

**Satzung
der Stadt Bamberg zum Bayerischen Gleichstellungsgesetz**

Vom 03.11.1997

(Mitteilungsblatt - Amtsblatt der Stadt Bamberg - vom 21.11.1997 Nr. 24)

Inhaltsübersicht

- § 1 Bestellung der/des Gleichstellungsbeauftragten
 - § 2 Rechtsstellung
 - § 3 Aufgaben und Rechte innerhalb der Verwaltung
 - § 4 Aufgaben außerhalb der Verwaltung
 - § 5 Gleichstellungskonzept
 - § 6 Bekanntmachung
- Anlage Frauenförderplan

Die Stadt Bamberg erlässt aufgrund Art. 5 Abs. 6, Art. 20 Abs. 1 Satz 3 und 4, des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes vom 24.05.1996 (GVBl. S. 186) und Art. 23 der Bayerischen Gemeindeordnung vom 06.01.1993 (GVBl. S. 65) folgende Satzung:

§ 1

Bestellung der/des Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist vom Stadtrat für mindestens 3 Jahre zu bestellen. Nur im Wege der Umsetzung kann die Bestellung im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig aufgehoben, im übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.

(2) Voraussetzung einer Bestellung zur/zum Gleichstellungsbeauftragten ist im Regelfall ein abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium oder eine Ausbildung für den gehobenen Beamtenstand.

§ 2

Rechtsstellung

(1) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist auf Grund ihres/seines Verfassungs- bzw. Gesetzesauftrages allein der Oberbürgermeisterin/dem Oberbürgermeister zugeordnet. Im übrigen ist sie/er weisungsfrei und nicht an den Dienstweg gebunden.

(2) Die/der Gleichstellungsbeauftragte füllt grundsätzlich eine Vollzeitstelle aus. Zur Wahrnehmung ihrer/seiner Aufgaben ist die/der Gleichstellungsbeauftragte von sonstigen Tätigkeiten freizustellen.

(3) Eine ordnungsgemäße Vertretung ist sicherzustellen.

(4) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten und verwaltet den für ihr/sein Amt ausgebrachten Haushaltstitel in eigener Zuständigkeit.

§ 3

Aufgaben und Rechte innerhalb der Verwaltung

(1) Die Erfüllung der Aufgaben aus dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz ist eine Querschnittsaufgabe für alle Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Verbesserung der beruflichen Situation der weiblichen Beschäftigten betreffen. Aus diesem Grunde ist der/dem Gleichstellungsbeauftragten bei allen gleichstellungsrelevanten Personalentscheidungen mit Beginn des Entscheidungsfindungsprozesses die Möglichkeit zu geben sich zu beteiligen. Über bevorstehende Organisationsentscheidungen - sofern gleichstellungsrelevant - ist sie/er frühzeitig zu informieren. Sie/er entscheidet selbst über die Gleichstellungsrelevanz und kann erforderlichenfalls eigene Stellungnahmen abgeben.

(2) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist über wichtige, bevorstehende Personalgespräche, insbesondere bei Einstellungen einschließlich Vorstellungen sowie bei Übertragung von Führungsaufgaben (vgl. § 5 Abs. 2 lit b), frühzeitig zu informieren und auf ihr/sein Verlangen hinzuzuziehen.

Die Betroffenen sind ausdrücklich auf ihr Recht hinzuweisen, die Hinzuziehung der/des Gleichstellungsbeauftragten abzulehnen.

(3) Die/der Gleichstellungsbeauftragte bietet Beratung im Einzelfall an. Zu diesem Zweck können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung die Gleichstellungsbeauftragte/den Gleichstellungsbeauftragten außerhalb des Dienstweges auch während der Arbeitszeit aufsuchen.

Sie/er kann selbst zu einer Informationsveranstaltung oder Fortbildung für die Beschäftigten einladen.

(4) Die/der Gleichstellungsbeauftragte gibt den jeweiligen Fachreferaten Anregungen und Hinweise zur Verbesserung der Situation der weiblichen Beschäftigten und kann dazu erforderliche Informationen aus Akten heranziehen. Notwendige Informationen sind ihr/ihm auf Anfrage zu geben. Ihre/seine Stellungnahmen müssen im weiteren Entscheidungsprozeß miteinbezogen werden. Soweit es sich um Vorlagen für den Stadtrat und seine Ausschüsse handelt, ist diesen eine von der Beschlussvorlage abweichende Auffassung der/des Gleichstellungsbeauftragten bekannt zugeben.

(5) Die/der Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen des Stadtrates und seiner Ausschüsse zur Erfüllung ihrer/seiner Aufgabe teilnehmen.

(6) Der Oberbürgermeisterin/dem Oberbürgermeister wird empfohlen, auf Antrag der/des Gleichstellungsbeauftragten Empfehlungen und Anregungen im Stadtrat und seinen Ausschüssen zur Behandlung vorzutragen.

§ 4

Aufgaben außerhalb der Verwaltung

(1) Die/der Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und fördert die Gleichstellung aller Bürgerinnen und Bürger der Stadt Bamberg. Sie/er zeigt Diskriminierungen von

Frauen auf und trägt zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im täglichen Leben gemäß Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz, bei. Für die Umsetzung dieses Auftrages kann sie/er örtliche Maßnahmen vorschlagen, initiieren und durchführen.

(2) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist Anlaufstelle für Fragen, Anregungen und Beschwerden in Zusammenhang mit Gleichstellungsangelegenheiten in Bezug auf Bürgerinnen und Bürger der Stadt Bamberg. Zu diesem Zweck führt sie/er Sprechstunden durch.

(3) Die/der Gleichstellungsbeauftragte hält regelmäßig Kontakte zu Behörden, Institutionen, Verbänden, Einrichtungen und Fraueninitiativen in der Stadt. Darüber hinaus pflegt sie/er den Informationsaustausch zu anderen Gleichstellungsbeauftragten und arbeitet mit ihnen zusammen.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte kann zu Gleichstellungsfragen an überörtlichen Arbeitsgemeinschaften und Vertretungen der Kommunen teilnehmen.

(4) Der/dem Gleichstellungsbeauftragten obliegt auf ihrem/seinem Gebiet die Öffentlichkeitsarbeit durch Pressemitteilungen, Erstellen von Informationsmaterial, Veranstaltungen, Ausstellungen u. ä.

§ 5 Gleichstellungskonzept

(1) Die auf Grund des Stadtratsbeschlusses vom 10.02.1993 erlassene Richtlinie "Frauenförderplan" der Stadt Bamberg (Anlage), bleibt programmatische Zielvorgabe und Grundlage für das neu zu erstellende Gleichstellungskonzept.

(2) Die Stadt Bamberg - Personalamt - erstellt in Abstimmung mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten erstmals 1997 ein Gleichstellungskonzept und schreibt es im Abstand von drei Jahren fort. Dieses beschreibt die Arbeitssituation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten anhand aktueller statistischer Daten. Dabei sind insbesondere getrennt für die einzelnen Bereiche (Verwaltung, Betriebe, Schulen und Anstalten), jeweils geordnet nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten (zum Stichtag 01.06.) aufzuführen:

- a) Anteile von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der Beschäftigten der Stadt Bamberg
- b) Führungspositionen (Dienststellenleitungen, stellvertretende Dienststellenleitungen; bei Dienststellen mit mehr als 100 Beschäftigten: Abteilungsleitungen sowie Amtsleitungen)
- c) Voll- und Teilzeitbeschäftigte, aufgegliedert nach $\geq 1/2$ Beschäftigten und $< 1/2$ Beschäftigten

- d) Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbungen und Einstellungen bei Stellen in der Verwaltung und Bewerbungen und Einstellungen bei Auszubildenden aller Bereiche
- e) Beförderungen und Höhergruppierungen
- f) Anzahl der durch Pensionierung oder Verrentung freigewordenen Arbeitsplätze
- g) Beurlaubungen aus familienbezogenem Anlass
- h) Anteile von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der Fortbildungen
- i) Anzahl der Beschäftigten in sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnissen
- j) Zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse
- k) Anteile der Frauen und Männer bei Streichung und Nichtwiederbesetzung von Planstellen.

(3) Ergibt sich aus der Beschreibung nach Abs. 2 in den einzelnen Bereichen ein deutlicher Unterschied zwischen Frauen und Männern, sind die Gründe dafür zu erläutern.

(4) Das Gleichstellungskonzept ist dem Stadtrat vorzulegen. Über die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes ist dem Stadtrat regelmäßig nach 3 Jahren, in Abstimmung mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten Bericht zu erstatten.

(5) Bei dem zu erstattenden Bericht können sowohl statistische Angaben als auch die Maßnahmen und Projekte aufgezeigt werden, die dazu beigetragen haben oder in Zukunft beitragen werden, die Situation der Frauen bei der Stadt Bamberg zu verbessern. Auch die Maßnahmen, die nicht zum gewünschten Erfolg geführt haben, sowie Anregungen und Verbesserungsvorschläge sind in den Bericht aufzunehmen.

§ 6 Bekanntmachung

Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in Kraft und mit Ablauf des 30.06.2006 außer Kraft.

Frauenförderplan vom 22.02.1993

Inhaltsübersicht

1. Geltungsbereich
2. Umsetzung
3. Stellenausschreibung
4. Einstellungen und Stellenbesetzungen
Beförderungen und Höhergruppierungen
5. Ausbildung
6. Fortbildung
7. Flexible Arbeitszeit/Teilzeitbeschäftigung
8. Beurlaubung und beruflicher Wiedereinstieg
9. Begleitende Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf
10. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
11. Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten
12. Berichtspflicht

Vorwort

Der Frauenförderplan der Stadt Bamberg hat zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Männern und Frauen in der Stadtverwaltung, ihren Einrichtungen und Betrieben zu verwirklichen.

Die Gleichstellung der Frau im Berufsleben ist auch mehr als 40 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes noch unvollständig verwirklicht. Diese Aussage gilt auch für den öffentlichen Dienst, dessen Strukturen eindeutig zeigen, dass die beruflichen Chancen zugunsten von Männern verteilt sind. Die Stadt Bamberg bildet hier keine Ausnahme.

Der Frauenförderplan der Stadt Bamberg soll ein Instrument sein, um einmal die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und zum anderen mittelfristig die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Funktionen entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil vertreten sind. Längerfristiges Ziel ist es, die paritätische Beschäftigung von Männern und Frauen zu erreichen.

Gleichstellung von Frau und Mann bedarf einer Bewusstseinsänderung, vor allem bei Führungskräften. Neben konkreten Handlungsanweisungen soll der Frauenförderplan hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten.

1. Geltungsbereich

- 1.1 Dieser Frauenförderplan gilt für alle Ämter, Betriebe und Einrichtungen der Stadt Bamberg.

2. Umsetzung

- 2.1 Für die Umsetzung des Frauenförderplanes sind die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter sowie alle Vorgesetzten in ihrem Bereich verantwortlich.

3. Stellenausschreibung

Bei Stellenausschreibungen wird die weibliche und männliche Form verwendet. Ausnahmen sind nur dann möglich, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Die Stellenausschreibungen enthalten eine Beschreibung der wahrzunehmenden Aufgaben und der erwarteten Qualifikationen. Es ist sicherzustellen, dass allen potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern Stellenausschreibungen rechtzeitig zur Kenntnisnahme vorliegen und diesen auf Wunsch die Arbeitsplatzbeschreibung zugänglich gemacht wird.

- 3.1 Interne und externe Ausschreibungen werden so abgefasst, dass sie Frauen gezielt ansprechen. Dies kann durch den Hinweis in der Anzeige geschehen: "Die Stadt Bamberg würde es begrüßen, wenn sich Frauen bewerben." Dies gilt nicht im Falle von Abs. 1 Satz 2.
- 3.2 In Ebenen und Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll durch interne und ggf. externe Stellenausschreibungen die Unterrepräsentation von Frauen abgebaut werden. Zur Durchführung sind zwischen dem Personalamt, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung Vorschläge zu erarbeiten.

4. Einstellungen und Stellenbesetzungen Beförderungen und Höhergruppierungen

- 4.1 Auf die Erhöhung des Anteils von Frauen ist in Bereichen, in denen sie gering vertreten sind, hinzuwirken. Der gleiche Grundsatz gilt auch für den Ausbildungsbereich.
- 4.2 Bei Vorstellungsgesprächen soll der Anteil der vorzustellenden Bewerberinnen, die die Voraussetzungen erfüllen, mindestens 50 v.H. betragen.
- 4.3 Bei Einstellungen und der Besetzung speziell auch von höherwertigen Stellen werden Frauen - bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wie ihre männlichen Mitbewerber - solange angemessen berücksichtigt, bis ihre Unterrepräsentation aufgehoben ist. Das gleiche gilt bei Beförderungen und Höhergruppierungen.
- 4.4 Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, die Bewerbungsunterlagen einzusehen und eigene Vorschläge für das Auswahlverfahren zu unterbreiten.
- 4.5 Auswahlgremien sind möglichst mit Frauen und Männern zu besetzen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, in den Auswahlgremien mitzuarbeiten.
- 4.6 Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Empfehlung der Verwaltung, so ist dieses Votum dem Entscheidungsgremium mitzuteilen. Sie ist in diesem Fall zur Sitzung, zum entsprechenden Tagesordnungspunkt, einzuladen.

- 4.7 Die Stadt Bamberg schließt nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Reinigungsarbeiten nur auf ausschließlichen Wunsch der Bewerberinnen und Bewerber ab.

5. Ausbildung

- 5.1 Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten stehen alle Ausbildungsberufe für Frauen offen. Alle Ausbildungsplätze sind - insbesondere räumlich und technisch - so auszustatten, dass auch Frauen ausgebildet werden können.
- 5.2 Das Personalamt hat sich durch gezielte Maßnahmen (z. B. Erstellen von Informationsmaterialien, Angebot von Hospitanzen oder Praktika) in Ebenen und Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verstärkt um die Bewerbung von Frauen für Ausbildungsplätze zu bemühen.
- 5.3 Bei der Übernahme in ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wie ihre männlichen Mitbewerber solange angemessen berücksichtigt, bis ihre Unterrepräsentation aufgehoben ist.

6. Fortbildung

- 6.1 Frauen sind von den Vorgesetzten auf die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gezielt hinzuweisen. Es ist darauf zu achten, dass sie bei der Zulassung gleich behandelt werden.
- 6.2 Beurlaubte Mitarbeiterinnen und ehemalige Mitarbeiterinnen, die zu erkennen gegeben haben, dass sie eine Berufstätigkeit wieder aufnehmen wollen, sind zur Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen zu unterstützen.

Eine Kostenübernahme kann ganz oder teilweise erfolgen.

- 6.3 Teilnehmerinnen einer externen Fortbildung, die für Kinder zu sorgen haben, ist die Stadt Bamberg behilflich, für die Dauer der Fortbildungsmaßnahme eine Betreuung für ihr Kind/ihre Kinder zu finden.

Eine Kostenübernahme kann ganz oder teilweise erfolgen.

- 6.4 Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Vorbereitung interner Fortbildungsmaßnahmen zu beteiligen.
- 6.5 Bei der Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen ist auf die Belange von Mitarbeiterinnen zu achten, die für Kinder zu sorgen haben. Möglichkeiten zur Kinderbetreuung sind ggf. einzuplanen.
- 6.6 Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Möglichkeit in Zusammenarbeit mit der Stadt Bamberg, Fortbildungsveranstaltungen mit der Thematik "Gleichstellung am Arbeitsplatz" zu initiieren.
- 6.7 Das Thema "Gleichstellung der Frau" ist in allen Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte und an Personalentscheidungen Beteiligte zu behandeln.

- 6.8 Fortbildungsveranstaltungen für technische und gewerbliche Berufe haben auf die Förderung und Unterstützung von Frauen in diesen Berufen einzugehen.

7. Flexible Arbeitszeit/Teilzeitbeschäftigung

- 7.1 Die Verwaltung räumt Vollzeitbeschäftigten und insbesondere auch Teilzeitbeschäftigten im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit die Möglichkeit ein, ihre Arbeitszeit so zu regeln, dass der Spielraum für persönliche Gestaltungsbedürfnisse zur Vereinbarung von Familie und Beruf und der Wahrung der dienstlichen Belange soweit wie möglich berücksichtigt wird.

- 7.2 Die Teilzeitbeschäftigung entsprechend den Regelungen nach Art. 80a oder 86a BayBG wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, und zwar auch in allen Leitungsfunktionen, eröffnet, soweit dies mit den dienstlichen Bedürfnissen (d.h. der Erbringung kontinuierlicher Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger) zu vereinbaren ist.

Im Falle der Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitarbeit erfolgt eine schriftliche Begründung.

- 7.3 Die Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich, soweit nicht persönliche Belange der Bediensteten bzw. Bewerberinnen oder dienstliche Belange entgegenstehen, so gestaltet, dass die Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung und der Zusatzversorgung gegeben ist und die geltenden Tarifverträge anzuwenden sind.

- 7.4 Dem Antrag von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Wechsel von einer Teilzeit- zu einer Vollzeitbeschäftigung wird entsprochen. Sie erfolgt unter Berücksichtigung der persönlichen Qualifikation vorrangig vor Neueinstellungen zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

- 7.5 Teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind dieselben Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen. Die Teilnahme dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ganztägigen oder mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen gilt als Arbeitszeit.

Diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind dieselben Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen.

- 7.6 Das Personalamt informiert und berät regelmäßig in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, insbesondere aus arbeitsmarkt- und familienpolitischen Gründen, einschließlich der beamten- oder tarifrechtlichen Auswirkungen. Auf die Möglichkeiten der individuellen Beratung wird hingewiesen.

- 7.7 Bei Beurlaubungen oder Teilzeitbeschäftigung werden umgehend Ersatzkräfte beschäftigt. In Funktionen mit hoher Fluktuation werden Ersatzkräfte unbefristet eingestellt.

- 7.8 Bewerbungen für Teilzeitarbeit werden auch bei Vollzeitausschreibungen in das Auswahlverfahren einbezogen. In der Stellenausschreibung wird darauf hingewiesen.
- 7.9 Bei der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen sind über die Halbe - Tage - vormittags - Regelung hinaus die Möglichkeiten der Nachmittagsarbeit, der Arbeit an bestimmten Wochentagen, einer Arbeitszeit, die über 50% der Regelarbeitszeit hinausgeht sowie die Teilung des Arbeitsplatzes zu berücksichtigen.

8. Beurlaubung und beruflicher Wiedereinstieg

- 8.1 Das Personalamt informiert und berät regelmäßig in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Beurlaubung, insbesondere aus arbeitsmarkt- und familienpolitischen Gründen sowie des Erziehungsurlaubs einschließlich beamten- oder tarifrechtlicher Auswirkungen und über die Rahmenbedingungen des beruflichen Wiedereinstiegs. Das gilt auch für die Beurlaubungsmöglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung. Auf die Möglichkeit der individuellen Beratung wird hingewiesen.
- 8.2 Die Beurlaubung entsprechend der Regelung der Art. 80a oder 86a BayBG wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eröffnet.
- Bei Bedarf wird diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen eröffnet.
 - Die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I oder II wird diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht.
 - Diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird bei Wiederaufnahme der Tätigkeit eine angemessene Einarbeitungszeit eingeräumt, unter entsprechender fachlicher Einweisung.
 - Zeiten der Beurlaubung entsprechend den Regelungen der Art. 80a oder 86a BayBG dürfen sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken, sofern dem keine rechtlichen Regelungen entgegenstehen.
- 8.3 Beschäftigte, die nach Ablauf der Mutterschutzfristen bzw. nach Ablauf des Erziehungsurlaubes ihren Dienst wieder antreten, werden in der gleichen Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt.
- Wenn zusätzlich Sonderurlaub in Anspruch genommen wird, hat die Stadt Bamberg darum bemüht zu sein, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrer letzten Vergütungsgruppe wieder zu beschäftigen. Ist dies nicht sofort möglich, werden sie bei der Besetzung freier Stellen vorrangig in das Auswahlverfahren einbezogen.
- 8.4 Soweit zum Ende der Beurlaubung keine freien Stellen vorhanden sind, kann die Stadt Bamberg das Ende der Beurlaubung um höchstens drei Monate vorziehen bzw. hinausschieben.

9. Begleitende Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf

- 9.1 Die Stadt Bamberg wirkt auf den Ausbau von bedarfsgerechten Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen hin.

10. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- 10.1 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Verstoß gegen die Würde und das Persönlichkeitsrecht der Frau. Die betroffene Frau hat einen Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, dass er Maßnahmen ergreift, um sie vor sexuellen Belästigungen zu schützen.
- 10.2 Sexuelle Belästigung bedeutet unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Dies schließt unerwünschte körperliche, verbale und nichtverbale Verhaltensweisen ein.
- 10.3 Die Gleichstellungsbeauftragte, die Personalvertretungen oder die Vorgesetzten nehmen Beschwerden von Mitarbeiterinnen über sexuelle Belästigungen entgegen und bearbeiten das Problem gemeinsam mit der Frau in ihrem Interesse. Absolute Vertraulichkeit wird zugesagt.
- 10.4 Die arbeits- und dienstrechtlichen Folgen der Belästigung hat der Belästiger zu tragen.
- 10.5 Das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wird in Fortbildungsveranstaltungen insbesondere für Führungskräfte, Personalverantwortliche und Personalräte einbezogen. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt dabei mit.

11. Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten

- 11.1 Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist die Unterstützung der Beschäftigten der Stadt Bamberg bei der Wahrung ihrer Interessen in Gleichstellungsfragen. Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben die Möglichkeit, an allen Personalentscheidungen mitzuwirken. Hierzu sind ihr auf Wunsch die notwendigen Unterlagen bereitzustellen.
- 11.2 Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen den Frauenförderplan der Stadt Bamberg berührenden Fragen zu beteiligen. Wird dabei mit der Gleichstellungsbeauftragten kein Einvernehmen erreicht, ist die Angelegenheit dem Oberbürgermeister vorzulegen.
- 11.3 Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf Auskunft in allen mit ihren Aufgaben im Zusammenhang stehenden Angelegenheiten.
- 11.4 Die Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten als Sachverständige im Stadtrat und seinen Senaten und Ausschüssen erfolgt gemäß § 27 Abs. 4 der Geschäftsordnung für den Stadtrat Bamberg.

12. Berichtspflicht

12.1 Die Stadtverwaltung berichtet in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten dem Stadtrat erstmals 2 Jahre nach Inkrafttreten des Frauenförderplanes und sodann jeweils im Abstand von 2 Jahren. In Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet das Personalamt diesen Bericht.

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet mit dem Personalamt ein Berichtsraster aus.

12.2 Der zu erstellende Bericht muss als Indizien für die Wirksamkeit auf jeden Fall folgende Punkte enthalten, und zwar immer getrennt nach Frauen und Männern:

- den sich verändernden Anteil in den einzelnen Laufbahnen und Vergütungsgruppen aufgrund von Neu- und Umbesetzungen
- eine Auswertung nach Berufsgruppen, sobald die entsprechenden Unterlagen über EDV zur Verfügung stehen
- Form und Inhalt der Stellenausschreibung
- Bewerbungsstatistik für Beschäftigte ab Besoldungsgruppe A10 bzw. Vergütungsgruppe IVb BAT
- Anteil der Auszubildenden
- Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen
- Inanspruchnahme des familiär bedingten Urlaubs.

Aus diesem Grund können bei dem zu erstattenden Bericht sowohl statistische Angaben, als auch die Maßnahmen und Projekte aufgezeigt werden, die dazu beigetragen haben oder in Zukunft beitragen werden, die Situation der Frauen im öffentlichen Dienst zu verbessern. Auch die Maßnahmen, die nicht zum gewünschten Erfolg geführt haben, sowie Anregungen und Verbesserungsvorschläge sind in den Bericht aufzunehmen.

Falls sich in einer Laufbahn bzw. in einer Dienststelle für die von Frauen besetzten Stellen ein Rückgang abzeichnet, ist hierzu eine detaillierte Stellungnahme erforderlich.