



GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

FORTSCHREIBUNG 2020

Impressum

Herausgeberin: Stadt Fürth

Redaktion

Hilde Langfeld, Gleichstellungsbeauftragte
In Kooperation mit
Klaus Schönweiß, Personalamtsleiter
Monika Meier, Personalamt
Heidi Flory, Gesamtpersonalratsvorsitzende

Verantwortlich

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

Stand: April 2021



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern trat am 1. Juli 1996 in Kraft und wurde 2006 unbefristet fortgeschrieben. Ein wichtiges Instrument zur Umsetzung der im Gesetz vorgegebenen Ziele ist die Erstellung eines Gleichstellungskonzepts, das regelmäßig fortgeschrieben wird.

Das Konzept ist eine genaue Bestandsaufnahme über die bislang erreichten Entwicklungen im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Fürth.

Ein Großteil der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Fürth sind Frauen. Viele sind für die Versorgung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen verantwortlich, daher ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor ein wichtiges Thema.

Die Stadt Fürth bietet eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen und Sozialleistungen, um sich als familienfreundliche und attraktive Arbeitgeberin in der Metropolregion zu positionieren, engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten und leistungsorientierte Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Gleichstellungsarbeit wird insbesondere von den Führungskräften und Personalverantwortlichen geleistet. Ich danke allen sehr herzlich, die sich in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle, dem Personalrat und der Personalverwaltung für mehr Geschlechtergerechtigkeit bei der Stadt Fürth einsetzen.

Fürth, im April 2021

Dr. Thomas Jung
Oberbürgermeister

Situationsbericht		Seite
1.	Personal	4 - 5
2.	Teilzeit und Elternzeit	6
3.	Einstellung	6
4.	Ausbildung	7
5.	Fortbildung	8
6.	Leistungsprämien	9 – 10
7.	Frauen in Führung	11
8.	Politik	12
Maßnahmenkatalog		Seite
I.	Maßnahmen zur beruflichen Förderung der weiblichen Beschäftigten	13 - 15
II.	Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	15 - 18
III.	Sonstige Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit	18 - 19
IV.	Allgemeine Regelungen	20 - 22
Rechtliche Grundlagen		Seite
1.	Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG)	23 - 28
2.	Auszug aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz - sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (AGG)	28 - 32
3.	Satzung der Stadt Fürth zum Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes	32 - 33

Der Situationsbericht beschreibt auf der Grundlage der Personaldaten die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. Die Entwicklung wird durch Vergleich der aktuellen Daten zum Stand 31. Dezember 2019 mit den Daten aus dem Jahr 2014 dargestellt.

Zur besseren Transparenz und Klarheit umfasst der neue Bericht ausschließlich die allgemeine Stadtverwaltung Fürth inklusive Stadtentwässerung und Altenpflegeheim. Aufgrund der verschiedenartigen Personalstrukturen müssen *infra* und Klinikum gesondert betrachtet werden.

Der Situationsbericht analysiert die Veränderungen der Personalsituation in den vergangenen Jahren, die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes und zeigt den aktuellen Handlungsbedarf.

1. Personal

Bei der Stadt Fürth waren zum 31.12.2019 rund 2.600 Personen (Vorjahr 2.500) beschäftigt. Auch Personen, die sich in Elternzeit oder sonstiger Beurlaubung befinden, sind mit einbezogen. Die Stadt wächst und die Stadtverwaltung passt sich dem Bedarf an. Neben dem Klinikum zählt die Stadt Fürth zu den Top 3 Arbeitgebern in der Stadt.

Beschäftigtensituation insgesamt

	Jahr 2014	Jahr 2019
Allgemeine Verwaltung	2.326	2.622

Beschäftigtensituation nach Geschlecht

	Geschlecht	Jahr 2014	In Prozent	Jahr 2019	In Prozent
Allgemeine Verwaltung	Frauen	1.320	57%	1.497	57%
	Männer	1.006	43%	1.125	43%

Beschäftigtensituation nach Statusgruppen

	Gruppe	Jahr 2014	In Prozent	Jahr 2019	In Prozent
Stadt Fürth	Beamte	437	19%	480	18%
	Tarifbeschäftigte	1.889	81%	2.142	82%

4. Ausbildung

Ausbildung in den Verwaltungsberufen in der Allgemeinen Verwaltung

	Verwaltungsfachangestellte		QE 2 nVD		QE 3 nVD		Sum:
	w	m	w	m	w	m	
2019	5	0	3	4	6	6	24
2014	13	5	0	0	10	3	31
2007	6	1	2	5	5	1	20
2000	2	0	3	2	0	2	9
Summe							

Ausbildungsberufe	Ausbildungsjahr						gesamt	davon w	davon m
	1. (Einstellung 2019)		2. (Einstellung 2018)		3. (Einstellung 2017)				
	w	m	w	m	w	m			
1. Allg. Verwaltung:									
Verwaltungsfachangestellte	5	0	6	2 ¹⁾	7	1	21	18	3
2. Qualifikationsebene nichttechn. Verwaltungsdienst	3 ³⁾	4	0	6 ²⁾			13	3	10
3. Qualifikationsebene nichttechn. Verwaltungsdienst	6	6	2	5 ³⁾	3	3 ⁴⁾	25	11	14
gesamt	14	10	8	13	10	4	59	32	27
2. Sonstige:									
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0	0	0	0	0	1	1	0	1
Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Mediengestalter/in Digital und Print	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Staatlich geprüfte/r Altenpfleger/in	1	0	2 ^{5,6)}	1	2 ⁵⁾	1	7	5	2
gesamt	1	0	5	1	2	2	11	8	3

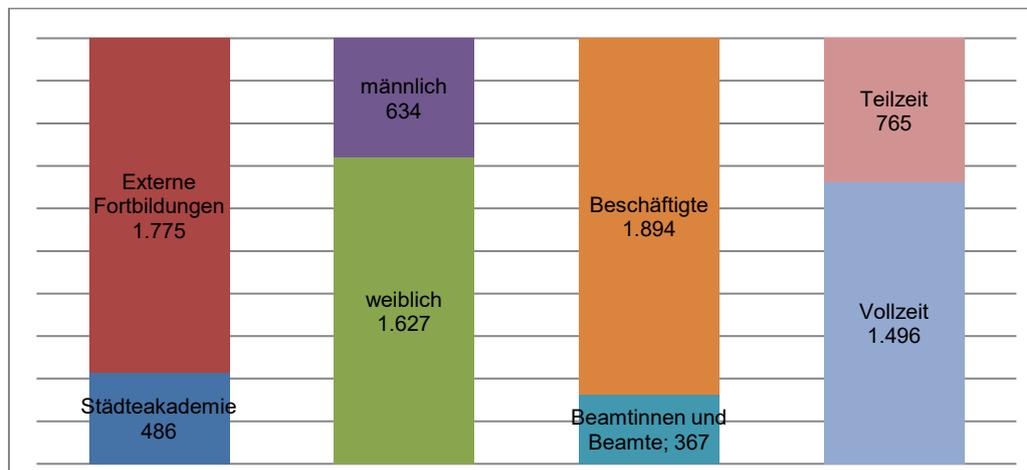
- 1) Eine Nachwuchskraft hat die Ausbildung abgebrochen.
- 2) Davon zwei Anwärter, die aufgrund des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG) auf eine sogenannte Vorbehaltsstelle für ehemalige Zeitsoldaten zugewiesen wurden.
- 3) Davon eine Zuweisung aufgrund des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG) auf eine sogenannte Vorbehaltsstelle für ehemalige Zeitsoldaten.
- 4) Zwei Nachwuchskräfte sind wegen Nichtbestehens der Zwischenprüfung ausgeschieden.
- 5) Abschluss von Ausbildungsverträgen in einem höheren Ausbildungsjahr.
- 6) Nichtbestehen der Probezeit

Die typischen Ausbildungsberufe in der Verwaltung inklusive der Spezialbereiche Altenpflege und Tourismus sind auch weiterhin klassische Frauendomänen. Geschlechtersensible Projekte zur Berufsorientierung wie *girls day* und *boys day* sollen dazu beitragen, die Geschlechterstereotypen abzubauen und einen gesellschaftspolitischen Wandel herbeizuführen. Bei den Bewerbungen für eine Ausbildung bei der Stadt Fürth zeigt sich deutlich, dass Mädchen die besseren Schulabschlüsse haben und dadurch im landesweiten Auswahlverfahren weit vorne liegen.

5. Fortbildung

Im Jahr 2019 nahmen insgesamt 2.261 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Fürth an Fortbildungsveranstaltungen teil. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Zahlen deutlich gestiegen (2018: 1.845)

Veranstaltungen der Städteakademie wurden im Vergleich zum Vorjahr wieder stärker besucht. Die Zahl der Teilnehmenden aus Fürth stieg im Jahr 2019 auf 486 (365 in 2018).



Der Frauenanteil bei den Angeboten der Städteakademie liegt mit rund 77,8 % weiterhin sehr hoch, weil insbesondere die Gesundheitsangebote wie Mittagspausengymnastik oder Business-Yoga überwiegend von Frauen besucht werden. Aber auch der Frauenanteil an externen Fachfortbildungen liegt mit rund 70,4 % weit über dem Geschlechterproporz von ca. 57 % in der Stadtverwaltung.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Seminaren der Städteakademie liegt mit 35 % ca. 2 Prozentpunkte über den Zahlen der externen Fachfortbildungen (33 %) und entspricht in etwa dem Gesamtschnitt in der Stadtverwaltung (34 %). Damit Teilzeitbeschäftigte weiterhin problemlos an Fortbildungen teilnehmen können, werden verschiedene Seminare der Städteakademie auch halbtags angeboten.

Die Führungskräfte-Seminare sind ein wichtiger Bestandteil der aktiven Frauenförderung bei der Stadt Fürth zur gezielten Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

6. Leistungsprämien

6.1 Leistungsentgelt für Tarifbeschäftigte

Das Leistungsentgelt wurde von den Tarifparteien 2007 verbindlich eingeführt und im Jahr 2013 auf 2,0 % der Entgeltsumme des Vorjahres erhöht. Das zu verteilende Budget betrug im Jahr 2019 gerundet **1.221.000 €** (Vorjahr gerundet 1.155.000 €) und wurde an **1.364** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgeschüttet (VJ 1.313). Die Durchschnittsprämie 2019 ist um 1,68 % auf **895 €** gestiegen (Vorjahr 880 €).

Kriterium	Prämienempfänger/-innen nach Geschlecht / Arbeitszeit (gesamt)	Ausgeschütteter Betrag (gesamt)	Ø-Prämie 2019 (gerundet)	Anteil an den Empfängern (in %)	Gesamtzahl Beschäftigte nach Geschlecht / Arbeitszeit (absolut)	Gesamtzahl Beschäftigte nach Geschlecht / Arbeitszeit (in %)	Ø-Prämie Vorjahr (2018)
nach Geschlecht:							
Männer	589	603.450 €	1.025 €	43,18	770	42,56	1.011 €
Frauen	775	617.484 €	797 €	56,82	1039	57,44	784 €
Gesamt	1364	1.220.934 €	895 €	100,00	1809	100,00	880 €
nach Vollzeit/Teilzeit:							
VZ	837	837.743 €	1.001 €	61,36	1068	59,04	978 €
TZ	527	383.191 €	727 €	38,64	741	40,96	712 €
Gesamt	1364	1.220.934 €	895 €	100,00	1.809	100,00	880 €
Männer VZ	510	539.923 €	1.059 €	37,39	655	36,21	1.031 €
Männer TZ	79	63.527 €	804 €	5,79	115	6,36	839 €
Männer gesamt	589	603.450 €	1.025 €	43,18	770	42,56	1.011 €
Frauen VZ	327	297.820 €	911 €	23,97	413	22,83	899 €
Frauen TZ	448	319.664 €	714 €	32,84	626	34,60	695 €
Frauen gesamt	775	617.484 €	797 €	56,82	1.039	57,44	784 €
Gesamt	1364	1.220.934 €	895 €	100,00	1.809	100,00	880 €

2019 wurden Leistungsprämien an **589 Männer** (VJ 553) und **775 Frauen** (VJ 760) ausgeschüttet. Die Berücksichtigung der Teilzeitkräfte hat sich um 1,78 Punkte zum Vorjahr auf 38,64% verbessert (VJ 36,86%).

Die Gesamtpremie ist um durchschnittlich **15 €** auf 895 € gestiegen (VJ 880 €), bei Männern um 1,29% und bei Frauen um 1,55%. Die Zahl der weiblichen Teilzeitkräfte mit Prämie stieg um 20 Personen an (+4,47%) und deren Durchschnittsprämie um 19 € (+2,53%).

Bei den weiblichen Vollzeitkräften stieg die Prämie um 12 € (+1,28%). Die Prämien der männlichen Vollzeitkräfte stiegen um 28 € (+2,63%) Der Prämienabstand zwischen den Geschlechtern stieg von 132 € auf 148 € an (+10%). Insgesamt erhalten Männer durchschnittlich 228 € mehr Prämie als Frauen. Dieser Abstand blieb zum Vorjahr (227 €) nahezu unverändert.

6.2 Leistungsprämien im Beamtenbereich

Gem. Art. 67 BayBG kann eine Leistungsprämie für eine „herausragende besondere Leistung“ gewährt werden. Insgesamt wurden Prämien i. H. v. ~45.000 € an 87 Beamtinnen und Beamte (VJ 84) ausgegeben. Das entspricht einer Teilnahmequote von 21,5 % (Vorjahr 21%). Der Prämierendurchschnitt sank von 519 € auf 511 €.

Unter den 87 Prämienempfangenden waren 36 Frauen (VJ 26) und 51 Männer (VJ 58). Es wurden rund 28% mehr Beamtinnen als noch im Vorjahr berücksichtigt. Und: Mit einer Quote von 41,38% (VJ 30,95%) wurden die Frauen über ihrem Proporz (39,51%) berücksichtigt.

Kriterium	Prämienempfänger/-innen nach Geschlecht / Arbeitszeit (absolut)	Ausgeschütteter Betrag (gesamt)	Ø-Prämie 2019 (gerundet)	Anteil an den Empfängern (in %)	Gesamtzahl Beamte nach Geschlecht / Arbeitszeit (absolut)	Gesamtzahl Beamte nach Geschlecht / Arbeitszeit (in %)	Ø-Prämie Vorjahr (2018)
nach Geschlecht:							
Männer	51	26.226 €	514 €	58,62	245	60,49	501 €
Frauen	36	18.247 €	507 €	41,38	160	39,51	557 €
Gesamt	87	44.473 €	511 €	100,00	405	100,00	519 €
nach Vollzeit / Teilzeit:							
VZ	74	38.213 €	516 €	85,06	308	76,05	504 €
TZ	13	6.260 €	482 €	14,94	97	23,95	569 €
Gesamt	87	44.473 €	511 €	100,00	405	100,00	519 €
Männer VZ	51	26.226 €	514 €	58,62	221	54,57	520 €
Männer TZ	0	0 €	0 €	0,00	24	5,93	300 €
Männer gesamt	51	26.226 €	514 €	58,62	245	60,49	501 €
Frauen VZ	23	11.987 €	521 €	26,44	87	21,48	431 €
Frauen TZ	13	6.260 €	482 €	14,94	73	18,02	666 €
Frauen gesamt	36	18.247 €	507 €	41,38	160	39,51	557 €
Gesamt	87	44.473 €	511 €	100,00	405	100,00	519 €

Mit 507 € liegt die Durchschnittsprämie der Beamtinnen im Jahr 2019 um 7 € unter dem Schnitt der Beamten. Beamtinnen in Teilzeit erhielten 2018 überdurchschnittlich hohe Prämien; 2019 ist der Prämierendurchschnitt um -38% zurückgegangen. Die Zahl der berücksichtigten Beamtinnen blieb mit 13 Personen konstant. Von den 24 Beamten in Teilzeit wurde in 2019 niemand mit einer Prämie bedacht (Vorjahr 5).

7. Frauen in Führung

Führungsebene	Anzahl	m	%	w	%	VZ	%	TZ	%
Amtsleitung	40	22	55%	18	45%	35	88%	5	13%
Abteilungsleitung	25	18	72%	7	28%	21	84%	4	16%
Sachgebietsleitung	50	23	46%	27	54%	37	74%	13	26%
Gruppenleitung	22	16	73%	6	27%	21	95%	1	5%
Kindertagesstätten-Leitung	23	4	17%	19	83%	16	70%	7	30%
Meisterebene	29	29	100%	--	--	28	97%	1	3%
sonst. FK - Verwaltung	16	9	56%	7	44%	11	69%	5	31%
sonst. FK - Technik	7	5	71%	2	29%	6	86%	1	14%
sonst. FK - Schulen	3	1	33%	2	67%	2	67%	1	33%
sonst. FK - ABK	8	8	100%	--	--	8	100%	--	--
Sonst. FK Pflegeheim	6	1	17%	5	83%	6	100%	--	--
Gesamtsumme	229	136	59 %	93	41%	191	83%	38	17%

Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist offizielle Zielvorgabe des Oberbürgermeisters und der Frauenanteil konnte in enger Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsstelle, Personalamt und Personalrat auf 45 % erhöht werden. 18 der 40 städtischen Dienststellen werden von Frauen geleitet.

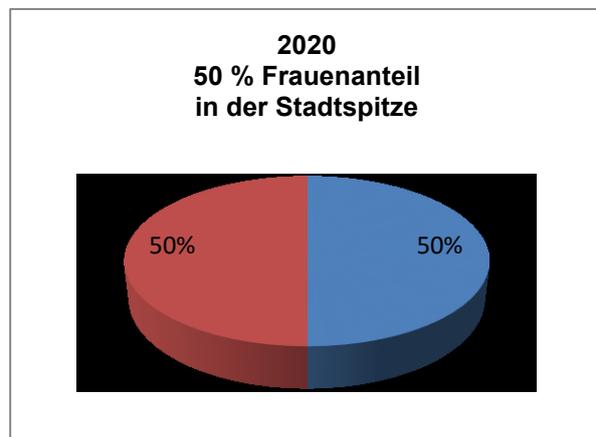
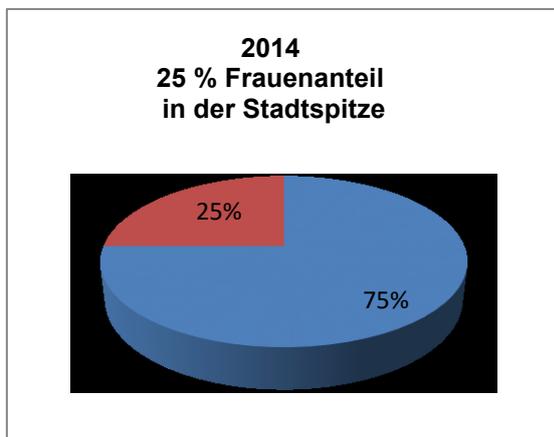
Referat	Gesamt 2020		Frauenanteil 2020	Frauenanteil 2014
	w	m		
D	3	0	100%	100%
Rf. I	2	0	100%	50%
Rf. II	2	3	40%	20%
Rf. III	1	6	14%	29%
Rf. IV	5	4	56%	44%
Rf. V	1	4	20%	20%
Rf. VI	1	3	25%	33%
Gesamt	15	20		

Erfreulich ist die Zunahme der Amtsleiterinnen in den Referaten I, II und IV. Die Stadtspitze mit OB und BM setzt mit 100 % Amtsleiterinnen ein deutliches Signal mit Vorbildfunktion für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Fürth.

8. Politik

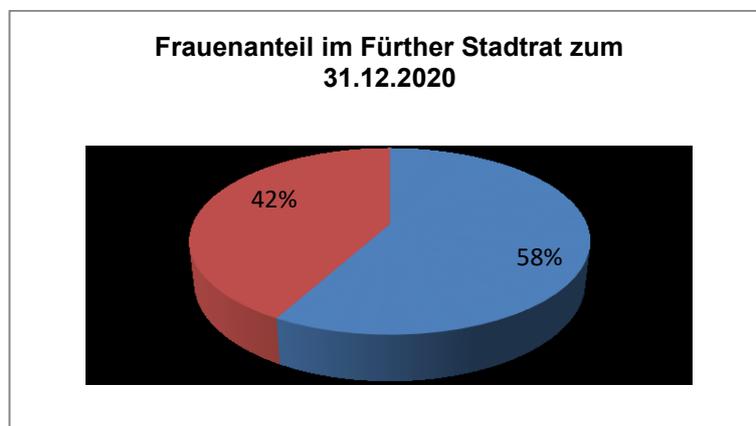
Bürgermeister und Referate

Nach langjährigen und nachdrücklichen Forderungen der Gleichstellungsstelle und der Frauenverbände werden zwischenzeitlich drei von sechs Referaten von Frauen geleitet. Der Geschlechterproporz in der Top-Führungsriege „Referatsleitungen“ der Stadt Fürth beträgt damit erstmalig in der Stadtgeschichte erfreuliche 50 %!



Stadtrat

Auch der Frauenanteil von 42 % im Fürther Stadtrat ist im bundes- und bayernweiten Vergleich bemerkenswert hoch. Das ist auf die verbindliche Frauenquote bei bestimmten politischen Parteien, auf das „Reißverschluss-System“ bestimmter Wahllisten und letztlich auf das Abstimmungsverhalten der Wählerinnen und Wähler zurückzuführen.



Maßnahmenkatalog

I. Maßnahmen zur beruflichen Förderung der weiblichen Beschäftigten

1. Stellenausschreibungen (Art. 7 BayGIG)

-  1.1 Alle zu besetzenden Planstellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Die jeweiligen Funktions- und Berufsbezeichnungen werden möglichst neutral formuliert. Dies gilt auch für Ausbildungsplätze.
- 1.2 Die Gleichstellungsbeauftragte und Personalvertretung erhalten alle Stellenausschreibungen rechtzeitig vor der Veröffentlichung zur schriftlichen Stellungnahme. Beurlaubte Beschäftigte werden über aktuelle Stellenausschreibungen von der Personalverwaltung informiert.
- 1.3 Der reguläre Frauenfördersatz lautet: *„Die Stadt Fürth fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und verfolgt eine Politik der Chancengleichheit.“*
- 1.4 Bei erheblicher Unterrepräsentanz (weniger als 40 % Frauen) ist folgender qualifizierter Frauenfördersatz zu verwenden: *„Die Stadt Fürth fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und verfolgt eine Politik der Chancengleichheit; Bewerbungen von Frauen sind aus gleichstellungspolitischen Gründen bei dieser Stelle besonders erwünscht.“*
- 1.5 Grundsätzlich ist jede Vollzeitstelle teilbar. Die Stadt Fürth fördert die Teilzeitbeschäftigung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit folgendem Teilzeitsatz: *„Teilzeitwünsche werden, soweit organisatorisch möglich, berücksichtigt.“*

2. Frauen in Führungspositionen

-  2.1 Die Erhöhung des Frauenanteils bei Unterrepräsentanz in Führungspositionen (Referats-, Amts- und Abteilungsleitungen) ist Zielvorgabe des Oberbürgermeisters und somit Gemeinschaftsaufgabe aller Führungskräfte der Stadtverwaltung Fürth.
- 2.2 Frauen werden von den Personalverantwortlichen in den Fachämtern, der Gleichstellungsbeauftragten, der Personalvertretung und der Personalverwaltung gezielt motiviert, sich auf Führungspositionen zu bewerben. Führungskräftequalifizierungen werden bei allen Beschäftigten im Auswahlverfahren besonders berücksichtigt.
-  2.3 Führungspositionen sind grundsätzlich in Teilzeit möglich. Ausnahmen sind nur in begründeten Einzelfällen möglich und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung schriftlich zu begründen.
-  2.4 Führung in Teilzeit ist eine vorrangige gleichstellungspolitische Zielsetzung und wird daher von der Stadt Fürth besonders gefördert. Frauen und Männer sollen dazu motiviert werden, um auf eine geschlechtergerechte Teilhabe an Erwerbs- und Familienarbeit hinzuwirken.

3. Einstellung und beruflicher Aufstieg (Art. 8 BayGIG)

- 3.1 Die Gleichstellungsbeauftragte ist rechtzeitig in das Auswahlverfahren einzubeziehen. Sie hat die Möglichkeit, Bewerbungsunterlagen einzusehen und nimmt nach eigenem Ermessen an den Vorstellungsgesprächen teil. Gleichstellungsbeauftragte und Personalvertretung werden unverzüglich und umfassend über getroffene Personalentscheidungen informiert.
- 3.2 Bei Vorstellungs- und Auswahlgesprächen ist nach Möglichkeit auf eine paritätische Zusammensetzung des Auswahlgremiums mit Frauen und Männern zu achten. Bewerberinnen und Bewerber werden darauf hingewiesen, dass sie die Gleichstellungsbeauftragte zu Vorstellungsgesprächen hinzuziehen können.
- 3.3 Zur besseren Vergleichbarkeit der Qualifikation und Eignung werden allen Bewerberinnen und Bewerbern im Vorstellungsgespräch die gleichen Fragen gestellt bzw. standardisierte Auswahlverfahren angewendet (*strukturiertes Einstellungsinterview*). Fragen nach Familienplanung, Kinderwunsch, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sind ebenso unzulässig wie Fragen nach der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit.
- 3.4 Frauen sind bei Vorliegen der in der Stellenausschreibung genannten Anforderungen und Voraussetzungen bei gleicher Eignung und Befähigung mindestens entsprechend ihrem Verhältnis an der Zahl der eingegangenen Bewerbungen zum Auswahlgespräch einzuladen.
- 3.5 Beurlaubungen oder Teilzeitbeschäftigungen dürfen sich nicht negativ auf das berufliche Weiterkommen auswirken.
-  3.6 Zur verbesserten Geschlechtergerechtigkeit soll in Erziehung und Pflege auf die vermehrte Einstellung von Männern hingewirkt werden.

4. Ausbildung (Art. 8 BayGIG, Positivmaßnahme nach § 5 AGG)

-  4.1 Die Stadt Fürth setzt sich gezielt dafür ein, mehr Frauen und Männer für Ausbildungsberufe in Bereichen zu gewinnen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind. Berufsorientierungsmaßnahmen wie der *girls day*, *boys day*, Informationsveranstaltungen an Schulen, Tag der offenen Tür etc. sollen die Geschlechtergerechtigkeit weiter voranbringen.
- 4.2 In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen bei gleicher 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.
- 4.3 Für die Durchführung der Ausbildung im städtischen Bereich sind Frauen verstärkt als Ausbilderinnen bzw. Ausbildungsbeauftragte zu gewinnen.

5. Fortbildung (Art. 9 BayGIG) und Leistungsprämien

- 5.1 Die Stadt Fürth stellt ein bedarfsgerechtes Angebot an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen sicher. Das Qualifizierungsprogramm der Städteakademie ist allen Beschäftigten rechtzeitig bekannt zu geben.
- 5.2 Frauen sind ausdrücklich durch ihre Vorgesetzten und die Gleichstellungsstelle zur Teilnahme an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen zu motivieren. Gleiches gilt für die Lehrgänge BL I und BL II sowie den Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn.
- 5.3 Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte. Fortbildungszeit und Reisezeit werden bei Voll- und Teilzeitkräften maximal bis zur Regelarbeitszeit für Vollbeschäftigte als Ist-Zeit angerechnet.
- 5.4 Alle internen Fortbildungsveranstaltungen sind so zu gestalten, dass voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere mit Familienpflichten, die Teilnahme ermöglicht wird.
- 5.5 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.
-  5.6 Die Personalverantwortlichen und die betriebliche Kommission wirken aktiv auf die geschlechtergerechte Verteilung der Leistungsprämien hin. Teilzeitkräfte dürfen nicht benachteiligt werden.

II. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Flexible Arbeitszeiten (Art. 10 BayGIG)

- 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 (siehe DV flexible Arbeitszeit).
- 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 Ablehnungen sind unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung schriftlich zu begründen.

2. Teilzeitbeschäftigung und Mobiles Arbeiten (Art. 11 BayGIG)

- 2.1 Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Dienststellen, der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten stellt die Stadt Fürth ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zur Verfügung. Dies gilt auch für Wohnraum- und Telearbeit (Art. 11 Abs. 4 BayGIG).
- 2.2 Grundsätzlich ist jede Vollzeitstelle teilbar. Vor der Ausschreibung ist jede Stelle auf ihre Teilzeitfähigkeit zu prüfen. Die Prüfung der jeweiligen Amtsleitung soll auch eine mögliche Umorganisation oder Änderung der Aufgabenverteilung umfassen. Ausnahmen sind nur in begründeten Einzelfällen möglich und sind unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung schriftlich zu begründen.
-  2.3 Führung in Teilzeit ist eine vorrangige gleichstellungspolitische Zielsetzung und wird daher von der Stadt Fürth besonders gefördert. Führungspositionen sind grundsätzlich in Teilzeit möglich. Ausnahmen mit Einzelfallcharakter sind unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung schriftlich zu begründen.
-  2.4 Frauen und Männer sind gleichermaßen für eine Teilzeitbeschäftigung sowie für Führung in Teilzeit zu motivieren, um auf eine geschlechtergerechte Teilhabe an Erwerbs- und Familienarbeit hinzuwirken.
- 2.5 Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit ist zu entsprechen, es sei denn, dienstliche oder rechtliche Gründe stehen dem entgegen. Ablehnungen sind im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung schriftlich zu begründen.
- 2.6 Die Reduzierung der Arbeitszeit darf keine Mehrbelastungen für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten nach sich ziehen. Ohne Bedarfsüberprüfung darf es zu keinem Abbau von Arbeitsplätzen kommen.
- 2.7 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 BayGIG).
- 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 BayGIG).
- 2.9 Ist mit vormals Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden (§ 11 Abs. 3 TVöD).
-  2.10 Mobiles Arbeiten ermöglicht neuerdings allen Beschäftigten u.a. die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Details sind in der DV-Mobilarbeit geregelt.

3. Beurlaubung (Art. 12 BayGIG)

- 3.1 Die Personalverwaltung informiert und berät alle Beschäftigten 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 BayGIG).
- 3.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben die Möglichkeit, auch während der Beurlaubung ihre berufliche Qualifikation durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu erhalten und zu verbessern. Das gleiche gilt für die Beschäftigtenlehrgänge I und II, soweit die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sind. Besoldungs-, Vergütungs- und Lohnansprüche entstehen dadurch nicht. Dies gilt nicht für die Freistellungsphase in der Altersteilzeit, da sie keine Beurlaubung darstellt.
- 3.4 Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder 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 (sofern die Elternzeit maximal 24 Monate betragen hat) der bisherige Arbeitsplatz mit der bisherigen Arbeitszeit im Rahmen des Stellenplans garantiert. Danach besteht Anspruch auf die bisher vereinbarten (bestehenden) Arbeitsvertragsbedingungen (Besoldungs-/Entgeltgruppe und Wochenstundenmaß), nicht jedoch auf den früheren Arbeitsplatz. Schließt eine zweite Elternzeit innerhalb von 6 Monaten an die erste Elternzeit an, gilt Satz 2 entsprechend.

Ziel ist, bei Rückkehr aus der Elternzeit und Beurlaubung den Beschäftigten die bisherige Besoldungs- und Entgeltgruppe zu erhalten und auch Teilzeitwünschen unabhängig von der Stundenzahl zu entsprechen.

- 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 Gleichstellungsbeauftragte teilnehmen.
- 3.8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden bei der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit Fortbildungsveranstaltungen für den Wiedereinstieg, ggf. auch außerhalb der regulären Arbeitszeit, angeboten. Die Gleichstellungsstelle führt regelmäßig in Kooperation mit der Personalverwaltung und der Agentur für Arbeit digitale Infoveranstaltungen und Infotage zum Wiedereinstieg durch.



4. Wiedereinstellung (Art. 13 BayGIG)

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 BayGIG)

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.

III. Sonstige Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit

1. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (§ 3 Abs. 4 AGG)

1.1 Die Stadt Fürth duldet 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 Anlaufstellen 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, Personalvertretung und Personalverwaltung gehen den Hinweisen nur mit Einverständnis der Betroffenen nach. 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.

- 1.4 Im Einzelfall ergreift die Personalverwaltung angemessene arbeitsrechtliche Maßnahmen wie z.B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung.
- 1.5 Die von der Gleichstellungsstelle herausgegebene Broschüre „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ ist allen Beschäftigten auszuhändigen. Auf das Merkblatt zum AGG des PA, das jede städtische Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter gegen Unterschrift ausgehändigt bekommt, wird verwiesen.



- 1.6 Die Gleichstellungsbeauftragte bietet regelmäßig kostenlose Online-Seminare in Kooperation mit der Kriminalpolizei Fürth zur Gewaltprävention an.

2. Geschlechtergerechte Sprache



- 2.1 Sprache prägt unser Bewusstsein und unsere Wahrnehmung, daher müssen Frauen auch in der Sprache ausdrücklich sichtbar werden. Explizite geschlechtergerechte Formulierungen ohne Schräg- und Bindestriche, Doppelpunkt, Klammern oder Sternchen erhöhen die Chancen von Frauen in Entscheidungsprozessen bedacht zu werden und bei den Nominierungen für Ämter und Gremien eine Rolle zu spielen.



- 2.2 Im Schriftverkehr, in Mitteilungen, Broschüren und in Äußerungen ist verstärkt auf eine geschlechtergerechte Sprache zu achten. Alle Formulare und Veröffentlichungen (z.B. auch Satzungen und Verträge) sind von den zuständigen Stellen zu überprüfen und bei Bedarf nach Rücksprache mit der Gleichstellungsbeauftragten den Grundsätzen einer geschlechtergerechten Sprache anzupassen.



- 2.3 Geschlechtergerechte Formulierungen erfordern etwas Kreativität und Übung – kein Grund darauf zu verzichten. Das von der Gleichstellungsstelle herausgegebene Faltblatt zur geschlechtergerechten Sprache steht allen Beschäftigten im Intranet digital zur Verfügung und gibt Anregungen für eine verständliche Sprache, die modern und zeitgemäß ist und niemanden ausschließt.

3. Vertretung von Frauen und Männern in Gremien (Art. 21 BayGlG)



- 3.1 In allen städtischen Gremien ist eine ausgeglichene Geschlechterrepräsentanz anzustreben. Alle Beschäftigten sind verpflichtet darauf hinzuwirken, dass in Gremien, deren Träger die öffentliche Verwaltung ist, bis 2025 mindestens die Hälfte der Sitze weiblich besetzt sind.



- 3.2 Auch bei Besetzungsverfahren von Gremien in gesellschaftlichen Institutionen, Organisationen, Verbänden und Gruppen, deren Träger nicht die öffentliche Verwaltung ist, ist durch städtische Bedienstete in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern hinzuwirken.

IV. Allgemeine Regelungen

1. Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 18 BayGIG)

- 1.1 Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen ablehnenden gleichstellungsrelevanten Personalentscheidungen frühzeitig und umfassend zu beteiligen, insbesondere bei
- Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten und Kündigungen
 - beim gesamten Auswahlverfahren inkl. Stellenausschreibungen und Vorstellungsgesprächen
 - Fort- und Weiterbildung
 - Elternzeit und Beurlaubung
 - Leistungsprämien und weiteren Leistungsanreizen
 - Mobiles Arbeiten
 - der Arbeitszeitgestaltung Prüfung der Teilzeitfähigkeit von Stellen,
 - der Erarbeitung einer gezielten Frauen fördernden Personalplanung
 - allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung.
- 1.2 Frühzeitige Beteiligung bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte bereits in die Entscheidungsprozesse eingebunden wird. Der Gleichstellungsbeauftragten sind alle dafür erforderlichen Informationen frühzeitig zuzuleiten. Sie hat die Möglichkeit, innerhalb einer Frist von zehn Arbeitstagen eine Stellungnahme abzugeben.
- 1.3 Die Gleichstellungsbeauftragte ist rechtzeitig, insbesondere vor einer abschließenden Entscheidung, von allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten zu unterrichten.
- 1.4 Für die Heranziehung der Gleichstellungsbeauftragten zu den Sitzungen des Stadtrats und seiner Ausschüsse gilt die Geschäftsordnung des Stadtrates.
- 1.5 Die Gleichstellungsbeauftragte übt die Tätigkeit unabhängig und weisungsfrei aus. Sie darf in oder aufgrund der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert oder benachteiligt werden. Eine dienstliche Beurteilung erfolgt nur auf Antrag.
- 1.6 Die Rechte und Pflichten des Personalrates bleiben unberührt. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalvertretung arbeiten vertrauensvoll zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.



2. Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 19 BayGIG)

- 2.1 Bei Verstößen gegen das Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Beanstandungsrecht.
- 2.2 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.
- 2.3 Die Beanstandung bedarf der Schriftform.
- 2.4 Die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle entscheidet über die Beanstandung. Die Maßnahme oder Durchführung soll so lange aufgeschoben werden.
- 2.5 Können Personalentscheidungsvorschläge mit der Gleichstellungsbeauftragten nicht einvernehmlich getroffen werden, ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.
- 2.6 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.

3. Berichtspflicht (§ 2 der Satzung der Stadt Fürth zum Vollzug des BayGIG)

- 
- 3.1 Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet einmal jährlich dem Stadtrat über ihre Arbeit, über die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und die nachhaltigen Fortschritte der Geschlechtergerechtigkeit.
 - 3.2 Die dazu erforderlichen Daten sind ihr von den zuständigen Ämtern und Dienststellen nach rechtzeitiger Anforderung zur Verfügung zu stellen.

4. Fortschreibung und Umsetzung

- 
- 4.1 Das Gleichstellungskonzept kann bei Bedarf aktualisiert werden. Eine Anpassung an die aktuelle Entwicklung erfolgt dann, wenn sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzepts ändern. Spätestens fünf Jahre nach Inkrafttreten muss eine Fortschreibung erfolgen.
 - 4.2 Das Gleichstellungskonzept sowie dessen Aktualisierungen werden allen aktiven und beurlaubten Beschäftigten in geeigneter Form bekannt gegeben und zählen zu den Dienstvorschriften. Die Vorgesetzten wirken in ihrem Zuständigkeitsbereich auf die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes hin. Neueingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf das Gleichstellungskonzept hingewiesen.



5. Inkrafttreten

Vorstehendes Gleichstellungskonzept wurde am 24.6.2021 vom Stadtrat beschlossen und gilt mit sofortiger Wirkung für fünf Jahre. Gleichzeitig wird das bisher gültige Gleichstellungskonzept vom Januar 2016 außer Kraft gesetzt.

**Bayerisches Gesetz
zur Gleichstellung
von Frauen und Männern
(Bayerisches Gleichstellungsgesetz -BayGlG)**

**Vom 24. Mai 1996
zuletzt geändert am 23.5.2006**

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

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 Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit
- Art. 12 Beurlaubung
- Art. 13 Wiedereinstellung
- Art. 14 Benachteiligungsverbot bei
Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Dritter Teil
**Gleichstellungsbeauftragte - Ansprechpartnerinnen
und 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
Schlussvorschriften

- Art. 22 Berichtspflichten
- Art. 23 Aufsichtspflichten
- Art. 24 In-Kraft-Treten

Erster Teil
Allgemeine Vorschriften

Art. 1
Geltungsbereich

(1) 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. 2 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) 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. 2 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,

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

(3) Ziel ist ferner, dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen,

- die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern,
- auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken,
- die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.

(4) 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) 1 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.

2 Soweit Dienststellen für andere Dienststellen Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten ausüben, haben sie insoweit die Aufgaben der ihr unterstellten Dienststellen nach diesem Gesetz wahrzunehmen; die Aufgaben der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bleiben hiervon unberührt.

(3) 1 Gremien im Sinn dieses Gesetzes sind Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe. 2 Dies gilt nicht für die Mitglieder der Staatsregierung, für den Landtag, 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) 1 Die Dienststellen erstellen alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, ein Gleichstellungskonzept.

2 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. 3 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. 4 Ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzepts, so ist dieses an die Entwicklung anzupassen.

(2) 1 Die Dienststellen erstellen nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Einstellung, Beförderung sowie Höhergruppierung. 2 Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

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

Art. 5
Inhalt des Gleichstellungskonzepts

(1) 1 Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. 2 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, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung, 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 Erwerbstätigkeit, 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 bekannt zu geben.

(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 bekannt zu geben.

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 Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf eine 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 dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen.

Art. 9
Fortbildung

(1) 1 Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. 2 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) 1 Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen. 2 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, soll im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden.

Art. 11
Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit

(1) 1 Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. 2 Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. 3 Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. 4 Die Sätze 1 und 3 gelten entsprechend für Wohnraum- und Telearbeit.

(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) 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. 2 Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. 3 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 zulässige 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) 1 Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. 2 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) 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. 2 Die Dienststelle nach 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. 3 Der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts können Gleichstellungsbeauftragte bestellen; Art. 20 bleibt unberührt.

(2) 1 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 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bestellt. 2 Diese nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach Art. 16 Abs. 2 Satz 2, Art. 17 Abs. 2 und 3, Art. 18 Abs. 1 wahr. 3 Die übrigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nehmen in diesem Fall die Gleichstellungsbeauftragten der jeweils zuständigen Dienststelle wahr.

(3) 1 Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. 2 Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im Übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. 3 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) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. 2 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) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen. 2 Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.

(3) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei. 2 Eine dienstliche Beurteilung der Tätigkeit erfolgt nur auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten.

(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) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. 2 Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.

(6) 1 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. 2 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. 3 Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.

(7) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. 2 Dazu gehört auch eine Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte.

Art. 17 Aufgaben

(1) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. 2 Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit 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 Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

(3) 1 Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. 2 Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

Art. 18 Rechte und Pflichten

(1) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. 2 Die Gleichstellungsbeauftragten können sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden.

(2) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens. 2 Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

(3) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. 2 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. 3 Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt. 4 Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

(4) 1 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. 2 Satz 1 gilt für die Ansprechpartnerinnen und 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) 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. 2 Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

(2) 1 Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. 2 Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. 3 Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. 4 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) 1 Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis. 2 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. 3 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. 4 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; Absatz 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 öffentlicher 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 im Abstand von fünf Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

Art. 23
Aufsichtspflichten

Die jeweiligen Rechtsaufsichtsbehörden begleiten den Vollzug des Gesetzes in den Dienststellen, insbesondere die Erstellung der Gleichstellungskonzepte sowie die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.

Art. 24
In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft.

München, den 24. Mai 1996

Der Bayerische Ministerpräsident
Dr. Edmund Stoiber

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
--

Vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 19 Abs. 10 des Gesetzes vom 12. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2840)"

Auszüge aus dem Gesetz

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

§ 21 Ansprüche

(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.

(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte 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,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28 Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr.3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

Satzung der Stadt Fürth zum Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) vom 23. Oktober 1997 (Stadtzeitung Nr. 21 vom 1. November 1997) geändert durch Satzung vom 17. Dezember 2003 (Stadtzeitung Nr. 2 vom 28. Januar 2004) geändert durch Satzung vom 3. Dezember 2008 (Stadtzeitung Nr. 24 vom 17. Dezember 2008)

Die Stadt Fürth erlässt aufgrund Art. 5 Abs. 6, 20 Abs. 1 Satz 3 und 4 Bayer. Gleichstellungsgesetz vom 24. Mai 1996 (GVBl. S. 186) zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 292) und Art. 23 der Gemeindeordnung für den Freistaat Bayern in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. August 1998 (GVBl. S. 796), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. April 2007 (GVBl. S. 271) folgende Satzung der Stadt Fürth zum Vollzug des bayerischen Gleichstellungsgesetzes:

§ 1

Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragter

Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragter im Sinne des Art. 20 Abs. 1 Bayer. Gleichstellungsgesetz (Bay-GIG) ist die/der jeweilige Inhaberin/Inhaber der Stelle 00 431/Gleichstellungsstelle, Frauenbeauftragte/Frauenbeauftragter (FB).

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

Die/der Gleichstellungsbeauftragte, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen; die/der Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist in der Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben weisungsfrei.

Sie/er ist für die Stadt Fürth, einschließlich der Eigenbetriebe, zuständig.

Sie/er 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/der 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 BayGlG wirkt die/der Gleichstellungsbeauftragte auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin. Sie/er wird insoweit beratend tätig, bringt Anregungen vor und entwickelt Initiativen, führt sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durch. Sie/er arbeitet mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammen.

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

(3) Die/der Gleichstellungsbeauftragte berichtet einmal jährlich dem Stadtrat über ihre/seine Arbeit und über die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes. Sie/er gibt hierbei Anregungen zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes. Die dazu erforderlichen Daten sind ihr/ihm von den zuständigen Ämtern zur Verfügung zu stellen. Die dazu erforderlichen Daten sind ihr von den zuständigen Ämtern zur Verfügung zu stellen.

§ 3

Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

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

(2) Von Vorstellungsgesprächen und sich daraus ergebenden Auswahlgesprächen ist sie/er frühzeitig zu informieren und auf ihr/sein Verlangen hinzuzuziehen.

Von beabsichtigten Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Übertragung von Führungsaufgaben und Kündigungen ist sie/er ebenfalls frühzeitig zu informieren.

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

Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen das Gleichstellungskonzept berührenden Fragen zu beteiligen. Wird dabei mit ihr/ihm kein Einvernehmen erreicht, ist die Angelegenheit dem Oberbürgermeister/der Oberbürgermeisterin vorzulegen. Das Beanstandungsrecht nach Art. 19 BayGlG bleibt unberührt.

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

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

(4) Die Erfüllung der Aufgaben aus dem BayGlG 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/der Gleichstellungsbeauftragte ist von der Tagesordnung der Beschlussgremien rechtzeitig zu unterrichten.

(6) Die/der Gleichstellungsbeauftragte kann Vorschläge für die Tagesordnung der Beschlussgremien dem Oberbürgermeister/der Oberbürgermeisterin unterbreiten und hierzu schriftliche Stellungnahmen abgeben.

Für die Hinzuziehung zu den Sitzungen des Stadtrats und seiner Ausschüsse gilt die Geschäftsordnung für den Stadtrat Fürth.

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

(7) Die Referate, Ämter und Dienststellen, einschließlich der Eigenbetriebe, haben die/den Gleichstellungsbeauftragte/n bei der Wahrnehmung ihrer /seiner Aufgaben zu unterstützen.

(8) Informationsveranstaltungen und sonstige Aufklärungsarbeit führt die/der Gleichstellungsbeauftragte selbstständig durch.

§ 4

Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Amtsblatt der Stadt Fürth in Kraft. Die Satzung vom 23. Oktober 1997 tritt damit außer Kraft.