0%	100%	0
Leitung SozD (SzA)	1	0	1	0%	100%	0
Leitung Kfz.-Werkst. (TfA)	1	0	1	0%	100%	0
Leitung KiTa (JgA)	21	20	1	95,24%	4,76%	0
Friedhofsleitung (StdA)	1	0	1	0%	100%	0
Projektleit. (HbA, Hochb.)	3	1	2	33,33%	66,67%	0
Bezirksleit. (HbA, Bauauf.)	2	0	2	0%	100%	0
Verwaltungsleitung (HbA)	1	0	1	0%	100%	0
Laborleitung (TfA)	1	1	0	100%	0%	0
Techn. BtrbL (TfA)	1	0	1	0%	100%	0
Techn. BtrbL (Sth)	1	0	1	0%	100%	0
Techn. Leitung (Th)	1	0	1	0%	100%	0
Meister (Upl, TfA, GrfA)	22	0	21	0%	95,45%	1
Gesamt C:	72	26	45	36,11%	62,50%	1
Vergleichszahlen 2000	42	4	36	10%	86%	2

Zusammenfassung der Amts-, Abteilungs- und Sachgebietsleitungen und vergleichbaren Stellen

Bezeichnung StPI	Total	hiervon		in Prozent		freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Gesamt A:	40	8	31	20,00	77,50	1
Gesamt B:	58	9	47	15,52	81,03	2
TOTAL	98	17	78	17,35	79,59	3
Vergleichszahlen 2000	100	20	77	20%	77%	3

Zusammenfassung der Leitungsstellen unterhalb der Amtsleitungsebene

Bezeichnung StPI	Total	hiervon		in Prozent		freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Gesamt B:	58	9	47	15,52	81,03	2
Gesamt C:	72	26	45	36,11	62,50	1
TOTAL	130	35	92	26,92	70,77	3
Vergleichszahlen 2000 *)	104	17	82	16%	79%	5

*) ohne Kindertagesstätten-Leitungen

Zusammenfassung aller Leitungsstellen in der Stadtverwaltung Fürth

Bezeichnung StPI	Total	hiervon		in Prozent		freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Gesamt A:	40	8	31	20,00	77,50	1
Gesamt B:	58	9	47	15,52	81,03	2
Gesamt C:	72	26	45	36,11	62,50	1
TOTAL	170	43	123	25,30	72,35	4
Vergleichszahlen 2000	142	24	113	17%	80%	5

5.4.2 infra fürth gmbh (Vergleichszahlen von 2000 liegen nicht vor)

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Führungskräfte	52	8	44	15%	85%	0
Gesamt:	52	8	44	15%	85%	0

5.4.3 Klinikum

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Ärztliches Personal	11	0	11	0%	100%	0
Pflegedienstleitung	4	4	0	100%	0%	0
Abteilungsleitungen	7	0	7	0%	100%	0
Betriebsmeisterstelle	1	0	1	0%	100%	0
Küchenleitung	1	0	1	0%	100%	0
Diätküchenleitung	1	1	0	100%	0%	0
Betriebskindergartenleitung	1	1	0	100%	0%	0
Hauswirtschaftsleitung	1	1	0	100%	0%	0
Gesamt:	27	7	20	26%	74%	0
Vergleichszahlen 2000*)	14	5	9	36%	64%	0

*) ohne Krankenhausleitung, ärztliche und pflegerische Leitungen

6. Fortbildungsveranstaltungen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle

Jahr	Fortbildungsveranstaltung	Tage	Teilnehmende
2002	<ul style="list-style-type: none"> Rhetorik und Kommunikationstraining für Frauen (Baustein III) – Konstruktive und zielgerichtete Verhandlungsführung 	3	10
	<ul style="list-style-type: none"> Gender Mainstreaming 	1	18
	<ul style="list-style-type: none"> Körpergerechte Haltung und Entspannung - Freude an der Bewegung 	2	9
	<ul style="list-style-type: none"> Wiedereinstieg in den Beruf – Teil 1 	0,5	16
	<ul style="list-style-type: none"> Wiedereinstieg in den Beruf – Teil 2 	2 x 0,5	12
2001	<ul style="list-style-type: none"> Lust auf Veränderung?! 	2	9
	<ul style="list-style-type: none"> Rhetorik und Kommunikationstraining für Frauen (Baustein I) – Selbstsicher Auftreten und mit Überzeugungskraft reden 	3	11
	<ul style="list-style-type: none"> Rhetorik und Kommunikationstraining für Frauen (Baustein II) – Situative Konfliktgesprächsführung, sachlogische Argumentation 	2	11
	<ul style="list-style-type: none"> Körpergerechte Haltung und Entspannung - Freude an der Bewegung – (1. Termin) 	2	7
	<ul style="list-style-type: none"> Körpergerechte Haltung und Entspannung - Freude an der Bewegung – (2. Termin) 	2	11
2000	<ul style="list-style-type: none"> Rhetorik und Kommunikationstraining für Frauen (Baustein I) – Selbstsicher Auftreten und mit Überzeugungskraft reden 	3	7
	<ul style="list-style-type: none"> Rhetorik und Kommunikationstraining für Frauen (Baustein II) – Situative Konfliktgesprächsführung, sachlogische Argumentation – Gruppe 1 	3	8
	<ul style="list-style-type: none"> Rhetorik und Kommunikationstraining für Frauen (Baustein II) – Situative Konfliktgesprächsführung, sachlogische Argumentation – Gruppe 2 	2	7
	<ul style="list-style-type: none"> Rhetorik und Kommunikationstraining für Frauen (Baustein III) – Konstruktive und zielgerichtete Verhandlungsführung 	3	13
	<ul style="list-style-type: none"> Rhetorik und Kommunikation (Reflexion und Training) 	1	10
	Insgesamt	30,5	159

7. Ausbildung

Ausbildungsstatistik der städtischen Nachwuchskräfte
(Stand: 31. März 2003)

7.1 Allgemeine Verwaltung

Jahrgang	Innere Verwaltung						Feu			
	VFA-K		mD		gD		mFeuD		gFeuD	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
1.	5	2	3	1	6	3	0	8	0	0
2.	4	0	1	1	0	5	0	0	0	1
3.	2	0	0	0	4	2	0	0	0	0
insgesamt	11	2	4	2	10	10	0	8	0	1
TOTAL	13		6		20		8		1	

Jahrgang	GrfA		TfA			
	Gärtner/innen Landschaftsbau		Chemielaboranten		Ver- und Entsorger (Abwasser)	
	w	m	w	m	w	m
1.	0	1	0	0	0	0
2.	0	1	0	0	0	1
3.	1	0	0	1	0	2
insgesamt	1	2	0	1	0	3
TOTAL	3		1		3	

Allgemeine Verwaltung: 55

davon weiblich: 26
davon männlich: 29

davon Beamtinnen/Beamte: 35
davon Angestellte: 14
davon Arbeiterinnen/Arbeiter: 6

Innere Verwaltung: 39

davon weiblich: 25
davon männlich: 14

davon Beamtinnen/Beamte: 26
davon Angestellte: 13

7.2 infra fürth gmbh und Klinikum

infra fürth gmbh										
Jahrgang	FachinformatikerIn		Industriekaufleute		ChemielaborantIn		AnlagenmechanikerIn		Energieanlagen-elektronikerIn	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
1.	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1
2.	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0
3.	0	1	1	0	1	0	0	1	0	2
insgesamt	1	2	4	1	1	1	0	1	1	3
TOTAL	3		5		2		1		4	

Klinikum Fürth								
Jahrgang	Krankenpflege		Köchin/Koch		ArzthelferIn		Kaufleute im Gesundheitswesen	
	w	m	w	m	w	m	w	m
1.	21	4	0	0	1	0	2	0
2.	20	4	0	0	0	0	0	0
3.	19	4	0	1	0	0	0	0
insgesamt	60	12	0	1	1	0	2	0
TOTAL	72		1		1		2	

infra fürth gmbh	15	Klinikum Fürth	76
davon weiblich:	7	davon weiblich:	63
davon männlich:	8	davon männlich:	13
davon Angestellte:	10	davon Angestellte:	75
davon Arbeiterinnen/Arbeiter:	5	davon Arbeiterinnen/Arbeiter:	1

Zusammenfassung (jeweils in Klammern die Zahlen von 2000):

	Insgesamt	Frauen	Männer
Allgemeine Verwaltung:	55 (36)	26 (20)	29 (16)
infra fürth gmbh:	15 (8)	7 (2)	8 (6)
Klinikum Fürth:	76 (73)	63 (57)	13 (16)
TOTAL	146 (117)	96 (79)	50 (38)
Davon Beamtinnen/Beamte:	35 (21)	14 (8)	21 (13)
Davon Angestellte:	99 (86)	80 (67)	19 (19)
Davon Arbeiterinnen/Arbeiter:	12 (10)	2 (4)	10 (6)
TOTAL	146 (117)	96 (79)	50 (38)

**Bayerisches Gesetz
zur Gleichstellung von Frauen und Männern
(Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG)**

Vom 24. Mai 1996

Der Landtag des Freistaates Bayern hat das folgende Gesetz beschlossen, das nach Anhörung des Senats hiermit bekanntgemacht wird:

Inhaltsübersicht

Erster Teil
Allgemeine Vorschriften

- Art. 1 Geltungsbereich
- Art. 2 Ziele des Gesetzes
- Art. 3 Begriffsbestimmungen

Zweiter Teil
Gleichstellungsförderung
Abschnitt I

Gleichstellungskonzept

- Art. 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten
- Art. 5 Inhalt des Gleichstellungskonzepts
- Art. 6 Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten

Abschnitt II

Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

- Art. 7 Stellenausschreibung
- Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg
- Art. 9 Fortbildung
- Art. 10 Flexible Arbeitszeiten
- Art. 11 Teilzeitbeschäftigung
- Art. 12 Beurlaubung
- Art. 13 Wiedereinstellung
- Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Dritter Teil
Gleichstellungsbeauftragte – Ansprechpartner

- Art. 15 Bestellung
- Art. 16 Rechtsstellung
- Art. 17 Aufgaben
- Art. 18 Rechte und Pflichten
- Art. 19 Beanstandungsrecht
- Art. 20 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Vierter Teil
Gremien

- Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Fünfter Teil
Übergangs- und Schlussvorschriften

- Art. 22 Berichtspflichten
- Art. 23 Inkrafttreten, Außerkrafttreten
- Art. 24 Übergangsvorschriften

Erster Teil
Allgemeine Vorschriften

Art. 1
Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für die Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern, die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts. Es ist darauf hinzuwirken, dass Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Religionsgemeinschaften sowie ihre erzieherischen und karitativen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform.

(3) Die Vorschriften dieses Gesetzes sind nicht anzuwenden, wenn die Gleichstellung in besonderen Rechtsvorschriften geregelt ist.

Art. 2
Ziele des Gesetzes

(1) Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern wird nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert. Ziel der Förderung ist insbesondere

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männern hinzuwirken.

(2) Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

(3) Der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel ist zu beachten.

Art. 3
Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes sind alle Bediensteten, unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis beruht auf einer Wahl.

(2) Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes sind die Dienststellen im Sinn des Art. 6 Abs. 1 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG); Art. 6 Abs. 2, 4, 5 Satz 1 und Abs. 6 BayPVG gelten entsprechend. Soweit Dienststellen für andere Dienststellen Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten ausüben, haben sie insoweit die Aufgaben der ihr unterstellten Dienststellen nach diesem Gesetz wahrzunehmen; die Aufgaben der Ansprechpartner bleiben hiervon unberührt.

(3) Gremien im Sinn dieses Gesetzes sind Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe. Dies gilt nicht für die Mitglieder der Staatsregierung, für den Landtag und den Senat, für die Gerichtsbarkeit

und für die Mitgliedschaft in Gremien, soweit hierfür durch Rechtsnormen oder Vereinssatzungen ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist

Zweiter Teil
Gleichstellungsförderung

Abschnitt I
Gleichstellungskonzept

Art 4
Aufstellung von Gleichstellungskonzepten

(1) Die Dienststellen erstellen alle drei Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der Ansprechpartner, ein Gleichstellungskonzept. Die Dienststelle kann von der Erstellung von Gleichstellungskonzepten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind; dies gilt nicht für oberste Landesbehörden. Dienststellen, die nach Art 3 Abs. 2 Satz 2 die Aufgaben anderer Dienststellen wahrnehmen, erstellen für den gesamten Bereich, für den sie zuständig sind, ein Gleichstellungskonzept. Ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzepts, so ist dieses an die Entwicklung anzupassen.

(2) Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen.

Art 5
Inhalt des Gleichstellungskonzepts

(1) Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. Hierfür sind jeweils zum Stichtag 30. Juni des Berichtsjahres die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen und gleichstellungsrelevante Daten auszuwerten.

(2) Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung und Höhergruppierung sind darzustellen und zu erläutern.

(3) Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben zu entwickeln.

(4) Darüber hinaus sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere strukturelle Maßnahmen zu entwickeln und darzustellen.

(5) Die kostenmäßigen Auswirkungen sind darzustellen.

(6) Die Gemeinden und Gemeindeverbände können, unbeschadet von Art. 4 Abs. 2, durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts zur Erreichung der Ziele des Gesetzes nach Art. 2 abweichend von den Absätzen 1 bis 5 regeln.

Art. 6

Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflicht

(1) Das Gleichstellungskonzept sowie die Aktualisierungen sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekanntzugeben.

(2) Wenn das Gleichstellungskonzept nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe hierfür sowohl im Rahmen einer Aktualisierung als auch bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungskonzepts darzulegen und entsprechend Absatz 1 bekanntzugeben.

Abschnitt II
**Sonstige Maßnahmen
zur Förderung der Gleichstellung**

Art. 7
Stellenausschreibungen

(1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit.

(2) Bei der Ausschreibung von teilzeittfähigen Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen.

(3) In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.

Art. 8
Einstellung und beruflicher Aufstieg

(1) Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat die Dienststelle nach Maßgabe der dem Gleichstellungskonzept entsprechenden Personalplanung den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung,
2. bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu erhöhen.

(2) Bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, von Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.

Art. 9
Fortbildung

(1) Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. Unter den Voraussetzungen des Art. 7 Abs. 3 sind Frauen besonders zur Teilnahme einzuladen.

(2) Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen.

(3) Fortbildungskurse, die den Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; Absatz 1 gilt entsprechend.

(4) Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen. Diese Themen sind insbesondere bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sowie für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen vorzusehen.

(5) Frauen sollen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.

Art 10 Flexible Arbeitszeiten

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen.

Art 11 Teilzeitbeschäftigung

(1) Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben.

(2) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden.

Art 12 Beurlaubung

(1) Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. Ihnen soll die Teilnahme ermöglicht werden.

(2) Notwendige Auslagen für die Teilnahme werden in entsprechender Anwendung des Reisekostengesetzes erstattet, wenn die jeweilige Bildungsmaßnahme in Abstimmung mit der Dienststelle erfolgt und sie unmittelbar auf die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit vorbereitet.

(3) In geeigneten Fällen sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten im Einvernehmen mit der Dienststelle auf Antrag vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt

sind, soweit nicht der Zweck der Beurlaubung oder dienstliche Belange entgegenstehen.

(4) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

(5) Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

Art 13 Wiedereinstellung

Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden.

Art 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.

(2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung mit der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

Dritter Teil Gleichstellungsbeauftragte – Ansprechpartner

Art 15 Bestellung

(1) Bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, werden Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. Die Dienststelle kann von der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind. Der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts können Gleichstellungsbeauftragte bestellen; Art. 20 bleibt unberührt.

(2) Soweit auf Grund des Absatzes 1 Sätze 1 und 2 Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen sind oder von einer Bestellung abgesehen wird, werden in den Dienststellen Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bestellt. Die Ansprechpartner nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach Art. 17 Abs. 2 und 3, Art. 18 Abs. 1 wahr. Die übrigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nehmen in

diesem Fall die Gleichstellungsbeauftragten der jeweils zuständigen Dienststelle wahr.

(3) Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. In diesen Fällen erfolgt bis zum Ende der laufenden Periode eine unverzügliche Neubestellung; beginnt die Amtszeit innerhalb des letzten Jahres der laufenden Periode, endet sie mit Ablauf der darauf folgenden Periode.

Art 16 Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das nichtwissenschaftliche Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten übermittelt werden.

(5) Die Vorschriften des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes bleiben unberührt.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Dazu gehört die Regelung der Vertretung.

Art 17 Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses

Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

(3) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

Art 18 Rechte und Pflichten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragten können sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag der Betroffenen statt; die Gleichstellungsbeauftragten sind auf Antrag ferner zu beteiligen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, dass die Ziele dieses Gesetzes nicht beachtet werden. Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt. Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Vertretungen sowie die ihnen zur Aufgabenerfüllung zugewiesenen Beschäftigten sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Angelegenheiten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. Satz 1 gilt für die Ansprechpartner im Sinn des Art. 15 Abs. 2 entsprechend.

(5) Die Rechte und Pflichten des Personalrats bleiben unberührt.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten können Informationsveranstaltungen sowie sonstige Aufklärungsarbeit im Einvernehmen mit der Dienststelle durchführen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen sich in Ausübung ihres Amtes nicht parteipolitisch betätigen.

Art 19 Beanstandungsrecht

(1) Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, diese Verstöße zu beanstanden. Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

(2) Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. Sie soll die beanstandete Maß-

nahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

(3) Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.

Art 20
Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen der Zuständigkeit und finanziellen Leistungsfähigkeit des Bezirks, des Landkreises und der Gemeinde auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin. Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird. Die Satzung kann auch bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragten hierzu beratend tätig werden, Anregungen vorbringen, Initiativen entwickeln, sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durchführen und mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammenarbeiten können.

(2) Kreisangehörige Gemeinden können Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis bestellen; Abs. 1 gilt entsprechend.

Vierter Teil
Gremien

Art 21
Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht Träger der öffentlichen Verwaltung sind, haben nach Maßgabe dieses Gesetzes auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

Fünfter Teil
Übergangs- und Schlussvorschriften

Art 22
Berichtspflichten

Die Staatsregierung berichtet dem Landtag und dem Senat im Abstand von drei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

Art 23
Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft und mit Ablauf des 30. Juni 2006 außer Kraft.

Art 24

Übergangsvorschriften

(1) Gleichstellungskonzepte sind erstmals innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes aufzustellen.

(2) Die erste Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten im Sinn des Art. 15 Abs. 3 Satz 1 beginnt fünf Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes. Bis zu diesem Zeitpunkt sind die Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz zu bestellen. Bereits tätige Gleichstellungsbeauftragte gelten bis zu diesem Zeitpunkt als im Sinn des Art. 15 bestellt. Die letzte Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten endet mit dem Außerkrafttreten des Gesetzes.

München, den 24. Mai 1996

Der Bayerische Ministerpräsident
Dr. Edmund Stoiber

Artikel 10
Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor
sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
(Beschäftigtenschutzgesetz)

§ 1

Ziel, Anwendungsbereich

(1) Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeitnehmerinnen und Arbeiter, zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten; für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister;
2. die Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts;
3. die Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder;
4. weibliche und männliche Soldaten (§ 6).

§ 2

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

(1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von

pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

§ 3

Beschwerderecht der Beschäftigten

(1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt im Sinne des § 2 Abs. 2 fühlen. Die Vorschriften der §§ 84, 85 des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

(2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

§ 4

Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht

- (1) Bei sexueller Belästigung hat
1. der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Die Rechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, §§ 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 bis 4a und Abs. 3 Nr. 15, § 77 Abs. 2 und § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt;
 2. der Dienstvorgesetzte die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. Die Rechte des Personalrates in Personalangelegenheiten der Beamten nach den §§ 76, 77 und 78 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt.

(2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erforderlich ist.

(3) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

§ 5

Fortbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten-

und Leitungsaufgaben, Ausbildern sowie Mitgliedern des Personalrates und Frauenbeauftragten.

§ 6

Sonderregelungen für Soldaten

Für weibliche und männliche Soldaten bleiben die Vorschriften des Soldatengesetzes, der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung unberührt.

§ 7

Bekanntgabe des Gesetzes

In Betrieben und Dienststellen ist dieses Gesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

**Satzung der Stadt Fürth zum Vollzug des
Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG)
vom 23. Oktober 1997
(Stadtzeitung Nr. 21 vom 1. November 1997)**

Die Stadt Fürth erlässt aufgrund Art. 5 Abs. 6, 20 Abs. 1 Satz 3 und 4 Bayer. Gleichstellungsgesetz vom 24.05.1996 (GVBl S. 186) und Art. 23 der Gemeindeordnung für den Freistaat Bayern in der Fassung der Bekanntmachung vom 06.01.1993 (GVBl S. 65), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27.12.1996 (GVBl S. 540), folgende Satzung:

§ 1

Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsbeauftragte i.S. des Art. 20 Abs. 1 Bayer. Gleichstellungsgesetz (BayGIG) ist die jeweilige Inhaberin der Stelle OO431/Gleichstellungsstelle, Frauenbeauftragte (FB).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Oberbürgermeister oder dessen ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen.

Die Gleichstellungsbeauftragte, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen.

Sie ist für die Stadt Fürth, einschließlich der Eigenbetriebe Klinikum und Stadtwerke zuständig.

Sie hat mit darauf hinzuwirken, dass Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele des BayGIG berücksichtigen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird auf die Dauer von drei Jahren bestellt (Art. 15 Abs. 3 BayGIG). Neubestellung ist möglich.

§ 2

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Im Rahmen der Zuständigkeiten nach dem BayGIG wirkt die Gleichstellungsbeauftragte auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin. Sie wird insoweit beratend tätig, bringt Anregungen vor und entwickelt Initiativen, führt sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleich-

stellungsbezogene Projekte durch. Sie arbeitet mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt unter Gleichstellungsgesichtspunkten Stellung zu Stadtratsvorlagen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet einmal jährlich dem Stadtrat über ihre Arbeit und über die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts. Sie gibt hierbei Anregungen zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Die dazu erforderlichen Daten sind ihr von den zuständigen Ämtern zur Verfügung zu stellen.

§ 3

Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Der Gleichstellungsbeauftragten ist die Möglichkeit zu geben, an allen gleichstellungsrelevanten Personalentscheidungen mitzuwirken. Sie ist frühzeitig an allen gleichstellungsrelevanten Vorhaben sowie an der Aufstellung des Stellenplanes bereits bei der Antragstellung zu beteiligen und berechtigt, eigene Stellungnahmen abzugeben.

Von Vorstellungsgesprächen und sich daraus ergebenden Auswahlgesprächen ist sie frühzeitig zu informieren und auf ihr Verlangen hinzuzuziehen.

Von beabsichtigten Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Übertragung von Führungsaufgaben und Kündigungen ist sie ebenfalls frühzeitig zu informieren. Ein Antrag der Betroffenen ist nicht erforderlich.

Die Hinzuziehung unterbleibt, wenn die davon betroffenen Bewerbenden oder Beschäftigten der Verfahrensbeteiligung widersprechen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen das Gleichstellungskonzept berührenden Fragen zu beteiligen. Wird dabei mit ihr kein Einvernehmen erreicht, ist die Angelegenheit dem Oberbürgermeister vorzulegen. Das Beanstandungsrecht nach Art. 19 BayGIG bleibt unberührt.

(3) Können Personalentscheidungsvorschläge mit der Gleichstellungsbeauftragten nicht einvernehmlich getroffen werden, ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.

Entscheidet der Oberbürgermeister, der Personalreferent oder der Werkleiter eines Eigenbetriebs, ist dem zuständigen Ausschuss bzw. dem jeweiligen Werkausschuss nachträglich zu berichten.

(4) Die Erfüllung der Aufgaben aus dem BayGIG ist eine Querschnittsaufgabe für alle Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Sicherung der Chancengleichheit und die Verbesserung der beruflichen Situation der weiblichen Beschäftigten betreffen.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der Tagesordnung der Beschlussgremien rechtzeitig zu unterrichten.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Vorschläge für die Tagesordnung der Beschlussgremien dem Oberbürgermeister unterbreiten und hierzu schriftliche Stellungnahmen abgeben.

Für die Hinzuziehung zu öffentlichen Sitzungen gilt § 33 Abs. 5, für die zu nichtöffentlichen Sitzungen § 27 Abs. 3 der Geschäftsordnung für den Stadtrat Fürth.

Für den Fall, dass die Gleichstellungsbeauftragte zu dem in den Sitzungsunterlagen dargestellten Sachverhalt oder zu Beschlussvorschlägen Einwendungen bzw. Ergänzungen vorzubringen gedenkt, hat sie die zuständigen Referenten, in der Regel schriftlich, vor der Sitzung darauf hinzuweisen.

(6) Die Referate, Ämter und Dienststellen, einschließlich der Eigenbetriebe, haben die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

(7) Informationsveranstaltungen und sonstige Aufklärungsarbeit führt die Gleichstellungsbeauftragte selbständig durch.

§ 4

Gleichstellungskonzept

Von der weitergehenden Satzungsermächtigung gem. Art. 5 Abs. 6 BayGIG ist bis 28.02.1998 Gebrauch zu machen.

Bis dahin ist der Frauenförderplan der Stadt Fürth i.d.F. vom 21.07.1993 Teil des Gleichstellungskonzepts.

§ 5

In krafttreten

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Amtsblatt der Stadt Fürth in Kraft.