

Gleichstellungssatzung für die Stadt Aschaffenburg
vom 07.11.1996
(amtlich bekanntgemacht am 15.11.1996)

Die Stadt Aschaffenburg erläßt aufgrund des Art. 5 Abs. 6 und Art. 20 Abs. 1 des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz BayGlG) vom 24. Mai 1996 (GVBl S. 186) folgende Gleichstellungssatzung:

§ 1 Gleichstellungskonzept

(1) Am 17.12.1990 beschloß der Stadtrat die Richtlinie "Frauenförderplan für die Stadt Aschaffenburg" mit einer Befristung von einem Jahr. Nach Ablauf der Erprobungsphase am 31.12.1991 wurde der Frauenförderplan vom Hauptsenat am 30.3.1992 als unbefristete Richtlinie erlassen (siehe Anlage).

(2) Diese Richtlinie bildet die Grundlage für das Gleichstellungskonzept der Stadt Aschaffenburg.

(3) Über die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes berichtet das Personalamt jährlich in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle.

§ 2 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Stadt Aschaffenburg bestellt eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte.

(2) Bei der Stadt Aschaffenburg wurde am 1. April 1989 die Gleichstellungsstelle für Frauen eingerichtet. Die Leiterin der Gleichstellungsstelle wird zur Gleichstellungsbeauftragten nach dem BayGlG bestellt. Die Bestellung erfolgt unbefristet.

§ 3 Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar dem Oberbürgermeister/der Oberbürgermeisterin unterstellt. Sie ist in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte kann 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.

(3) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau mit einer abgeschlossenen Ausbildung (Fachhochschul- oder Hochschulstudium) und möglichst mit Berufserfahrung einzustellen. Die Ausbildung und die Berufserfahrung sollen einen einschlägigen Bezug zum Aufgabengebiet der Gleichstellungsstelle haben. Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Bundesangestelltentarifvertrag.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sachlichen Mitteln auszustatten und verwaltet die für ihr Amt ausgebrachten Haushaltstitel in eigener Zuständigkeit. Das Zustimmungsbedürfnis des Oberbürgermeisters/der Oberbürgermeisterin richtet sich nach der allgemeinen Verfügung zur Ausgabenbefugnis für Amtsleitungen.

§ 4 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Bei den Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten gemäß dem BayGlG handelt es sich um Querschnittsaufgaben. Darunter fallen 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 Grunde ist sie an allen Personal-, und Organisationsentscheidungen, insbesondere bei investiven Planungsvorhaben, mit Beginn des Entscheidungsfindungsprozesses zu beteiligen und kann dazu eigene Stellungnahmen abgeben. Sie wirkt bei der Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes von Frauen und Männern im Rahmen der Zuständigkeiten der Stadt Aschaffenburg mit.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist von beabsichtigten Personalgesprächen, insbesondere bei Einstellungen einschließlich Vorstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Übertragungen von Führungsaufgaben sowie bei Kündigungen rechtzeitig zu informieren. Sie ist berechtigt daran teilzunehmen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte soll die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Stadt Aschaffenburg fördern. Sie ergreift Initiativen zur Beseitigung noch vorhandener Benachteiligungen und zur Verbesserung der Situation von Frauen. Zu ihren Aufgaben gehört die Information, Beratung und Vermittlung zu Fragen, Problemen und Anregungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und persönliche Hilfestellung in Einzelfällen. Darüber hinaus erstellt und organisiert sie Fortbildungsprogramme auf Basis des Frauenförderplans für die berufliche Gleichstellung der bei der Stadt Aschaffenburg beschäftigten Frauen.

(4) Sie gibt den jeweiligen Fachämtern Anregungen und Hinweise zur Verbesserung der Situation der weiblichen Beschäftigten und kann dazu erforderliche Informationen aus Akten heranziehen. Auf Anfrage sind ihr die notwendigen Informationen zu geben. Ihre Stellungnahmen müssen im weiteren Entscheidungsprozeß berücksichtigt werden. Soweit es sich um Vorlagen für den Stadtrat handelt, ist diesem ihre von der Beschlußvorlage abweichende Auffassung bekanntzugeben.

(5) Empfehlungen und Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten können vom/von Oberbürgermeister/der Oberbürgermeisterin dem Stadtrat bekanntgegeben werden. Sie kann an allen Sitzungen des Stadtrats und seiner Ausschüsse zur Erfüllung ihrer Aufgaben teilnehmen.

§ 5 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten außerhalb der Verwaltung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und fördert die Gleichstellung aller Bürgerinnen und Bürger der Stadt. Sie weist auf Diskriminierungen von Frauen hin und trägt zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im täglichen Leben gemäß Art. 3 Abs. 2 GG bei. Für die Umsetzung dieses Gesetzesauftrages kann sie örtliche Maßnahmen vorschlagen, initiieren und durchführen.

(2) Sie unterhält Kontakte zu Behörden, Institutionen, Verbänden, Einrichtungen, Interessengruppen und Fraueninitiativen in der Stadt. Darüber hinaus pflegt sie den Informationsaustausch mit anderen Gleichstellungsbeauftragten und arbeitet mit ihnen zusammen. Sie hat das Recht, an überörtlichen gleichstellungsbezogenen Veranstaltungen teilzunehmen. Hierzu gehören insbesondere Arbeitsgemeinschaften und Tagungen.

(3) Unter Beachtung von Art. 18 Abs. 7 BayGlG kann sie selbständig gleichstellungsrelevante Veranstaltungen durchführen. Die Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit leistet sie im Einvernehmen mit dem Oberbürgermeister/der Oberbürgermeisterin.

§ 6 Beanstandungsrecht

(1) Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte 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 der Oberbürgermeister/die Oberbürgermeisterin. Die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung soll so lange aufgeschoben werden. Wird die Beanstandung für begründet erachtet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Wird die Beanstandung nicht für begründet erachtet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

(3) Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.

§ 7 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt zum 1.11.1996 in Kraft.

Frauenförderplan für die Stadt Aschaffenburg

Der Frauenförderplan für die Stadt Aschaffenburg hat das vorrangige Ziel, Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben abzubauen und künftige zu verhindern. Mit diesem Frauenförderplan soll zum Aufbau einer gerechteren Arbeitswelt beigetragen werden, in der die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufgehoben ist. Trotz vieler Bemühungen bezüglich der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen sind immer noch Mißverhältnisse zuungunsten der Frauen vorhanden. Dem Abbau dieser Mißverhältnisse dient dieser Frauenförderplan. Er gilt für alle Beschäftigten und Auszubildenden der Stadt Aschaffenburg.

Mit diesem Frauenförderplan verpflichtet sich die Stadt Aschaffenburg, darauf hinzuwirken, daß der Gleichberechtigungsgrundsatz des Grundgesetzes erfüllt wird. Im einzelnen handelt es sich um folgende Maßnahmen:

1. Stellenausschreibungen

- a) Stellenausschreibungen sind grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form abzufassen.
- b) Alle freiwerdenden und neugeschaffenen Stellen sind intern auszuschreiben. Bei Besetzungen freier Stellen werden bereits beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei gleichwertiger Qualifikation gegenüber externen Bewerberinnen und Bewerbern vorrangig berücksichtigt. Die Verwaltung trägt dafür Sorge, daß der Informationsfluß gewährleistet ist und daß allen Beschäftigten die Stellenausschreibungen zur Kenntnis gelangen. Hierbei sollen geeignete weibliche Beschäftigte motiviert werden, sich für höherqualifizierte Stellen zu bewerben.
- c) Bei der Abfassung von Stellenausschreibungen für Stellen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen gezielt angesprochen werden. Dies geschieht mit dem Zusatz: "Die Stadt Aschaffenburg strebt an, den Frauenanteil in diesem Beruf/dieser Funktion/diesem Bereich zu erhöhen. Daher werden besonders Frauen aufgefordert, sich zu bewerben."
- d) Die Verwaltung ist verpflichtet, sich eigeninitiativ um geeignete Bewerberinnen zu bemühen.

2. Stellenbesetzungen

- a) Alle geeigneten Bewerberinnen und Bewerber, die die formalen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen, sind in das Auswahlverfahren mit einzubeziehen. Die in der Stellenausschreibung für den jeweiligen Arbeitsplatz geforderten Qualifikationen dürfen nachträglich weder qualitativ noch quantitativ geändert werden. Die Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz ist sicherzustellen. Unterbrechungen der Berufstätigkeit wegen Familienpflichten oder aus einem anderen wichtigen Grund und Zeiten von Teilzeitbeschäftigungen dürfen bei der Qualifikationsbeurteilung nicht nachteilig gewertet werden.

Der Ausschuß zur Förderung der Gleichstellung (vgl. Punkt 10.) erarbeitet zusammen mit der Verwaltung Auswahlkriterien.

- b) Es sollte grundsätzlich vermieden werden, daß im Auswahlverfahren geschlechtsbezogene Fragen gestellt werden.
- c) Bewerbungen um Teilzeitarbeit sind auch bei der Besetzung von Vollzeitstellen mit zu berücksichtigen.
- d) Die Frauenbeauftragte ist beim Auswahlverfahren und bei allen Vorstellungsgesprächen zu beteiligen.
- e) Die Verwaltung ist beauftragt, in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle regelmäßig die Bereiche, Funktionen, Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen festzustellen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt.

3. Ausbildung

Die Stadt Aschaffenburg wird sich aktiv um Bewerbungen von Frauen für ausgeschriebene Ausbildungsplätze bemühen. Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind die Grundsätze, wie sie für Einstellungen gelten, entsprechend anzuwenden.

4. Fortbildung

- a) Teilzeitbeschäftigten sind grundsätzlich die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- b) Die Stadt Aschaffenburg wirkt bei den Fortbildungsträgern darauf hin, daß bei der inhaltlichen Gestaltung von Fortbildungsprogrammen das Thema Gleichstellung der Frau eingeplant wird.
- c) Allen Beschäftigten sind die Fortbildungsprogramme der wichtigsten Fortbildungsträger zur Kenntnis zu geben.
- d) Frauen sind von Vorgesetzten und der Personalverwaltung zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen gezielt anzusprechen. Dies gilt insbesondere für Seminare, die auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben vorbereiten. Auch mehreren Mitarbeiterinnen eines Bereiches soll Gelegenheit gegeben werden, an der gleichen Fortbildungsveranstaltung teilzunehmen, soweit dies dienstlich möglich ist.
- e) Frauen soll die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen vorrangig ermöglicht werden.
- f) Die Stadt Aschaffenburg wirkt darauf hin, daß die Fortbildungsträger Einrichtungen zur Kinderbetreuung schaffen. Bei Fortbildungsveranstaltungen am Dienort sind die üblichen Arbeitszeiten einzuhalten.
- g) Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zum Thema "Gleichberechtigung der Frau" ist für Personalführungskräfte/Vorgesetzte verbindlich.
- h) Die Kosten für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen werden im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen erstattet.

19.1

i) Teilzeitbeschäftigte erhalten bei der Teilnahme an Ganztagsfortbildungen Freizeitausgleich im Rahmen der tarifrechtlichen und gesetzlichen Bestimmungen, wenn die Seminarzeiten die regelmäßige individuell vereinbarte Arbeitszeit überschreiten.

5. Berufliche Entwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten

a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

b) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

c) Es ist sicherzustellen, daß für die überwiegend in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen beschäftigten Frauen berufliche Perspektiven aufgezeigt und entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten angeboten werden.

6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Aschaffenburg verpflichtet sich, bei den in der Nähe der Dienststellen liegenden Betreuungseinrichtungen darauf hinzuwirken, daß Unterbringungsmöglichkeiten für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten werden.

6.1 Teilzeitarbeit

a) Bewerberinnen und Bewerber, die nach der Familienphase den Wiedereinstieg in den Beruf anstreben, sind bei gleicher Qualifikation gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern vorrangig zu berücksichtigen.

b) Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit ist bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen (z. B. Bayerisches Beamtengesetz) zu entsprechen.

c) Die Reduzierung der Arbeitszeit wird grundsätzlich so gestaltet, daß die Stunden- grenze für die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und in der Zusatzversor- gung nicht unterschritten wird.

d) Wegen Teilzeitbeschäftigungen darf kein Abbau von Vollzeitarbeitsplätzen erfolgen. Die reduzierte Stundenzahl ist nach entsprechender Bedarfsüberprüfung personell auszugleichen.

e) Den Wünschen auf Reduzierung der Arbeitszeit aus persönlichen Gründen außerhalb der gesetzlichen Möglichkeiten ist zu entsprechen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

f) Die Frauenbeauftragte ist bei der Entscheidung über Anträge auf Teilzeitbeschäfti- gung zu beteiligen.

g) Zeiten der Teilzeitbeschäftigung dürfen in der Eignungsbeurteilung nicht nachteilig bewertet werden. Teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden die gleichen Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

h) Die Vollzeitbeschäftigung nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung erfolgt auf Antrag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der stellenplanmäßigen und organisatorischen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung der Eignung vorrangig vor Neueinstellungen.

i) Es darf durch Teilzeitbeschäftigung zu keiner Arbeitsverdichtung kommen.

j) Die Anordnung von Mehrarbeit ist nur im Ausnahmefall und nur dann möglich, wenn keine familienbezogenen Belange (z. B. Kinderbetreuung, Pflege von Familienangehörigen) entgegenstehen.

6.2 Beurlaubung

a) Anträgen auf Beurlaubung ist bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen (z. B. Bayerisches Beamtenengesetz) zu entsprechen.

b) Die Stadt Aschaffenburg verpflichtet sich, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über die Möglichkeiten von Beurlaubungen zu informieren.

c) In Beurlaubungsfällen ist die Vertretung durch die Einstellung von Ersatzkräften sicherzustellen. Im Falle der Kündigung einer beurlaubten Mitarbeiterin oder eines beurlaubten Mitarbeiters ist das möglicherweise befristete Arbeitsverhältnis der Ersatzkraft bei entsprechender Eignung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umzuwandeln.

d) Beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll während der Beurlaubung die Möglichkeit gegeben werden, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können sich jederzeit über die Fortbildungsprogramme beim Personalamt und/oder im Fachamt informieren.

e) Nach Beendigung der Beurlaubung ist die Rückkehr an den vorherigen Arbeitsplatz grundsätzlich zu ermöglichen. Auf alle Fälle muß der angebotene Arbeitsplatz den beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen.

6.3 Wiedereinstieg in den Beruf

Ehemals Beschäftigte werden nach Unterbrechung der Berufstätigkeit, z. B. wegen Kindererziehung oder einem anderen wichtigen Grund, bei einer Bewerbung und bei entsprechender Eignung vorrangig eingestellt.

7. Umgangsformen in der Verwaltung

a) Alle Formulare und innerdienstlichen Veröffentlichungen sind innerhalb eines Jahres nach Erlass dieses Frauenförderplanes unter Beteiligung der Frauenbeauftragten dahingehend zu überprüfen und ggf. zu ändern, daß bei allen Formulierungen auch die weibliche Form verwendet wird.

b) Sexuelle Belästigungen von Frauen am Arbeitsplatz werden von der Stadt Aschaffenburg streng geahndet. Verwaltung, Personalrat und Frauenbeauftragte verpflichten sich, den in dieser Beziehung vorgebrachten Beschwerden unverzüglich nachzugehen und diese vertraulich zu behandeln. Anlaufstelle für Frauen, die sich an ihrem Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen, sind die Frauenbeauftragte und ein besonders hierfür vom Personalrat benanntes weibliches Personalratsmitglied.

19.1

c) Die Festlegung von Frauen auf die traditionelle Rollenverteilung ist unzulässig. Mitarbeiterinnen dürfen aus der Ablehnung von Tätigkeiten, die von dieser Rollenverteilung geprägt sind, keinerlei Nachteile entstehen.

8. Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen für die überwiegend von Frauen ausgeübten Berufe, wie z. B. Schreib- und Reinigungskräfte, sind zu verbessern durch

- geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen,
- Einsatz von gesundheitsschützenden Arbeitsmethoden, Geräten und Mitteln,
- Beschaffung von Schutzkleidung im Rahmen der tarifrechtlichen Vorschriften,
- Beschaffung geeigneter Aufenthalts- und Umkleieräume.

9. Berichterstattung

Die Verwaltung erstellt jährlich einen Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes. Der Bericht soll neben der Beschreibung und Bewertung der ergriffenen bzw. der Begründung der unterlassenen Maßnahmen noch folgende Inhalte haben:

- Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen,
- Zahl der Frauen und Männer, die sich beworben haben und die eingestellt worden sind, auch im Ausbildungsbereich,
- Zahl der beförderten und höhergruppierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen,
- Anzahl der Teilzeitbeschäftigten,
- Zahl der gestellten und genehmigten Anträge auf Veränderung der Arbeitszeit,
- Zahl der gestellten und genehmigten Anträge auf Beurlaubung,
- Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen.

10. Ausschuß zur Förderung der Gleichstellung

Zur Sicherstellung der Frauenförderung ist ein Ausschuß zur Förderung der Gleichstellung einzurichten. Dieser Ausschuß setzt sich zusammen aus

- dem Oberbürgermeister oder einer/einem von ihm Beauftragten,
- einem Personalratsmitglied,
- der Frauenbeauftragten,
- einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. der Schwerbehindertenvertretung, soweit Angelegenheiten dieser Beschäftigungsgruppen behandelt werden,
- Stadträten/Stadträtinnen.

11. Umsetzung und Fortschreibung

a) Auf der Grundlage der "Berichterstattung" prüft der Ausschuß zur Förderung der Gleichstellung die Wirkung des Frauenförderplans und erarbeitet Verbesserungsvorschläge. Diese Vorschläge werden an den Stadtrat und die Verwaltung zur Entscheidung weitergeleitet.

b) Dieser Frauenförderplan ist gültig ab 1.1.1991 und ist befristet auf 1 Jahr.

Dieser Frauenförderplan ist jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter, auch Neueingestellten, auszuhändigen. In allen Ämtern und Dienststellen der Stadt Aschaffenburg ist im Rahmen von Dienstbesprechungen und Personalversammlungen über den Inhalt des Frauenförderplans zu informieren und auf dessen Umsetzung hinzuwirken.

Beschluß des Stadtrates vom 17.12.1990

Nach Ablauf der Erprobungsphase am 31.12.1991 wurde der Frauenförderplan vom Hauptsenat am 30.3.1992 als unbefristete Richtlinie erlassen.