



Gleichstellungsbericht 2009

Stadt Fürth - Gleichstellungsstelle

Inhaltsverzeichnis

I. Vorbemerkungen

Seite 3

II. Situationsbericht

Seite 4 – 18

- 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 19

Verantwortlich:

Interne Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Fürth, Martina Ertl-Pilhofer, Rathaus,
Königstr. 88, 90762 Fürth
Tel.: 0911/974-1238 , Fax: 0911/974-1236, E-Mail: gst@fuerth.de

Datenmaterial:

Personal und Organisationsbericht 2009

Vorbemerkungen

Zum dritten Mal hat die interne Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit dem Personalamt den vorliegenden Bericht erstellt.

Rechtsgrundlage ist Art. 20 Abs.1 BayGLG und § 2 Abs. 3 der Satzung der Stadt Fürth zum Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes.

Inhaltliche Zielsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (Art. 2 BayGIG) ist es „die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern nach Maßgabe des Gesetzes unter Wahrung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs.2 BV) zu fördern. 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 Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken.

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

Ebenso beinhaltet das Gleichstellungsgesetz gezielt Aufgaben für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, so verweist der Art. 2 Abs. 3 auf das Ziel „..., dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt, die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.“

Die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes ist sowohl für die Dienststellenleitung, die Personalverwaltung und für die interne Gleichstellungsbeauftragte eine dienstliche Aufgabe. Auf die Informations- und Beteiligungspflichten der Dienststelle sowie Beteiligungs- und Initiativrechte der Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Rechte und Pflichten, die ebenfalls im Bayerischen Gleichstellungsgesetz verankert sind, wird verwiesen.

Die hier dargestellten Zahlen basieren auf dem Personal- und Organisationsbericht 2009 und vergleichen soweit möglich, die Daten zum Personal- und Organisationsbericht 2008.

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 2008 und 2009 verändert hat.

Dabei werden sowohl die absoluten Zahlen, als auch die Prozentanteile dargestellt.

Stichtag für die Datenerhebung war der 31.12.2009.

A. Allgemeine Beschäftigungssituation

a) Gesamtbeschäftigungssituation zum 31.12.2009

	Jahr 2008	Jahr 2009
Allgemeine Verwaltung ohne Stiftungsaltenheim und STEF	2.269	2.328
davon Vollzeitbeschäftigte	1.461	1.481
davon Teilzeitbeschäftigte	696	727
davon Nebenamtliche/Honorarkräfte	112	120

Darüber hinaus gehören zur Stadt Fürth noch die 72 Mitarbeiterinnen und 15 Mitarbeiter des Städtischen Alten- und Pflegeheims (zusammen 87 Beschäftigte) sowie 91 Mitarbeiter und 20 Mitarbeiterinnen des STEF (zusammen 111). Die Stadt Fürth hatte außerdem 62 (Vj. 49) Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildende Ende Dezember 2009.

	Jahr 2008	2009
Beamtinnen und Beamte	478	484
Tarifbeschäftigte	1.791	1844
Gesamt	2.269	2.328

b) Beschäftigungssituation nach Geschlecht

	Jahr 2009	%
Anteil Frauen	1.296	55,67%
Anteil Männer	1.032	44,33%

Der Frauenanteil in der allgemeinen Verwaltung liegt, wie in den Vorjahren, deutlich über dem der männlichen Beschäftigten.

B. Teilzeit und Beurlaubung

a) Teilzeit und Beurlaubung

	Vollzeit- beschäftigte 2009		Teilzeit- beschäftigte 2009		Elternzeit und sonstige Beurlaubung 2009	
	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
Beamtinnen und Beamte	81	233	77	16	16	3
Tarifbeschäftigte	394	609	488	65	113	6
=	475	842	565	81	129	9
%	36%	64%	87%	13%	93%	7%
Gesamt* = 2.101	1.317		646		138	
In % = 100%	63%		31%		6%	

*ohne Altersteilzeit, Auszubildende, Anwärter, Absolventen FSJ (Freiwilliges Soziales Jahr), Praktikanten und Doppelbeschäftigte = 209

Der Anteil der Teilzeit arbeitenden Beschäftigten liegt bei 31%. Deutlich hoch ist der Anteil der Frauen: 48% der in der Allgemeinen Verwaltung beschäftigten Frauen sind teilzeitbeschäftigt (1169 [Su. aus 475+565+129] zu 565). Weiterhin sind 87% der mit verminderter Wochenstundenzahl arbeitenden Personen weiblichen Geschlechts.

b) Altersteilzeit

Tarifbeschäftigte

2009	Altersteilzeit Arbeitsphase			Altersteilzeit Freizeitphase			Altersteilzeit Teilzeitmodell		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
Allg. Vw	32	46	78	32	35	67	1	2	3
Prozent	41%	59%	100%	48%	52%	100%	33%	67%	100%

Die Zahlen enthalten Altersteilzeitverhältnisse der allgemeinen Verwaltung, von GWF und StEF.

Die Zahl der laufenden Altersteilzeitverhältnisse aus 2009 erhöhten sich auf 148 (Vj. 132). Von diesen fielen auf den früheren Angestelltenbereich 83, auf den früheren Arbeiterbereich 65. Von diesen 148 Altersteilzeitverhältnissen begannen 2009 45 Altersteilzeitverhältnisse, davon im früheren Angestelltenbereich 25, im früheren Arbeiterbereich 20.

Beamtinnen und Beamte der allgemeinen Verwaltung in Altersteilzeit

2009	Altersteilzeit Arbeitsphase			Altersteilzeit Freizeitphase			Altersteilzeit Teilzeitmodell		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
Allg. Vw	5	1	6	1	1	2	1	0	1
Prozent	83%	17%	100%	50%	50%	100%	100%	0%	100%

Im Beamtenbereich sank die Zahl der Altersteilzeitverhältnisse von 10 im Jahr 2008 auf 9 im Jahr 2009.

C. Frauen in Führungspositionen

a) Amtsleitungen und vergleichbare Stellen

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		Freie Stellen / %
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Amtsleitungen	27	6	20	22,2%	74,1%	1 / 3,7%
Amt für Brand- und Katastrophenschutz, Amt für Informationstechnik Amt für Umweltplanung, Amt für Wirtschaft, Bauverwaltungsamt, Bürgeramt, Bürgermeister- und Presseamt, Grünflächenamt, GWF - technische Amtsleitung GWF - kaufmännische und infrastrukturelle Amtsleitung, Jugendamt, Kämmerei, Kasse, Kulturamt, Liegenschaftsamt, Ordnungsamt, Personal- und Organisationsamt, Rechnungsprüfungsamt, Rechtsamt, Schulverwaltungsamt, Sozialamt, Standesamt, Stadtarchiv und Stadtmuseum, Stadtplanungsamt, Straßenverkehrsamt, Tiefbauamt und Abt. Straßen- und Brückenneubau, Volksbücherei						
Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		Freie Stellen / %
Sonstige vergleichbare Leitungen	18	7	11	38,88%	61,11%	0
Altenpflegeheim Verwaltungsleitung, Altenpflegeheim Pflegedienstleitung, ARGE – Geschäftsführung, ELAN gGmbH – Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte intern, Gleichstellungsbeauftragte extern, Jugendärztlicher Dienst, Mütterberatung, Rundfunkmuseum, Sachgebiet Stadtentwicklung, Sachgebiet Tourist-Information, Schulleitung Hans-Böckler-Schule, Stadthalle – Geschäftsführung, Sportamt, Stadtärztlicher Dienst, Städtische Galerie, Zweite Werkleitung Stadtentwässerungsbetrieb Fürth u. Betriebsleitung, Stadttheater IntendantIn, VHS – Geschäftsführung						
	Total	hiervon		in Prozent		Freie Stellen / %
GESAMT A:	45	13	31	28,89%	68,89%	1 / 2,22%

Im Stellenplan der Allgemeinen Verwaltung sind zum Stichtag 45 Stellen als Amtsleitungen oder als eine mit einer Amtsleitung vergleichbaren Stelle ausgewiesen. Davon sind 13 Stellen mit Frauen besetzt das entspricht 28,89%; (im Bericht 2007 waren es 28,57%).

b) Abteilungs- und Sachgebietsleitungen

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		Freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Abteilungsleitungen	26	6	20	23,08%	76,92%	0
Amt für Umweltplanung / Forsterei, Amt für Umweltplanung / Abfallwirtschaft, Bauverwaltungsamt, GWF (6), Jugendamt (5), Ordnungsamt, Personal- und Organisationsamt (4), Stadtplanungsamt (4), StEF (2), Tiefbauamt - Abteilungsleitung Bauhof						
Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		Freie Stellen / %
Sachgebietsleitungen	41	12	28	29,27%	68,29	1 / 2,44%
Amt für Brand- und Katastrophenschutz (3), Amt für Umweltplanung, Bürgermeister- und Presseamt / Integrationsberatung, Grünflächenamt (3), Jugendamt (2), Kämmerei (2), Kasse (2), Liegenschaftsamt (2), Ordnungsamt (2), Bürgeramt, Schulverwaltungsamt (3), Sozialamt (3), Stadtplanungsamt (3), Standesamt (3), Straßenverkehrsamt (4), Tiefbauamt (2), Tiefbauamt – Bauhof (4)						
	Total	hiervon		in Prozent		Freie Stellen / %
GESAMT B:	67	18	48	26,87%	71,64%	1 / 1,49%

Auf Abteilungs und Sachgebietsleitungsebene sind prozentual 26,87% der Stellen mit Frauen besetzt (2000: 21%, 2003: 16%, 2005: 22,5%, 2006 und 2007: 25%). Eine erfreuliche und kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils!

c) Sonstige Leitungsstellen

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		Freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Gruppenleitung und Gruppenkoordination	23	9	14	39,13	60,87%	0
Amt für Informationstechnik (3), Amt für Umweltplanung – Abfallwirtschaft, Bauverwaltungsamt, Bürgeramt (5), Bürgermeister- und Presseamt (2), Ordnungsamt, Personal- und Organisationsamt (2), Sozialamt, Sozialamt – Seniorenbeauftragte, Stadtplanungsamt, Stadtentwässerungsbetrieb (3), Stadtplanungsamt, Tiefbauamt/ Sachge- biet Neubau						

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		Freie Stellen / %
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Sonstige Führungsfunktion	10	3	6	30%	60%	1 / 10%
ARGE Fürth Teamleitung (2), Bürgerzentrum Stadeln, GWF – Verwaltungsleitung, Ordnungsamt – Fleischhygiene (2), Stadttheater - Verwaltung und Betriebsbüro, Standesamt Friedhofsleitung, Volksbücherei - Leitung Zweigstellen (2)						

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		Freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Leitung Kindertageseinrichtungen	23	22	1	95,65%	4,35%	0
Horte (6), Kindertagesstätten (17)						

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		Freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Meister	29	0	29		100%	0
Amt für Umweltplanung (2), Grünflächenamt (5), GWF Sachbearbeiter (2), GWF Objektbereichsleiter (6), Stan- desamt, StEF (6), Tiefbauamt (7)						

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		Freie Stellen / %
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Sonstige Führungsfunktion Technik	6	1	4	16,67%	66,67%	1 / 16,66%
GWF Bezirksleitungen (2), StEF – Laborleitung, Technische Leitung StEF, Technische Leitung Stadthalle, Tech- nische Leitung Stadttheater						

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		Freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Sonstige Führungsfunktion Schule	3	2	1	66,67%	33,33%	0
HBS (3)						

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		Freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Sonstige Führungsfunktion Amt für Brand und Katastrophenschutz	9	0	8	0	100%	1
Oberbeamter, Zugführer OVD-Vertretung (3), Zugführer + Z (3), Zugführer (2)						

Bezeichnung Stellenplan	Total	hiervon		in Prozent		Freie Stellen
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Sonstige Führungsfunktion Städtisches Altenpflegeheim	7	5	2	71,43%	28,57%	0
Hauswirtschaftsleitung, Küchenleitung, Stellvertretende Pflegedienstleitung + Mentorin, Wohnbereichsleitung (4),						

	Total	hiervon		in Prozent		Freie Stellen/ %
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
GESAMT C:	109	41	65	37,61%	59,63%	3 / 2,76%

Bei der Besetzung der „sonstigen Leitungsstellen“ liegt der Frauenanteil ebenfalls erfreulicherweise bei 37,61%. Hier ist allerdings eine differenzierte Betrachtungsweise erforderlich. Deutliche Frauendomänen bleibt der Kindertagesstättenbereich. Weiterhin in Männerhand liegen die Aufgabengebiete der Meister und die des Amtes für Brand- und Katastrophenschutz.

d) Zusammenfassung aller Leitungsstellen der Allgemeinen Verwaltung

	Total	hiervon		in Prozent		freie Stellen / %
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
GESAMT A:	45	13	31	26,87%	68,89%	1 / 2,22%
GESAMT B:	67	18	48	26,87%	71,64%	1 / 1,49%
GESAMT C:	109	41	65	37,61%	59,63%	3 / 2,76%
TOTAL	221	72	144	32,58%	65,16%	5 / 2,26%

D. Fortbildungen

a) besuchte Fortbildungsveranstaltungen

	Interne Fortbildungen i.R.d. Städteakademie + Inhouse-Schulungen	Externe Fortbildungen	insgesamt
2009	554	1188	1.742
%	32%	68%	100%

b) Fortbildungsteilnehmer/-innen nach Geschlecht

	Frauen	Männer	Ohne Angaben	insgesamt
2009	1.031	690	21	1.742
%	59%	40%	1%	100%

Die Geschlechterverteilung beim Besuch von Fortbildungsveranstaltungen entsprach in etwa dem Geschlechterproporz innerhalb der Stadtverwaltung von 43 % männlich zu 57 % weiblich.

c) Fortbildungsteilnehmer/-innen nach Status

	Tarifbeschäftigte	Beamtinnen/Beamte	Ohne Angaben	insgesamt
2009	1157	565	25	1.742
%	67%	32%	1%	100%

Im Vergleich fällt auf, dass gemessen an der Gesamtverteilung in der Stadtverwaltung (Beamtinnen/Beamte ca. 20 %, Tarifbeschäftigte ca. 80 %), eine höhere Quote von Beamtinnen und Beamten an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen haben. Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass zum großen Kreis der Tarifbeschäftigten auch Beschäftigte zählen, die vor Einführung des TVöD dem Arbeiter/-innenbereich zugeordnet waren (z. B. Reinigungskräfte, Müllader usw.), bei denen insb. der Bedarf an Fachfortbildungen durch die Art der Beschäftigung bedingt nur in geringem Umfang gegeben ist.

d) Fortbildungsteilnehmer/-innen nach Arbeitszeitmodellen

	Teilzeit	Vollzeit	Ohne Angaben	insgesamt
2009	412	1288	42	1.742
%	24%	74%	2%	100%

Beim Vergleich des Verhältnisses von voll- und teilzeitbeschäftigten Fortbildungsteilnehmer/-innen mit dem Gesamtverhältnis in der Verwaltung (61 % Vollzeit, 39 % Teilzeit) fällt auf, dass die Teilzeitbeschäftigten deutlich unterrepräsentiert sind.

Hierbei ist jedoch zu beachten, dass für zahlenmäßig große Berufsgruppen wie Reinigungskräfte und Ganztagsbetreuer/-innen (zusammen etwa 250 Personen), die in der Regel teil-

zeitbeschäftigt sind, praktisch keine Fachfortbildungen angeboten und damit auch nicht besucht werden.

E. Einstellungen im Arbeitnehmer- und Beamtenbereich

Im Jahr 2009 wurden 146 Beschäftigte und 13 Beamtinnen/Beamte eingestellt. Hinzu kamen weitere „Einstellungen“ von entgeltlich beschäftigten Honorarkräften, Aushilfen, Schauspielern, Schülerinnen/Schülern.

	Arbeitnehmerbereich		Beamtenbereich	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwaltung	60	26	0	0
HBS	1	0	1	2
StEF	0	4	0	0
SAh	6	2	0	0
Azubis/Praktikanten/FSJ/ Anwärter/innen (Verwaltung)	36	9	3	7
Azubis (SAh)	2	0	0	0
Gesamt	105	41	4	9

2009 befanden sich von den 2.526 Beschäftigten 207 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. 105 befristete Beschäftigungsverhältnisse wurden neu eingegangen.

F. Ausbildungsstatistik

Einstellungszahlen Verwaltungsbereich

Im Jahr 2009 lag die Zahl der neu eingestellten Verwaltungsnachwuchskräfte mit 22 Personen im 10-Jahres-Vergleich auf dem zweithöchsten Wert seit 2003 (26 Einstellungen).

Nachwuchskräfte 2009

Im Berichtsjahr 2009 befanden sich insgesamt 69 Personen in Ausbildung bei der Stadt Fürth. In der nachfolgenden Übersicht sind diejenigen Nachwuchskräfte nicht berücksichtigt, die 2009 ihre Ausbildung abgeschlossen haben.

(Stichtag: 1. Oktober 2009)

Ausbildungsberufe	Ausbildungsjahr						gesamt	davon w	davon m
	1. (Einstellung 2009)		2. (Einstellung 2008)		3. (Einstellung 2007)				
	w	m	w	m	w	m			
1. Allg. Verwaltung:									
Verwaltungsfachangestellte	7	1	9	0	6	0 *)	23	22	1
mittlerer nichttechnischer Dienst	1	4	1	3	***)	***)	9	2	7
gehobener nichttechnischer Dienst	3	5 ****)	2	4	2	4 **)	20	7	13
gesamt	11	10	12	7	8	4	52	31	21
In Prozent							100%	60%	40%

(Stichtag: 1. Oktober 2009)

Ausbildungsberufe	Ausbildungsjahr						gesamt	davon w	davon m
	1. (Einstellung 2009)		2. (Einstellung 2008)		3. (Einstellung 2007)				
	w	m	w	m	w	m			
2. Sonstige:									
Gärtner/-innen - Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	0	1	0	1	+ 1 ****)	1	4	1	3
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0	0	0	0	0	1	1	0	1
Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit	1	0	0	0	0	0	1	1	0
Staatlich geprüfte/r Altenpfleger/-in	2	0	1	1	2	0	6	5	1
mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	0	5	0	0	0	0	5	0	5
gesamt	3	6	1	2	3	2	17	7	10
In Prozent							100%	41%	59%

*) Eingestellt wurden zum 1. September 2007 sieben Verwaltungsfachangestellten-Auszubildende. Ein Auszubildender beendete die Ausbildung auf eigenen Wunsch im Mai 2009 wieder.

***) Eingestellt wurden zum 1. Oktober 2007 sieben Anwärter/-innen des gehobenen Dienstes. Einer der Anwärter beendete die Ausbildung auf eigenen Wunsch im März 2008 wieder.

****) Die Ausbildung im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst dauert nur zwei Jahre.

*****) Davon 2 Aufstiegsbeamte vom mittleren in den gehobenen Dienst.

*****) Eine Auszubildende zur Gärtnerin bestand die Abschlussprüfung 2009 nicht. Das Ausbildungsverhältnis wurde daher um 6 Monate in das Jahr 2010 hinein verlängert.

Prüfungsergebnisse

Im Jahr 2009 legten 15 von 16 Nachwuchskräften zum Ende ihrer Ausbildungszeit die vorgeschriebenen Abschluss- bzw. Laufbahnprüfungen erfolgreich ab.

Eine Verwaltungsfachangestellte erzielte mit der Prüfungsnote 1,2 das zweitbeste Prüfungsergebnis in ganz Bayern!

G. Leistungsorientierte Bezahlung

a) Leistungsentgelt und Leistungsstufen für Tarifbeschäftigte

aa) Leistungsentgelt nach § 18 TVöD

Das Leistungsentgelt wurde von den Tarifparteien 2007 verbindlich eingeführt. Nachdem die Dienstvereinbarung über die leistungsorientierte Bezahlung bei der Stadt Fürth (DV-LBFü) zunächst auf zwei Jahre abgeschlossen wurde, standen in 2009 erneut Verhandlungen mit der Personalvertretung an. Bereits im März konnte der Stadtrat eine Dienstvereinbarung mit nur wenigen Anpassungen beschließen. Das zu verteilende Gesamtbudget betrug im Jahr 2009 insgesamt 442.900 € und wurde an 913 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschüttet. Das waren 172 Personen mehr als im Vorjahr (741) und entspricht einer Quote von 58,23% der Tarifbeschäftigten (Vorjahr 47,35%). Mit 96% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden Zielvereinbarungen abgeschlossen. Nur 4% der Beschäftigten erhielten eine systematische Leistungsbewertung. Dem städtischen Altenheim (SAh) standen gesondert Mittel i.H.v. 18.780 € zur Verfügung. Prämien wurden auf Grund von systematischen Leistungsbewertungen an 48 Beschäftigte (39 Frauen, 9 Männer) vergeben. Der Leistungsentgeltdurchschnitt lag im SAh bei 391 €. Das städtische Altenheim wird über das Klinikum abgerechnet, weshalb es in die Statistiken der Stadtverwaltung nicht einbezogen werden kann.

Vergabequote (Korridor) und Durchschnittsprämien nach Referaten:

Referat	2007 (%)	2008 (%)	2009 (%)	MA mit Prämien	Prämien-durchschnitt 2009	Prämien-durchschnitt 2008	Prämien-durchschnitt 2007
Gesamt D:	52,38	65,85	94,29	33	345 €	423 €	443 €
Gesamt Rf. I:	54,87	45,76	48,82	62	399 €	443 €	356 €
Gesamt Rf. II:	60,71	54,02	72,62	61	422 €	532 €	448 €
Gesamt Rf. III:	50,23	45,81	66,34	134	468 €	602 €	561 €
Gesamt Rf. IV*:	50,94	46,56	53,85	224	495 €	581 €	530 €
Gesamt Rf. V:	55,43	43,82	56,97	335	500 €	570 €	467 €
Gesamt Rf. VI:	63,16	63,16	68,42	13	465 €	506 €	430 €
STEF	53,06	60,82	52,58	51	657 €	556 €	567 €
Gesamt	53,75	47,35	58,23	913	485 €	558 €	489 €

* ohne SAh

Betrachtet man die Vergabequote, ist zu berücksichtigen, dass in 2007 und 2008 ein Korridor von mindestens 40% und höchstens 60% einzuhalten war. Seit Wegfall des „oberen Korridors“ in 2009 stieg die Vergabequote in einigen Referaten kräftig an. Der Einbezug von einer größeren Zahl von Personen führte bei annähernd konstantem Leistungsentgelttopf zwangsläufig zu einer Reduzierung der Durchschnittsprämie. In 2009 lag sie um 73 € niedriger als im Vorjahr.

Verteilung nach Geschlecht:

	Zahl der Beschäftigten mit Leistungsprämie in 2009	Ausgeschütteter Betrag in EURO	Durchschnittsprämie 2009	Anteil an den Empfängern in %	Anteil an allen Empfangsberechtigten (1568) in %	Durchschnittsprämie Vorjahr
Männer	419	226723,30	541,11 €	45,89	26,72	610,08 €
Frauen	494	216181,65	437,61 €	54,11	31,51	508,11 €
Gesamt	913	442904,95	485,11 €	100,00	58,23	558,07 €

Verteilung nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung:

	Zahl der Beschäftigten mit Leistungsprämie in 2009	Ausgeschütteter Betrag in EURO	Durchschnittsprämie 2009	Anteil an den Empfängern in %	Anteil an allen Empfangsberechtigten (1568) in %	Durchschnittsprämie Vorjahr
VZ	605	324383,56	536,17 €	66,27	38,58	601,27 €
TZ	308	118521,39	384,81 €	33,73	19,64	453,74 €
Gesamt	913	442.904,95	485,11 €	100,00	58,23	558,07 €
Männer						
VZ	384	210805,14	548,97 €	42,06	24,49	617,75 €
Männer TZ	35	15918,16	454,80 €	3,83	2,23	471,29 €
Männer gesamt:	419	226.723,30	541,11 €	45,89	26,72	610,08 €
Frauen VZ	221	113578,42	513,93 €	24,21	14,09	569,78 €
Frauen TZ	273	102603,23	375,84 €	29,90	17,41	452,05 €
Frauen gesamt:	494	216.181,65	437,61 €	54,11	31,51	508,11 €
Gesamt	913	442.904,95	485,11 €	100,00	58,23	485,11 €

Im vergangenen Jahr wurden Leistungsprämien an 419 Männer (46%) und 494 Frauen (54%) ausgeschüttet. Dem Geschlechterproporz (m 47% / w 53%) wurde also entsprochen. Auch Teilzeitkräfte wurden entsprechend ihrem Verhältnis (33%) berücksichtigt.

Prämiendurchschnitt nach Geschlecht:

	Vollzeitdurchschnitt in 2009	Teilzeitdurchschnitt in 2009	Gesamtdurchschnitt in 2009
Männer	549 €	455€	541 €
Frauen	514€	376€	438 €
Gesamt	536€	385€	485 €

Wie bereits dargestellt, lag die Durchschnittsprämie pro Mitarbeiter/in mit **485 €** um 73 € niedriger als in 2008 (558 €). Bei Teilzeitkräften ist die Prämie um 68 € auf 385 € gesunken (Vorjahr 453 €), bei den Vollzeit Beschäftigten sank sie um 65 €. Der Abstand zwischen den

Durchschnittsprämien der Männer (541 €) und der Frauen (438 €) blieb zum Vorjahr konstant.

bb) Leistungsabhängige Bewegungen in den Entgeltstufen (§§ 17 TVöD, §§ 9 ff. DV-LBFü)

Im Jahr 2009 konnte 10 Referatsanträgen auf vorgezogene Stufenvorrückung von Tarifbeschäftigten entsprochen werden (Vorjahr 6).

Es waren sowohl die persönlichen Voraussetzungen (erhebliche überdurchschnittliche Leistung, festgestellt durch systematische Leistungsbewertung mit mindestens 4,5 Punkten, zusätzlich ausführliche Schilderung des besonderen Leistungsvermögens) als auch die tarifrechtlichen Voraussetzungen (gegenwärtig in Stufe 3, 4 oder 5 eingestuft und mindestens die Hälfte der Stufenlaufzeit durchlaufen) erfüllt.

Unter den begünstigten Personen waren 8 Frauen sowie zwei Männer. Alle Beschäftigten arbeiten in Vollzeit. Vier Personen sind in der Tarifgruppe 5-8 (vergleichbar dem mittleren Dienst) und sechs Beschäftigte in der Tarifgruppe 9-12 (vergleichbar dem gehobenen Dienst) eingruppiert.

Die Anträge kamen aus den Referaten I, IV und V. Die Verkürzungsentscheidungen führen zu Personalkostenmehrungen i.H.v. rund 94.500 € und werden auf dem „virtuellen Referatsbudget“ verbucht. Dadurch ist gewährleistet, dass entsprechend den städtischen Vorgaben die Personalausgaben nicht über den jährlich gesteckten Rahmen von 100.000 € steigen. Bislang wurde das virtuelle Budget von keinem Referat ausgeschöpft bzw. überschritten. Anträge auf Stufenhemmung wegen erheblich unterdurchschnittlicher Leistung gingen nicht ein.

b) Leistungsprämien und Leistungsstufen für Beamtinnen und Beamte (BayLPZV, §§ 13 ff. DV-LBFü)

Leistungsprämien

Mit Stadtratsbeschluss vom 23.01.2008 wurde die Vergabequote für Leistungsprämien von 10% auf 20% angehoben. Im Jahr 2009 waren 84 Vergabeentscheidungen möglich. Der Prämientopf für Leistungsprämien beträgt 47.000 €. Aus ihm werden auch die so genannten Konzernprämien finanziert.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Jahr 2009 ausgeschütteten Leistungsprämien an unsere Beamtinnen und Beamten. Zu Vergleichszwecken wurden die Zahlen des Jahres 2008 kursiv mit aufgenommen:

Leistungsprämien				in Vollzeit			in Teilzeit		
	gesamt	männlich	weiblich	ges.	m	w	ges.	m	w
Beamtinnen/ Beamte	75	41	34	56	39	17	19	2	17
<i>Vorjahr (2008)</i>	60	42	18	49	42	7	11	0	11
prozentual	100,00%	54,67%	45,33%	74,67%	52,00%	22,67%	25,33%	2,66%	22,67%
<i>Vorjahr (2008)</i>		70,00%	30,00%	81,67%	70,00%	11,67%	18,33	0%	18,33%
Prämien in Summe (gerundet)	42370 €	23733 €	18637 €	31985 €	22533 €	9452 €	10385 €	1200 €	9185 €
Ø-Prämie (gerundet)	565 €	579 €	548 €	571 €	578 €	556 €	547 €	600 €	540 €
<i>Vorjahr (2008)</i>	561 €	581 €	508 €	576 €	581 €	548 €	483 €	0 €	483 €

Insgesamt konnten 2009 rund 42.370 € Leistungsprämien an 75 Beamtinnen und Beamte ausgeschüttet werden. Das entspricht 17,9 % der Beamtinnen und Beamten. Gemessen am Vorjahr (33.666 € / 60 Personen) bedeutet dies eine Steigerung um 25%.

Unter den 51 Anträgen waren 15 Gruppenzielvereinbarungen mit gemischten Teams (Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte). 31 Zielvereinbarungen wurden als Team- oder Einzelprämie ausschließlich mit Beamtinnen/Beamten abgeschlossen.

Zu 90% wurden Zielvereinbarungen abgeschlossen. Lediglich fünf Prämienanträge wurden nachträglich eingereicht (Ausnahme gem. § 14 Abs. 2 DV-LBFü). Der Prämierendurchschnitt pro Kopf lag mit 565 € etwas über dem des Vorjahres (561 €).

Während die Durchschnittsprämie der Männer nahezu gleich bleibt, ist sie bei den Beamtinnen um 40 € auf 548 € gestiegen. Bei den weiblichen Teilzeitkräften stieg die Prämie um 57 € auf 540 €. Es zeigt sich, dass Leistung weitgehend unabhängig vom Arbeitszeitmodell Vollzeit/Teilzeit prämiert wird. **Im Vergleich mit den Tarifbeschäftigten (485 €) lagen die Durchschnittsprämien der Beamtinnen und Beamten in 2009 um 80 € höher.**

2008 waren es nur 3 €. Nachdem allerdings der Leistungsentgelttopf bei den Tarifbeschäftigten jährlich um ¼ steigt, ist zu erwarten, dass sich die Prämienhöhen kurzfristig angleichen werden. Außerdem muss bedacht werden, dass einer Quote von 58% Tarifbeschäftigten mit Leistungsentgelt eine Zahl von knapp 18% Beamtinnen und Beamten mit Leistungsprämien gegenübersteht. Insofern hinkt ein Vergleich beider „Systeme“.

Prämienverteilung nach Geschlecht:

2009	Gesamtverteilung	Prämienverteilung	davon in Teilzeit
Männer	63%	54,67%	2,66%
Frauen	37%	45,33%	22,67%

Insgesamt wurden deutlich mehr Frauen als im Vorjahr berücksichtigt. Ihre Quote stieg um 15,33 Punkte auf 45,33% an. Damit haben die Beamtinnen nicht nur „aufgeholt“, sondern wurden überproportional berücksichtigt (Gesamtverteilung: m 63% / w 37%).

Leistungsstufen

Über die Vergabe der Leistungsstufen entscheiden die Referatsleitungen für ihren Bereich. Sie erhalten hierzu vom Personalamt eine Liste aller Beamtinnen und Beamten, die unter Berücksichtigung der Vergabevoraussetzungen überhaupt für eine Stufenverkürzung in Frage kommen (Liste der berücksichtigungsfähigen Beamtinnen und Beamten).

Bei den Vergabeentscheidungen achtet das Personalamt auf die Einhaltung der formalen Kriterien und auf die verfahrensmäßige Beteiligung von Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsstelle.

Vergabeentscheidung nach Geschlecht

2009	Beamtinnen und Beamten die förmlichen Vergabekriterien erfüllen	in Prozent	davon in Teilzeit	in Prozent
Männer	120	58,54%	5	2,44%
Frauen	85	41,46%	46	22,44%
Gesamt	205	100%	51	

2009	Vergabeentscheidungen	In Prozent	davon in Teilzeit	In Prozent
Männer	13	56,52%	1	4,35%
Frauen	10	43,48%	6	26,09%
Gesamt	23	100%	7	

Bei den 23 Vergabeentscheidungen wurden die Beamtinnen mit 43,48% etwas über dem Geschlechterproporz (w 41,46%, m 58,54%) berücksichtigt.

H. Beurteilungen

Die Beamtinnen und Beamten der vier Laufbahngruppen sind alle vier Jahre zu beurteilen. Zum Beurteilungsstichtag 30.06.2009 waren daher erneut periodische Beurteilungen in der Verwaltung (ohne Lehrkräfte) zu erstellen. Die Amts- und Dienststellenleitungen wurden vor Beginn der Beurteilungsrunde geschult. Der Eingang aller Beurteilungen wird noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Bisher wurden rund 82 % der angeforderten Beurteilungen erstellt und Rf. II vorgelegt. Aktuell können daher nur erste Ergebnisse dargestellt werden. Weitere Auswertungen werden zu einem späteren Zeitpunkt folgen. Die Lehrkräfte der Hans-Böckler-Schule werden 2010 beurteilt.

Die Erstellung einer Statistik der Beurteilungen für Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte ist aus technischen Gründen noch nicht möglich, dies liegt an der zurzeit noch fehlenden endgültigen Umstellung auf das neue Personalmanagementsystem „LOGA“.

Punkteverteilung

	2009	hiervon		2005	hiervon	
	total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer
16 Punkte	2	1	1	3	1	2
15 Punkte	13	5	8	13	6	7
14 Punkte	48	20	28	36	15	21
13 Punkte	73	20	53	85	27	58
12 Punkte	71	20	51	72	17	55
11 Punkte	19	10	9	40	14	26
10 Punkte	3	3	0	12	8	4
9 Punkte	2	2	0	2	1	1
Summe	231	81	150	265	89	176
Zu Beurteilende	284	?	?	286	95	191
Davon beurteilt	81,34	?%	?%	92,66%	93,68%	92,15%

Die Aufstellung zeigt die Verteilung der Bepunktungen und lässt keine Rückschlüsse auf die Beurteilung innerhalb der Laufbahngruppen zu.

Beurteilungsdurchschnitte weiblich/ männlich im Vergleich mit 2005

Laufbahngruppe	Frauen	Männer	Differenz w/m
Einfacher/Mittlerer Dienst 2009	12,30	12,41	-0,11
<i>Einfacher/Mittlerer Dienst 2005</i>	<i>12,25</i>	<i>12,21</i>	<i>+0,04</i>
Gehobener Dienst 2009	13,03	13,41	-0,38
<i>Gehobener Dienst 2005</i>	<i>12,68</i>	<i>12,85</i>	<i>-0,17</i>
Höherer Dienst 2009	15,00	14,00	+1,00
<i>Höherer Dienst 2005</i>	<i>14,67</i>	<i>14,00</i>	<i>+0,67</i>

Mit Ausnahme des höheren Dienstes (hD), der bei den Männern eine Stagnation brachte, sind die Punktwerte bei Frauen wie Männern über alle Laufbahngruppen angestiegen. Bei den Frauen profitierte der gehobene Dienst (+ 0,35 Punkte) wie auch der höhere Dienst (+ 0,33 Punkte).

Die Beurteilungsdurchschnitte Vollzeit/ Teilzeit und die Beurteilungsdurchschnitte weiblich/ männlich und Vollzeit/ Teilzeit können noch nicht erstellt werden.

III. Zusammenfassung und Fazit

Die allgemeine Beschäftigungssituation:

Der Frauenanteil steigt weiterhin an und liegt nun bei 57%.

Die Datenauswertung von Teilzeit, Beurlaubung und Alterteilzeit:

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, neben ausreichenden Betreuungsmöglichkeiten, eine wichtige Voraussetzung. Die Teilzeitquote liegt laut Bericht bei der allgemeinen Verwaltung nun bei 31 % der Gesamtbeschäftigten. Nach wie vor, stehen vorrangig Frauen in der Verantwortung, Familie und Beruf zu vereinbaren. Männer würden diese Verantwortung mittragen, würde dies entsprechend weiter gesellschaftspolitisch honoriert.

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Leitungspositionen sind bei der Stadtverwaltung weiterhin rar. Oftmals liegt es an der Einstellung der Vorgesetzten, dass mit Führungspositionen eine umfassende Repräsentationspflicht verbunden und die Führungsverantwortung als nicht teilbar angesehen wird. Dass es organisatorisch schwierig ist, Teilzeitwünsche in diesen Positionen zu realisieren, streitet auch die Gleichstellungsstelle nicht ab. Dennoch: auch das Bayerische Gleichstellungsgesetz weist auf eine mögliche Teilbarkeit von Stellen mit Vorgesetzten – und Leitungsaufgaben hin.

Die Frauenquote in Führungspositionen:

Die Unterrepräsentanz von Frauen ist noch immer vorhanden, trotz der ständigen Verbesserungen. So sind zum Stichtag sechs Amtsleitungen mit Frauen besetzt, darunter so exponierte Leitungen wie das Amt für Wirtschaft, das Rechnungsprüfungsamt und das Rechtsamt. In der Zusammenschau mit vergleichbaren bayerischen Großstädten steht Fürth mit seinem Frauenanteil (22,2%) damit an oberster Position. Im ziel- und aufgabengebundenen Controllingbericht des Oberbürgermeisters ist die Frauenförderung weiterhin als Ziel definiert.

Fortbildungen, Einstellung, Ausbildung:

Im Vergleich zum Bericht von 2007 ist die Teilnahme an internen und externen Fortbildungen angestiegen. Die Teilnahmezahlen haben sich besonders bei Frauen erhöht. Die Anmeldezahlen beweisen, dass diese Angebote gerne angenommen werden. Der hohe Frauenanteil zeigt außerdem, dass Frauen aktiv an ihrer Karriere arbeiten.

Eingestellt wurden bei der allgemeinen Verwaltung 2009 vorwiegend Frauen im Bereich der ArbeitnehmerInnen. Ein Vergleich zu Vorjahren kann hier nicht vorgenommen werden. Einstellungen, auch jene zur Ausbildung erfolgen nach den objektiven Kriterien des Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz: nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Die Stadt Fürth reagiert auf die Lage am Ausbildungsmarkt und ist auch 2009 bestrebt neben der typischen Ausbildung im Verwaltungsbereich auch weitere Ausbildungsberufe anzubieten. Dazu gehört der Ausbildungsplatz für Ausbildung eines/einer Kaufmanns/Kauffrau für Tourismus und Freizeit. Auf Geschlechtergerechtigkeit wird in dem eher typisch männlichen Berufszweig des Landschaftsgärtners geachtet; das Grünflächenamt bildet hier regelmäßig auch Frauen aus. Ebenso gilt dies für die Ausbildung eines/einer Fachkraft für Veranstal-

tungstechnik und Ausbildungsberufen. Gleichzeitig werden in den typisch weiblichen Beruf der Altenpflege auch immer wieder Männer ausgebildet.

Die Gewährung von Leistungsprämien:

Leistungsentgelt nach § 18 TVöD :

Der Abstand zwischen den Durchschnittsprämien der Männer und der Frauen blieb zum Vorjahr konstant. Bei Teilzeitkräften ist die Prämie gesunken. Es ist zu vermuten, dass Leistung hier weitgehend abhängig vom Arbeitszeitmodell Vollzeit/Teilzeit prämiert wird.

Leistungsabhängige Bewegungen in den Entgeltstufen (§§ 17 TVöD, §§ 9 ff. DV-LBFü):

Unter den 10 begünstigten Personen waren 8 Frauen sowie zwei Männer. Alle Beschäftigten arbeiten in Vollzeit.

Leistungsprämien und Leistungsstufen für Beamtinnen und Beamte (BayLPZV, §§ 13 ff. DV-LBFü)

Während die Durchschnittsprämie der Männer nahezu gleich bleibt, ist sie bei den Beamtinnen gestiegen. Bei den weiblichen Teilzeitkräften stieg die Prämie ebenfalls. Es zeigt sich, dass Leistung hier weitgehend unabhängig vom Arbeitszeitmodell Vollzeit/Teilzeit prämiert wird.

Eine Prämierung, die unabhängig vom Geschlecht und der Dauer der Arbeitszeit vorgenommen wird, ist weiter hin ein wichtiges gleichstellungspolitisches Ziel.

Die Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten:

Für Beamtinnen und Beamte ist die Beurteilung ein entscheidendes Kriterium für den beruflichen Aufstieg. Die Zahlen des Berichts von 2007 belegten, dass in Teilzeit arbeitende Beamtinnen und Beamte im durchschnitt schlechter beurteilt werden. Leider konnten diese Zahlen im Personalbericht aus technischen Gründen in diesem Bericht nicht dargestellt werden.

Eine Bewertung, die unabhängig vom Geschlecht und der Dauer der Arbeitszeit vorgenommen wird, ist weiter hin ein wichtiges gleichstellungspolitisches Ziel.

Obwohl der Frauenanteil in Führungspositionen bei der allgemeinen Verwaltung erfreulich hoch ist, gibt es in anderen Bereichen der Gleichstellungsarbeit weiterhin noch einiges zu verändern und zu verbessern. Statistiken können den Weg weisen um neue Ziele zu definieren. Die Umsetzung der gewählten Maßnahmen ist Aufgabe der Beschäftigten - besonders der in Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.