

Die Stadt Schwabach erläßt aufgrund Art. 5 Abs. 6, Art. 20 Abs.I S.3 BayGlStG folgende

GLEICHSTELLUNGSSATZUNG

(Stand: 1. Satzung zur Änderung der Gleichstellungssatzung vom 14.12.2010)

§ 1

Inhalt des Gleichstellungskonzepts

- (1) Im Gleichstellungskonzept ist alle drei Jahre von der Personalabteilung in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle jeweils zum 31.12. des jeweiligen Jahres anhand einer tabellarischen Datenübersicht eine Beschreibung der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten für die einzelnen Dienststellen und Einrichtungen getrennt, anhand der zu diesem Zeitpunkt geltenden statistischen Daten, jeweils geordnet nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, sowie nach Teilzeitarbeitsplätzen zu erstellen und dem Stadtrat vorzulegen.
- a) Funktionsgruppen und Führungspositionen
 - b) Voll-, Teilzeittätigkeiten; aufgegliedert nach Stundenzahl
 - c) Einstellungen und Bewerbungen, insbesondere der Auszubildenden
 - d) Umsetzungen und Versetzungen
 - e) Beförderungen und Höhergruppierungen und der jeweilige durchschnittliche Abstand
 - f) Beurteilungsnoten
 - g) Beurlaubungen
aufgegliedert nach Elternzeit und sonstigen mehr als einen Monat dauernden Sonderurlauben, sowie kürzere Sonderurlaube und deren Gründe
 - h) Zahl der Fortbildungen
 - i) Anzahl der Maßnahmen, die aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) notwendig waren
 - j) Anzahl der Beschäftigten in sozialversicherungsfreien Arbeits-/Beschäftigungsverhältnissen
 - k) Zeitlich befristete Vertragsverhältnisse
 - l) Arbeitsplätze für Behinderte
- (2) Ergibt sich aus der Beschreibung nach Abs.I in den einzelnen Bereichen ein gleichbleibender und deutlicher Unterschied in mehr als zwei aufeinanderfolgenden, fortgeschriebenen Gleichstellungskonzepten zwischen Frauen und Männern, so sind die Gründe dafür im einzelnen zu erläutern.
- (3) In einem Personalentwicklungsplan sind Maßnahmen vorzusehen, die die vorhandene strukturelle Benachteiligung von Frauen kompensieren. Insbesondere muß der Frauenanteil in den Bereichen, in denen er innerhalb einer Besoldungs-oder Vergütungsgruppe

unterrepräsentiert ist, unter Ausschöpfung der Möglichkeiten von Art. 7 bis 14 des BayGIG erhöht werden, mindestens bis zur Erreichung des Prozentsatzes des weiblichen Beschäftigtenanteils.

- (4) Zur Sicherstellung der gleichberechtigten Teilhabe der männlichen Beschäftigten an Familienarbeit sind diesen verstärkt Angebote zu flexibler Arbeitszeit und Teilzeitarbeit aus familiären Gründen, sowie auch Sonderurlaub nach § 80 oder § 86a BayBG zu machen, auch in Führungs- und Leitungspositionen.
- (5) Es werden strukturelle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergriffen, insbesondere soweit in der Trägerschaft der Stadt Schulen und sonstige Kinder- und Jugendlichenbetreuungseinrichtungen stehen.

§ 2

Bestellung der/des Gleichstellungsbeauftragten

Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist vom Stadtrat für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu bestellen. Nur im Wege der Umsetzung kann die Bestellung im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben werden.

§ 3

Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist allein der Oberbürgermeisterin oder dem Oberbürgermeister zugeordnet. Im übrigen ist sie weisungsfrei und nicht an den Dienstweg gebunden. Darüberhinaus gelten die allgemeinen Bestimmungen für die Beschäftigten der Stadt.
- (2) Eine Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten ist zu bestimmen.
- (3) Sie ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sachlichen Mitteln auszustatten und verwaltet den für ihr Amt ausgebrachten Haushaltstitel in eigener Zuständigkeit entsprechend der allgemeinen Verfügung zur Ausgabebefugnis für eine Abteilungsleitung.

§ 4

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Verwaltung

- (1) Die Erfüllung der Aufgaben aus dem BayGIG ist eine Querschnittsaufgabe für alle Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Verbesserung der beruflichen Situation der weiblichen Beschäftigten betreffen. Aus diesem Grund ist sie an allen Personal- und Organisationsentscheidungen, insbesondere bei investiven Planungsvorhaben, mit Beginn des Entscheidungsfindungsprozesses zu beteiligen und kann dazu eigene Stellungnahmen abgeben.
- (2) Von Personalgesprächen, bei Einstellungen einschließlich Vorstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung von Führungsaufgaben, sowie von Kündigungen ist sie frühzeitig zu informieren und auf ihr Verlangen hinzuzuziehen, es sei denn, die davon betroffenen Bewerbenden oder Beschäftigten lehnen dies ab.
- (3) Sie hält für Einzelberatung Sprechstunden während der Dienstzeit. Sie kann selbst zu einer Informationsveranstaltung oder Fortbildung für die Beschäftigten einladen.

- (4) Sie gibt den jeweiligen Fachreferaten Anregungen und Hinweise zur Verbesserung der Situation der weiblichen Beschäftigten und kann dazu erforderliche Informationen aus Akten heranziehen. Notwendige Informationen sind ihr auf Anfrage zu geben. Ihre Stellungnahmen müssen im weiteren Entscheidungsprozeß mit einbezogen werden. Soweit es sich um Vorlagen für den Stadtrat handelt, ist diesem ihre von der Beschlußvorlage abweichende Auffassung bekanntzugeben.
- (5) Auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten trägt die Oberbürgermeisterin oder der Oberbürgermeister im Stadtrat und seinen Ausschüssen Empfehlungen und Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten zur Behandlung vor. Sie kann an den Sitzungen des Stadtrats und seiner Ausschüsse zur Erfüllung ihrer Aufgaben teilnehmen. Ihr ist in Angelegenheiten Ihres Aufgabenbereiches auf Wunsch das Wort zu erteilen.

§ 5

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten außerhalb der Verwaltung

- (1) Sie unterstützt und fördert die Gleichstellung aller Bürgerinnen und Bürger der Stadt. Sie zeigt Diskriminierungen von Frauen auf und wirkt auf die Verwirklichung des Gleichberechtigungsartikels 3 Abs. II GG in seinen tatsächlichen Auswirkungen im täglichen Leben hin, indem sie örtliche Maßnahmen vorschlägt, initiiert oder selbst durchführt.
- (2) Sie hält regelmäßig Kontakte zu Behörden, Institutionen, Verbänden, Einrichtungen und Fraueninitiativen in der Stadt und arbeitet mit ihnen zusammen. Darüber hinaus hält sie den Informationsaustausch zu anderen Gleichstellungsbeauftragten aufrecht und nimmt zu Gleichstellungsfragen an überörtlichen Arbeitsgemeinschaften und Vertretungen der Kommunen teil.
- (3) Sie führt gleichstellungsrelevante Öffentlichkeitsarbeit selbstständig, unter Beachtung von Art. 5 und Art. 18 Abs. 7 BayGIG durch.

§ 6

Beanstandungsrecht

- (1) Die nach Art. 19 Abs. 1 und 2 erfolgte Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten ist, wenn keine Übereinstimmung erzielt wurde und die Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten auch nach einer begründeten Ablehnung durch die Amtsleitung nach wie vor von dieser abweicht, der nächsthöheren Aufsichtsbehörde zur rechtlichen Überprüfung und Entscheidungsempfehlung vorzulegen.
- (2) Die beanstandete Maßnahme ist solange aufzuschieben.

§ 7

Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am 01. Dezember 1996 in Kraft.

Schwabach, den 09.01.1997

Reimann
Oberbürgermeister