



Gleichstellungsbericht 2006

Stadt Fürth - Gleichstellungsstelle

Inhaltsverzeichnis

I. Vorbemerkungen

Seite 1

II. Situationsbericht

Seite 2 – 13

- A. Allgemeine Beschäftigungssituation
- B. Teilzeit, Beurlaubung, Altersteilzeit
- C. Frauen in Führungspositionen
- D. Fortbildungen
- E. Einstellung
- F. Ausbildung
- G. Leistungsprämie
- H. Beurteilungen

III. Zusammenfassung und Fazit

Seite 14

Verantwortlich:

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

Datenmaterial:

Personal- und Organisationsamt der Stadt Fürth
infra fürth gmbh, Zentrale Dienste
Klinikum Fürth, Sachgebiet Allgemeine Verwaltung

Vorbemerkungen

Seit dem 30. Juni 2006 gilt in Bayern ein reformiertes Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (BayGIG). Die Neufassung war erforderlich, weil das bisher gültige, auf zehn Jahre befristete, Gleichstellungsgesetz zum Juni 2006 auslief.

Das neue Gesetz ist nicht nur unbefristet, sondern enthält auch zahlreiche Änderungen, die eine Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Freistaats Bayerns und seiner Kommunen weiter verbessern sollen:

Ein neuer Akzent wird bereits in Art. 2 BayGIG gesetzt, der vorsieht, dass künftig alle Beschäftigten – jedoch besonders in Vorgesetzten- und Leitungspositionen – die Gleichstellungsarbeit unterstützen sollen. Gerade für Führungspersonal muss es selbstverständlich sein, aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern einzutreten. Sowohl bei ihren personellen als auch den fachlichen Führungsaufgaben haben sie die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken sowie die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als **durchgängiges Leitprinzip** zu berücksichtigen. Für die Stadt Fürth wurden diese Überlegungen bereits in das Gleichstellungskonzept 2003 mit einbezogen und als Anregung an die Bayerische Staatskanzlei weitergeleitet.

Ebenfalls in Fürth bereits praktiziert wird die gesetzliche Änderung bezüglich der **Teilzeitfähigkeit** von Stellen. Künftig muss vor jeder Stellenausschreibung geprüft werden, ob die Stelle teilzeitfähig ist (Art. 7 BayGIG). Das Prüfergebnis ist in der Ausschreibung zu vermerken.

Erstmals wird in Art. 9 BayGIG auch der **geschlechtersensiblen Sichtweise** Rechnung getragen. In Fortbildungen soll neben dem Wissen um Gleichstellungskompetenz nun auch den Begriffen „Chancengleichheit“ und „geschlechtersensibler Sichtweise“ Raum gegeben werden. Besonders wichtig ist die Bewusstseinschaffung für Beschäftigte aus dem Organisations- und Personalwesen und für Beschäftigte in Leitungs- und Führungsfunktionen, um Benachteiligungen für Frauen oder Männer gar nicht erst entstehen zu lassen.

Sehr erfreulich für unsere Arbeit ist die Regelung, dass die Gleichstellungsbeauftragte zukünftig an den **regelmäßig stattfindenden Besprechungen** zwischen Dienststellenleitung und Personalrat teilnehmen wird (Art. 16 BayGIG). So kann das Vertrauensverhältnis zwischen allen Beteiligten intensiviert und die Verwaltungsabläufe vereinfacht werden, nachdem es zwischen Dienststelle, Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragter viele Überschneidungen bei der Ausübung der gemeinsamen Interessens- und Aufgabengebiete gibt.

Die letzte wichtige Änderung betrifft die Zeiträume für die **Erstellung von Gleichstellungskonzepten**. Um den Verwaltungsaufwand der Dienststellen zu minimieren, wird künftig nur noch alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept vorzulegen sein (Art. 4 BayGIG). Die Fürther Stadtverwaltung wird nach dem Konzept aus dem Jahr 2000 und der Fortschreibung im Jahr 2003 demnach erst im Jahr 2008 eine weitere Fortschreibung erstellen.

Damit auch in den Zwischenjahren eine Bilanz gezogen werden kann, wird die Gleichstellungsstelle künftig dem Stadtrat in ihrem **Jahresbericht** über die Umsetzungen des Gleichstellungskonzeptes berichten und Verbesserungen anregen (rechtliche Grundlage ist § 2 Abs. 3 der Satzung der Stadt Fürth zum Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes). Der vorliegende Bericht informiert nun zum ersten Mal über die Daten von 2005 im Vergleich zur Fortschreibung von 2003. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, wurde in vielen Bereichen auf eine detaillierte Auswertung und komplexe Datenanhänge verzichtet, die im Gleichstellungskonzept 2008 wieder beigefügt werden. Besonderes Augenmerk legen wir auf die allgemeine Beschäftigtensituation, die Datenauswertung von Teilzeit, Beurlaubung und Altersteilzeit sowie auf die Frauenquote in Führungspositionen. Leistungsprämien und Beurteilungen werden erstmalig dargestellt.

Situationsbericht

Der Situationsbericht beschreibt auf der Grundlage der erhobenen Personaldaten die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten und analysiert, wie sich die Personalsituation zwischen 2003 und 2005 verändert hat.

Im Situationsbericht richten sich die Daten stichtagsbezogen nach dem 31. Dezember 2005. Durch die im Oktober 2005 erfolgte Umstellung auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) stehen ab diesem Zeitraum nur noch Daten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung; die Trennung nach Angestellten- und Arbeiterinnen-/Arbeitergruppen entfällt.

A. Allgemeine Beschäftigungssituation

1. Gesamtbeschäftigungssituation

	Jahr 2003	In Prozent	Jahr 2005	In Prozent	+/-	+/- %
Allgemeine Verwaltung	2145	53%	2122	52%	- 23	- 1%
Altenheim 1848er Gedächtnisstiftung	76	2%	80	2%	+ 4	+5%
infra fürth gmbh	355	9%	388	10%	+ 33	+ 9%
Klinikum	1479	36%	1485	36%	+ 6	+ 0,4%
Gesamt	4055	100%	4075	100%	+ 20	+0,5%

Das Größenverhältnis der einzelnen Bereiche zueinander bleibt prozentual fast gleich. Innerhalb der infra fürth gmbh ist der Zuwachs mit 9% oder 33 Personen seit 2003 am höchsten.

2. Beschäftigungssituation nach Geschlecht

	Geschlecht	Jahr 2003	In Prozent	Jahr 2005	In Prozent	+/-	+/- %
Allgemeine Verwaltung	Frauen	1112	52%	1090	51%	- 22	- 2%
	Männer	1033	48%	1032	49%	- 1	+/- 0%
Altenheim 1848er Gedächtnisstiftung	Frauen	65	86%	68	85%	+ 3	+5%
	Männer	11	14%	12	15%	+ 1	+10%
infra fürth gmbh	Frauen	118	33%	126	32%	+ 8	+ 7%
	Männer	237	67%	262	68%	+ 25	+ 11%
Klinikum	Frauen	1167	79%	1174	79%	+ 7	+ 1%
	Männer	312	21%	311	21%	- 1	- 0,3%

Auch der Geschlechteranteil bleibt in etwa gleich. Es fällt auf, dass in der Allgemeinen Verwaltung von den insgesamt 23 ausgeschiedenen Personen 22 Frauen sind. Die infra beschäftigt 11% mehr Männer als noch 2003, der Frauenanteil von knapp einem Drittel der Beschäftigten sinkt damit um einen Prozentpunkt ab.

B. Teilzeit, Beurlaubung und Altersteilzeit

1. Teilzeit und Beurlaubung (ohne Altersteilzeit)

1.1 Allgemeine Verwaltung

	Gesamt 2003		Gesamt 2005		Teilzeit 2003		Teilzeit 2005		Beurlaubung 2003		Beurlaubung 2005	
	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
B	159	291	183	304	56	11	80	12	32	3	30	5
An	657	356	668	364	256	37	297	44	67	1	80	0
Arb	296	386	239	364	273	15	230	11	14	1	12	1
=	1112	1033	1090	1032	585	63	607	67	113	5	122	6
%	52%	48%	51%	49%	90%	10%	90%	10%	96%	4%	95%	5%
Ges.	2145		2122		= 30%		32%		5,5%		6%	

Der Anteil der Teilzeit arbeitenden Beschäftigten steigt im Vergleich zur Gesamtbeschäftigtenzahl um zwei Prozentpunkte auf 32% an. Weiterhin sind 90% der mit verminderter Wochenstundenzahl arbeitenden Personen Frauen. Während im Arbeiterbereich 43 Frauen weniger in Teilzeit arbeiten, stiegen die Zahlen der Beamtinnen und Angestellten weiter an. Mit 122 Frauen sind 2005 neun Frauen mehr beurlaubt als im Jahr 2003.

1.2 Altenheim 1848er Stiftung

	Gesamt 2003		Gesamt 2005		Teilzeit 2003		Teilzeit 2005		Beurlaubung 2003		Beurlaubung 2005	
	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
Pfl	43	7	45	8	5	0	8	1	2	0	0	0
An	3	3	4	4	0	0	2	2	0	0	0	0
Arb	19	1	19	0	6	0	7	0	1	0	1	0
=	65	11	68	12	11	0	17	3	3	0	1	0
%	86%	14%	85%	15%	100%	0%	85%	15%	100%	0%	100%	0%
Ges.	76		80		= 14%		25%		= 4%		1,25%	

Waren seit Beginn der Auswertungen im Jahr 2000 keine Männer in Teilzeit tätig, arbeiten nun drei Männer aus dem pflegerischen und angestellten Bereich mit verringerter Wochenarbeitszeit. Die Beurlaubungen im Altenheimbereich sind weiterhin rückläufig (2000: 6%, 2003: 4%, 2005: 1,25%).

1.3 infra fürth gmbh

	Gesamt 2003		Gesamt 2005		Teilzeit 2003		Teilzeit 2005		Beurlaubung 2003		Beurlaubung 2005	
	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
=	118	237	126	262	50	0	40	3	5	0	7	1
%	33%	67%	32%	68%	100%	0%	93%	7%	100%	0%	87,5%	12,5%
Ges.	355		388		= 14%		= 11%		= 1,4%		2%	

Seit der Einführung des TV-V unterscheidet die infra nicht mehr nach Angestellten und Arbeitern. Die Teilzeitquote der Frauen ist rückläufig, jedoch arbeiten auch hier drei Männer in Teilzeit, einer ist beurlaubt.

1.4 Klinikum Fürth

	Gesamt 2003		Gesamt 2005		Teilzeit 2003		Teilzeit 2005		Beurlaubung 2003		Beurlaubung 2005	
	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
Pfl	635	79	649	80	233	13	288	20	31	0	104	1
An	301	168	344	176	136	12	145	14	9	2	31	3
Arb	231	65	181	55	79	6	50	4	1	0	12	0
=	1167	312	1174	311	448	31	483	38	41	2	147	4
%	79%	21%	79%	21%	94%	6%	93%	7%	95%	5%	97%	3%
Ges.	1479		1485		= 32%		35%		= 3%		10%	

Das Klinikum hat mit 35% teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die höchste Quote der vier betrachteten Beschäftigungsbereiche. Auch beim Anteil der Beurlaubten (10%) liegt das Klinikum vorne.

2. Altersteilzeit

	Altersteilzeit Arbeitsphase			Altersteilzeit Freizeitphase			Altersteilzeit Teilzeitmodell		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
Allg. Vw	40	39	79	24	21	45	0	0	0
AH	1	2	3	1	3	4	0	0	0
infra	15	4	19	0	0	0	0	0	0
Klinikum	6	23	29	11	25	36	0	1	1
Gesamt:	62	68	130	36	49	85	0	1	1

Zum ersten Mal wurden für diesen Bericht auch die Zahlen der Beschäftigten angefordert, die in Altersteilzeit arbeiten. Insgesamt nehmen in allen vier Bereichen 216 Personen die Möglichkeit wahr, früher bzw. mit verkürzter Arbeitszeit in den Ruhestand zu gehen. Rund 60% davon arbeiten in der Allgemeinen Verwaltung.

C. Frauen in Führungspositionen

1. Allgemeine Verwaltung

	Gruppe	Jahr 2003	In Prozent	Jahr 2005	In Prozent	+/-	+/-%
Amtsleitungen und vergleichbare Stellen (siehe detaillierte Darstellung unter A)	Frauen	8	20%	9	23%	+ 1	+12%
	Männer	31	77,5%	30	77%	- 1	-3%
	unbesetzt	1	2,5%	0	0	- 1	-100%
Abteilungs- und Sachgebietsleitungen (siehe detaillierte Darstellung unter B)	Frauen	9	16%	13	22,5%	+ 4	+44%
	Männer	47	81%	42	72,5%	- 5	-11%
	unbesetzt	2	3%	3	5%	- 1	+50%
Sonstige Leitungsstellen (siehe detaillierte Darstellung unter C)	Frauen	26	36%	25	38%	- 1	-4%
	Männer	45	62,5%	41	62%	- 4	-9%
	unbesetzt	1	1,5%	0	0	- 1	-100%

GESAMT	Frauen	43	25%	47	29%	+ 4	+9%
	Männer	123	72%	113	69%	- 10	-8%
	unbesetzt	4	3%	3	2%	- 1	-25%

Im Stellenplan der Allgemeinen Verwaltung sind zum Stichtag 39 Stellen als Amtsleitung oder als eine mit einer Amtsleitung vergleichbaren Stelle ausgewiesen. Davon sind neun Stellen mit Frauen besetzt, das entspricht 23%, also einer weiteren kontinuierlichen Steigerung (2000: 18%, 2003: 20%, 2005: 23%). Auf Abteilungs- und Sachgebietsleitungsebene sind prozentual ebenfalls 22,5% der Stellen mit Frauen besetzt (2000: 21%, 2003: 16%, 2005: 22,5%). Die Besetzung der „Sonstigen Leitungsstellen“ hat kaum eine Änderung erfahren.

Von insgesamt 160 zum Stichtag besetzten Leitungsstellen sind somit 47 (entspricht 29%) mit Frauen besetzt, 113 mit Männern. Hier die detaillierte Auswertung:

A. Amtsleitungen und vergleichbare Stellen

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Amtsleitungen	27	6	21	22,22	77,78	0
Leitungen (Städtische Galerie, Sportamt, Stadtärztlicher Dienst, Jugendärztlicher Dienst, Schul-, Erziehungs- und Familienberatungsstelle, SG Stadtentwicklung, Touristinformation)	7	2	5	28,57	71,43	0
Intendant/in (Stadttheater)	1	0	1	0	100,00	0
Sachgebietsleitung (Rundfunkmuseum)	1	0	1	0	100,00	0
Direktor/in (Hans- Böckler-Schule)	1	0	1	0	100,00	0
Geschäftsführer/in (Stadthalle, ARGE Fürth)	2	1	1	50,00	50,00	0
GESAMT A:	39	9	30	23,08	76,92	0
Vergleichszahlen 2003	40	8	31	20,00%	77,50%	1

B. Abteilungs- und Sachgebietsleitungen

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Abteilungsleitungen	17	3	14	17,65	82,35	0
Sachgebietsleitungen	41	10	28	24,39	68,29	3
GESAMT B:	58	13	42	22,41	72,41	3
Vergleichszahlen 2003	58	9	47	15,52	81,03	2

C. Sonstige Leitungsstellen

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Gruppenleitung (IT)	4	0	4	0	100	0
Gruppenkoordination (BA, SzA, BvA, SpA)	8	3	5	37,50	62,50	0
Leitung BüZ Stadeln (BA)	1	0	1	0	100	0
Leitung Kulturforum (Ku)	1	0	1	0	100	0
Leitung Sozialdienst (SzA)	1	0	1	0	100	0
Leitung Kfz-Werkstatt (TfA)	1	0	1	0	100	0
Leitung KiTa (JgA)	22	21	1	95,45	4,55	0
Friedhofsleitung (StdA)	1	0	1	0	100	0
Bezirksleitung (GWF)	3	0	3	0	100	0
Laborleitung (TfA)	1	1	0	100	0	0
Techn. Betriebsleitung (Sth)	1	0	1	0	100	0
Techn. Leitung (Th)	1	0	1	0	100	0
Meister (Upl, TfA, GrfA, StEF)	21	0	21	0	100	0
GESAMT C:	66	25	41	37,88	62,12	0
Vergleichszahlen 2003	72	26	45	36,11%	62,50%	1

Zusammenfassung aller Leitungsstellen der Allgemeinen Verwaltung

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
GESAMT A:	39	9	30	23,08	76,92	0
GESAMT B:	58	13	42	22,41	72,41	3
GESAMT C:	66	25	41	37,88	62,12	0
TOTAL	163	47	113	28,83	69,33	3
Vergleichszahlen 2003	170	43	123	25,30	72,35	4

2. Altenheim 1848er Stiftung

	Gruppe	Jahr 2003	In Prozent	Jahr 2005	In Prozent	+/-	+/-%
Führungskräfte GESAMT	Frauen			5	62,5%		
	Männer			3	37,5%		

Ein Vergleich kann hier nicht angestellt werden, da bisher keine Führungsdaten erhoben wurden. Hier eine detaillierte Auswertung der Zahlen von 2005:

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Pflegedienstleitung	1	0	1	0	100	0
Stationsleitung	5	4	1	80	20	0
Küchenleitung	1	0	1	0	100	0
Verwaltungsleitung	1	1	0	100	0	0
GESAMT:	8	5	3	62,5	37,5	0

3. infra fürth gmbh

	Gruppe	Jahr 2003	In Prozent	Jahr 2005	In Prozent	+/-	+/-%
Führungskräfte GESAMT	Frauen	8	15%	8	16%	+/-0	+/-0
	Männer	44	85%	41	84%	- 3	-7%

In der infra fürth gmbh gibt es 49 Stellen mit Führungsmerkmal. Davon sind 84% mit Männern besetzt. Alle 14 Bereichsleitungen sind männlich besetzt, lediglich eine stellvertretende Bereichsleitung wird von einer Frau ausgeführt. Die weiteren Frauen sind als Sachgebiets- oder Abteilungsleitung eingesetzt.

4. Klinikum Fürth

	Gruppe	Jahr 2003	In Prozent	Jahr 2005	In Prozent	+/-	+/-%
Ärztliches Personal	Frauen	0	0%	0	0%	0	0%
	Männer	11	100%	11	100%	0	0%
Pflegedienst	Frauen	4	100%	14	70%	+ 10	+250%
	Männer	0	0%	6	30%	+ 6	
Verwaltung	Frauen	0	0%	1	12,5%	+ 1	
	Männer	7	100%	7	87,5%	0	0%
Sonstige Leitungsstellen	Frauen	3	60%	14	61%	+ 11	+367%
	Männer	2	40%	9	39%	+ 7	+350%
GESAMT	Frauen	7	26%	29	47%	22	+314%
	Männer	20	74%	33	53%	13	+65%

Die vom Klinikum gelieferten Zahlen sind nur bedingt mit den Zahlen von 2003 zu vergleichen. Gut erkennbar ist, dass die Leitungsstellen der einzelnen Kliniken und der Verwaltung zu 95% männlich besetzt sind, der Pflegedienst – ein typisch weibliches Berufsfeld – zu 70% von Frauen geleitet wird.

Hier die Detailauswertung:

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Ärztliches Personal	11	0	11	0%	100%	0
Pflegemanagement	1	1	0	100%	0%	0
Pflegedienstleitung	3	2	1	67%	33%	0
Stationsleitungen	16	11	5	69%	31%	0
Abteilungsleitungen Med.-Techn. Dienst	8	5	3	62,5%	37,5%	0
Abteilungsleitungen Funktionsdienst	6	4	2	67%	33%	0
Küchenleitung	2	0	2	0%	100%	0
Hauswirtschaft	1	1	0	100%	0%	0
Cafeteria	1	1	0	100%	0%	0
Technische Leitung	1	0	1	0%	100%	0
Abteilungsleitung Technischer Dienst	1	0	1	0%	100%	0
Vorstand	1	0	1	0%	100%	0
Verwaltungsleitung	1	0	1	0%	100%	0
Abteilungsleitung Verwaltung	6	1	5	17%	83%	0
Kindergartenleitung	1	1	0	100%	0%	0
Schulleitung	2	2	0	100%	0%	0
GESAMT C:	62	29	33	47%	53%	0
Vergleichszahlen 2003	27	7	20	26%	74%	0

D. Fortbildungen

	Interne Fortbildungen i.R.d. Städteakademie + Inhouse-Schulungen	Int. TUI-Fortbildungen sofern Kostentragung durch PA	Externe Fortbildungen	insgesamt
2005	80	-	398	478
2002	32	10	383	425

Im Jahr 2005 konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auch bedingt durch das große Angebot im Rahmen der Interkommunalen Zusammenarbeit an insgesamt 478 Seminaren im internen und externen Bereich teilnehmen.

	Interne Fortbildungen			Int. TUI-Fortbildungen sofern Kostentragung durch PA			Externe Fortbildungen			insgesamt
	w	m	davon Teilzeit	w	m	davon Teilzeit	w	m	davon Teilzeit	
2005	322	257	126	-	-	-	432	378	119	1389
2002	196	191	55	97	85	48	269	319	105	1157

2005 haben insgesamt 1389 Beschäftigte die angebotenen Fortbildungen besucht. Bemerkenswert ist, dass die Zahl der weiblichen Teilnehmer sowohl bei internen als auch bei externen Fortbildungen um das zweifache gegenüber den angestiegenen Anmeldezahlen der Männer erhöht hat. Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist erfreulich hoch.

E. Einstellung

	Einstellungen	
	w	m
Allgemeine Verwaltung: Beamtinnen / Beamte mD / gD	4	4
Allgemeine Verwaltung: Angestellte	17	17
Allgemeine Verwaltung: Arbeiterinnen / Arbeiter	2	18
infra fürth gmbh	2	8
Klinikum Fürth	17	33
Gesamt	42	84

Im Jahr 2005 wurden insgesamt 126 Personen neu bei Stadt, infra und Klinikum eingestellt. Besonders im städtischen Arbeiterbereich fällt auf, dass überdurchschnittlich viele Männer eingestellt wurden. Jedoch ist hier zu beachten, dass sich Frauen oft nicht auf Arbeiterstellen bewerben bzw. einige Berufe aufgrund der anfallenden schweren Arbeiten nur für Männer ausgeschrieben werden.

F. Ausbildung

1. Ausbildung in Verwaltungsberufen (Einstellungszahlen September und Oktober 2005)

	Insgesamt	Frauen	Männer
Verwaltungsfachangestellte	5	3	2
Beamte mVD	2	0	2
Beamte gVD	2	0	2
TOTAL	7	3	4

In 2005 erhielten sieben Nachwuchskräfte einen Ausbildungsvertrag bei der Stadt Fürth. Die Einstellung für die zwei- bzw. dreijährigen Ausbildungsberufe erfolgen nach den objektiven Kriterien des Landespersonalausschusses. Seit kurzem werden diese Ergebnisse durch ein städtisches Auswahlverfahren ergänzt, in denen die Bewerberinnen und Bewerber ihre Schlüsselkompetenzen unter Beweis stellen müssen.

2. Ausbildungsstatistiken

2.1 Allgemeine Verwaltung (Stand 30.06.2005)

Lehrjahr	Verwaltungsberufe								
	gD			mD			VfA-K		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
1.	4	2	6	4	2	6	2	6	8
2.	2	5	7	4	4	8	0	8	8
3.	3	4	7	0	0	0	2	5	7
Gesamt:	9	11	20	8	6	14	4	19	23

Lehrjahr	Volksbücherei			Grünflächenamt		
	Fachangestellte/r für Medien- und Informationstechnik			Gärtner/in Garten- und Landschaftsbau		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt
1.	0	0	0	1	1	2
2.	0	0	0	0	0	0
3.	0	0	0	0	0	0
Gesamt:	0	0	0	1	1	2

Lehrjahr	Tiefbauamt						Kulturforum		
	Chemielaborant/in			Fachkraft für Abwassertechnik			Fachkraft für Veranstaltungstechnik		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
1.	0	0	0	0	0	0	0	1	1
2.	1	0	1	0	0	0	0	0	0
3.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt:	1	0	1	0	0	0	0	1	1

Allgemeine Verwaltung gesamt:

Gesamtzahl:	61	davon weiblich	38	davon männlich	23
davon Angestellte	24	davon weiblich	20	davon männlich	4
davon Arbeiter	2	davon weiblich	1	davon männlich	1
davon Beamte:	34	davon weiblich	17	davon männlich	17
nur Verwaltungsausbildung:	57	davon weiblich	36	davon männlich	21
davon Angestellte	23	davon weiblich	19	davon männlich	4
davon Beamte	34	davon weiblich	17	davon männlich	17

2.2 Altenheim 1848er Stiftung (Stand 31.12.05):

GESAMT	Altenpfleger/in		
	m	w	gesamt
	1	3	4

2.3 infra fürth gmbh (Stand 30.06.06)

	Industriekaufleute			IT-Kaufleute			Chemielaborant/in		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
GESAMT	2	4	6	2	1	3	0	1	1

	Elektroniker/in			Anlagenmechaniker/in		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt
GESAMT	2	0	2	1	0	1

2.4 Klinikum Fürth (Stand 31.12.05)

Lehrjahr	Klinikum Fürth								
	Krankenpflege			Arzthelfer/in			Operat.-techn. Assistent/in		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
1.	4	15	19	0	1	1	0	1	1
2.	10	13	23	0	1	1	0	0	0
3.	6	18	24	0	1	1	0	0	0
Gesamt:	20	46	66	0	3	3	0	1	1

Lehrjahr	Klinikum Fürth								
	Kaufleute Gesundheitswesen			Elektroniker/in Betriebstechnik			Informationskaufleute		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
1.	0	1	1	1	0	1	1	1	2
2.	0	1	1	0	0	0	0	0	0
3.	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Gesamt:	0	2	2	1	0	1	2	1	3

G. Leistungsprämien

1. Verteilung der Leistungsprämien auf die Geschlechter in der allgemeinen Verwaltung

	MA	MA in % 2005	Anteil an Gesamtbeschäftigten	MA in % 2004	MA in % 2002 - 2004
Männer	36	44%	49%	65%	47%
Frauen	45	56%	51%	35%	53%
GESAMT	81	100%	100%	100%	100%

	Durchschnittliche Prämie in Euro			
	2005	2004	2003	2002-2004
Männer	530	406	625	497
Frauen	407	461	299	333

Im Kalenderjahr wurden an insgesamt an 81 Personen Leistungsprämien vergeben. Dabei sind Frauen im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl überrepräsentiert, erhalten aber im Durchschnitt weitaus niedrigere Prämien.

2. Verteilung der Leistungsprämie auf Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte

	MA	MA in % 2005	Anteil an Gesamtbeschäftigten	MA in % 2004	MA in % 2002 - 2004
Vollzeit	58	72%	68%	76%	61%
Teilzeit	23	28%	32%	24%	39%
GESAMT	81	100%	100%	100%	100%

	Durchschnittliche Prämie in Euro			
	2005	2004	2003	2002-2004
Vollzeit	538	414	502	434
Teilzeit	270	461	274	303

Beim Vergleich von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten ergibt sich, dass Teilzeitbeschäftigte unterrepräsentiert sind und erhalten deutlich niedrigere Prämien erhalten.

Die Auswertung der Leistungsprämien erfolgte nicht für die Bereiche Altenheim, infra fürth gmbh und Klinikum, da uns von dort keine Daten vorliegen.

H. Beurteilungen

1. Punktebeurteilung (für Beamtinnen und Beamte der Allg. Verwaltung inkl. Feuerwehr)

	Beurteilungen 2001					Beurteilungen 2005				
	Total	hiervon		hiervon Teilzeit		Total	hiervon		hiervon Teilzeit	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer
16 Punkte	4	0	4	0	0	3	1	2	0	0
15 Punkte	9	4	5	2	0	10	4	6	1	0
14 Punkte	35	10	25	2	0	34	14	20	7	0
13 Punkte	59	26	33	14	3	80	25	55	17	6
12 Punkte	54	12	42	4	0	63	14	49	10	1
11 Punkte	49	11	38	2	2	39	15	24	4	2
10 Punkte	11	5	6	2	0	10	6	4	6	0
9 Punkte	9	2	7	0	1	1	1	0	0	0
8 Punkte	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
7 Punkte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6 Punkte	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0
5 Punkte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	232	70	162	26	7	241	80	161	45	9
Gesamt Beamte						487	183	304	80	12
Davon beurteilt						49%	44%	53%	56%	75%

Diese Aufstellung zeigt lediglich die Aufteilung der Bepunktungen, lässt aber keine Rückschlüsse auf die Beurteilungen innerhalb der Laufbahngruppen zu. Grundsätzlich scheint die Bepunktung anteilmäßig an Frauen und Männer gleich vergeben zu sein.

2. Beurteilungsdurchschnitte der Allgemeinen Verwaltung inkl. Feuerwehr

2.1 Beurteilungsdurchschnitte weiblich/ männlich

Laufbahngruppe	weiblich	männlich	Differenz w/m
Höherer Dienst	14,67	14,00	+0,67
Gehobener Dienst	12,67	13,10	-0,44
Mittlerer Dienst	12,25	12,20	+0,05
Einfacher Dienst	-	11,25	-

2.2 Beurteilungsdurchschnitte Vollzeit/ Teilzeit

Laufbahngruppe	Vollzeit	Teilzeit	Differenz V/T
Höherer Dienst	14,67	14,00	+0,67
Gehobener Dienst	13,11	12,61	+0,51
Mittlerer Dienst	12,25	12,08	+0,16
Einfacher Dienst	11,25	-	-

2.3 Beurteilungsdurchschnitte weiblich/ männlich und Vollzeit/ Teilzeit

Laufbahngruppe	Weiblich			Männlich		
	Vollzeit	Teilzeit	Differenz w	Vollzeit	Teilzeit	Differenz m
Höherer Dienst	15,00	14,00	+1,00	14,00	-	-
Gehob. Dienst	12,63	12,68	-0,06	13,19	12,33	+0,86
Mittlerer Dienst	12,44	12,00	+0,44	12,19	12,67	-0,48
Einfacher Dienst	-	-	-	11,25	-	0

Der Beurteilungsdurchschnitt lässt nur eine allgemeine Aussage zu. Jedoch würde eine detailliertere Darstellung gegen die Bestimmungen des Datenschutzes verstoßen, da besonders in Besoldungsgruppen des höheren Dienstes leicht Schlüsse auf Personen gezogen werden könnten. So bleibt hier das Ergebnis der aktuellen Beurteilungsrunde abzuwarten. Die Beurteilungsrunde für Lehrkräfte der Hans-Böckler-Schule steht erst 2006 an.

Für die bei infra fürth gmbh und Klinikum Fürth beschäftigten Beamtinnen und Beamten liegen uns keine Daten vor.

Zusammenfassung und Fazit

An der **Gesamtbeschäftigungssituation** hat sich im Vergleich zu 2003 wenig geändert. Weiterhin stellen Frauen etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten bei der Stadt Fürth.

Die **Teilzeitquote** steigt weiter an und liegt Ende 2005 bei 32% der Gesamtbeschäftigten. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 90% Frauen, d.h., nach wie vor ist Teilzeitbeschäftigung ein Merkmal weiblicher Erwerbstätigkeit. Mehr als 55% der bei der Stadtverwaltung beschäftigten Frauen, jedoch nur 6% aller bei der Stadtverwaltung beschäftigten Männer sind Ende 2005 teilzeitbeschäftigt.

Mit diesen Zahlen wird deutlich, wie wichtig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist. Hier müssen neben einer flexiblen Arbeitszeitregelung weitere Angebote ausgebaut werden, um den Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen zu decken. Mit Teilzeitmodellen in allen möglichen Variationen, Telearbeit und der Möglichkeit der Heimarbeit wird die Personalverwaltung den Wünschen der Beschäftigten in zukünftigen Jahren noch Rechnung tragen.

Wichtig für Teilzeitarbeitende ist auch, dass die Chancen bei Bewerbungen aufgewertet werden. Aussichten auf die Übertragung eines höherwertigen (Vollzeit-)Postens bestehen zumeist nur dann, wenn sich die Bewerberinnen bereits als „Tandem“ anmelden und detaillierte Vorschläge zur Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung liefern können. Hier müssen noch bestehende Vorurteile abgebaut werden, um eine Steigerung der Teilzeitbeschäftigtenquote auch in Leitungspositionen zu erreichen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in **Führungspositionen** ist noch immer ausgeprägt. Mittlerweile macht sich jedoch ein Wandel bemerkbar. So sind zum jetzigen Zeitpunkt sogar neun Amtsleitungen mit Frauen besetzt, darunter so exponierte Leitungen wie das Rechnungsprüfungsamt, das Personal- und Organisationsamt oder das Rechtsamt. In der Zusammenschau mit vergleichbaren bayerischen Großstädten nimmt Fürth mit seinen **aktuellen 24,3% Frauenanteil** damit den **Spitzenplatz** ein. Auch im ziel- und aufgabengebundenen Controllingbericht des Oberbürgermeisters ist die Frauenförderung weiterhin als Ziel definiert.

Die Teilnahmezahlen bei den **Fortbildungen** haben sich besonders bei Frauen erhöht – erfreulich auch, dass durch Halbtagesangebote auch auf die Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten eingegangen werden konnte. Die verdoppelten Anmeldezahlen beweisen, dass diese Angebote gerne angenommen werden. Der hohe Frauenanteil zeigt außerdem, dass Frauen aktiv an ihrer Karriere arbeiten.

Die **Einstellungs- und Ausbildungszahlen** richten sich nach dem Bedarf der Stadtverwaltung und werden nach den objektiven Kriterien der durch Art. 33. Abs. 2 Grundgesetz vorgegebenen persönlichen Merkmalen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bewertet, die in Bezug zu dem Anforderungsprofil der zu besetzenden (Ausbildungs-)Stelle gesetzt werden. Auf den Frauenanteil kann dadurch kaum Einfluss genommen werden.

Wie die Statistik zeigt, unterliegt die Verteilung der **Leistungsprämie** über die Jahre 2002 – 2005 großen Schwankungen. Eine durchgängige Tendenz ist bei der Vergabe der Leistungsprämie noch nicht ersichtlich.

Für diesen Bericht konnten erstmalig auch die **Beurteilungsergebnisse** aufgenommen werden. Für Beamtinnen und Beamte sind die Ergebnisse ein entscheidendes Kriterium für den beruflichen Aufstieg. Es ist deshalb wichtig, dass diese Bewertungen geschlechtergerecht erfolgen.

Ein Großteil der im Gleichstellungskonzept 2003 fixierten Ziele hat kontinuierlich eine Ergebnisverbesserung zur Folge. Vor allem bei der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zeigt sich, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Fürth weiterhin auf einem guten Weg ist. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedarf weiterhin der Unterstützung der GST; vor allem auch für männliche Beschäftigte.