



Gesetzentwurf

der Staatsregierung

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

A) Problem

Die Gleichheit und Gleichberechtigung aller Menschen in Bayern ist ein nicht verhandelbares Verfassungsgut aus Art. 118 der Bayerischen Verfassung (BV). Jeder Mensch hat das Recht, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Leitgedanke des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG) ist der Verfassungsgrundsatz, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind und der Staat diesen Gleichberechtigungsgrundsatz fördert.

Die Fragen der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern sind gesellschaftspolitisch zentral. Gleichstellung ist dabei ein Maß für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Ziel des BayGIG ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern. Die Umsetzung erfolgt unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 BV). Das BayGIG ist, in Umsetzung des Art. 118 Abs. 2 BV, am 1. Juli 1996 in Kraft getreten und zuletzt mit Wirkung vom 30. Juni 2006 (GVBl. S. 292) novelliert worden.

Die Staatsregierung berichtete dem Landtag gemäß Art. 22 BayGIG zuletzt 2021 über die Umsetzung des BayGIG (Sechster Gleichstellungsbericht): Die regelmäßige Berichterstattung über die Umsetzung des BayGIG zeigt, dass sich die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst seit Inkrafttreten des BayGIG stetig verbessert. Jedoch ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht vollständig erreicht. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist weiterhin ein zentrales Anliegen. Jede Dienststellenleitung hat dem verfassungsrechtlichen Auftrag aus Art. 118 Abs. 2 BV durch Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen nachzukommen. Die Gleichstellungsbeauftragten haben hierbei eine unterstützende Funktion.

Der Sechste Gleichstellungsbericht zeigt zudem, dass es auch Bereiche gibt, in denen Männer in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Frauen. Auch die am 26. Oktober 2021 im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes durchgeführte Expertinnen- und Expertenanhörung zum BayGIG belegt, dass das BayGIG einer zeitgemäßen Anpassung im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern bedarf.

Das neue Gesetz soll daher die Gleichstellung von Frauen und Männern gleichermaßen fördern und die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in den Blick nehmen. Mit dieser Anpassung löst sich die bayerische Gleichstellungspolitik von der Vorstellung, wonach Gleichstellung als Synonym für Frauenförderung verstanden wird, und nimmt beide Geschlechter im Sinne des Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) in den Blick.

B) Lösung

1. Das BayGIG wird geändert und ergänzt. Insbesondere werden die Ziele auf Frauen und Männer gleichermaßen erweitert, die Regelungen zu den Gleichstellungskonzepten konkretisiert, die Regelungen zu Stellvertretungen konkretisiert sowie durch Einführung eines für beide Seiten freiwilligen Mediationsverfahrens eine weitere Handlungsmöglichkeit für die Gleichstellungsbeauftragten geschaffen.

Hinweis des Landtagsamts: Zitate werden weder inhaltlich noch formal überprüft. Die korrekte Zitierweise liegt in der Verantwortung der Initiatoren.

2. Grundlegende strukturelle Änderungen des Gesetzes sind nicht notwendig.

C) Alternativen

Alternativen sind nicht ersichtlich. Die Erkenntnisse aus dem Sechsten Gleichstellungsbericht und der Expertinnen- und Expertenanhörung zum BayGIG machen eine inhaltliche Änderung des BayGIG notwendig.

D) Kosten

1. Kosten für den Staatshaushalt:

- Der Nutzen der Anpassung des BayGIG ist angesichts der vorstehenden Ausführungen sowie des in Art. 118 Abs. 2 Satz 2 BV vorgegebenen Staatsziels evident. Es besteht keine andere adäquate Möglichkeit, das gesetzte Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im bayerischen öffentlichen Dienst zu erreichen.
- Die Umsetzung erfolgt im Rahmen der vorhandenen Stellen und Mittel beziehungsweise bleibt künftigen Haushaltsaufstellungen vorbehalten.
- Mit der Verlängerung der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten wird für die Dienststellen eine Reduzierung des mit der Umsetzung des Gesetzes verbundenen Verwaltungsaufwandes angestrebt. Ebenso wird der Verwaltungsaufwand bei der Erstellung des Gleichstellungsberichtes durch die Änderungen zu den zeitlichen Vorgaben für Gleichstellungskonzepte minimiert. Durch die Übermittlung der Konzepte an die im Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales angesiedelte Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die dortige Bündelung der Daten wird sich der Umfang der Abfragen zum Gleichstellungsbericht bei den Dienststellen erheblich reduzieren. Nach Art. 22 BayGIG berichtet die Staatsregierung dem Landtag alle fünf Jahre über die Umsetzung des Gesetzes. Dies war bisher mit einem zeitintensiven Verfahren und aufwendigen Umfragen bei den Dienststellenleitungen und den Gleichstellungsbeauftragten verbunden. Zudem mussten externe Dienstleister für die Auswertung beauftragt werden. Durch die bereits gebündelten Daten aus den Gleichstellungskonzepten können hier auch Kosten reduziert werden.
- Für das Mediationsverfahren sowie die Einrichtung einer Vernetzungsstelle für kommunale Gleichstellungsbeauftragte wird in der im Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales angesiedelten Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern insgesamt eine zusätzliche Stelle (4. Qualifikationsebene) im Stellenplan gebunden. Durch die Vernetzungsstelle werden langfristig Kosten für externe Dienstleister eingespart. Die Stelle kann unter anderem das bereits im Jahr 2022 angelaufene Mentoringprogramm für kommunale Gleichstellungsbeauftragte weiterführen, ohne dass wie bisher externe Dienstleistungen in Anspruch genommen werden müssen.
- Mehraufwendungen könnten sich auch bei Dienststellen ergeben, die das Gesetz bislang nicht oder nur unzureichend umgesetzt haben. Dies ist für den Kostenvergleich jedoch nicht relevant, denn für den Vergleich maßgeblich sind die Vorgaben des bisherigen Gesetzes. Nachholungsaufwendungen können in diesem Zusammenhang keine Berücksichtigung finden.

- Durch die Einführung der Musterformulare für die Gleichstellungskonzepte kann zunächst ein Verwaltungsmehraufwand entstehen, da diese erst erstellt werden müssen. Dies relativiert sich dadurch, dass die Einführung einen erheblichen Bürokratieabbau mit sich bringt. Der diesbezüglich anfallende Kostenaufwand könnte allerdings nur mit erheblichem Verwaltungsaufwand geschätzt werden und eine solche Schätzung wäre darüber hinaus mit großen Unsicherheiten behaftet.

2. Kosten für Kommunen:

- Die Aussagen zu den Kosten gelten für die dem Staatsziel des Art. 118 Abs. 2 Satz 2 BV in gleicher Weise verpflichteten Kommunen entsprechend.
- Die Regelungen sind nicht konnexitätsrelevant, da die enthaltenen Vorgaben die gesamte staatliche Tätigkeit betreffen. Denn unter „besondere Anforderungen“ im Sinn der BV fallen nur solche Anforderungen, die einen spezifischen Bezug zur kommunalen Aufgabenerfüllung haben. Dazu gehören nicht Anforderungen, die für jedermann gelten (Drs. 14/12011, S. 6). Ebenso fehlt es an einem spezifischen Bezug zur kommunalen Aufgabenerfüllung, wenn Anforderungen die gesamte staatliche und kommunale Tätigkeit gleichermaßen betreffen (Wolff, in: Lindner/Möstl/Wolff, Verfassung des Freistaates Bayern, 2. Auflage, 2017, Art. 83 Rn. 113; Wollenschläger, in: Meder/Brechmann, Die Verfassung des Freistaates Bayern, 6. Auflage, 2020, Art. 83 Rn. 64).

3. Kosten für die Wirtschaft und die Bürgerinnen und Bürger:

Für die Wirtschaft sowie Bürgerinnen und Bürger entstehen keine Kosten.

Gesetzentwurf

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

§ 1

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) vom 24. Mai 1996 (GVBl. S. 186, BayRS 2039-1-A), das zuletzt durch Gesetz vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 292) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird gestrichen.
2. In der Überschrift des ersten Teils werden die Wörter „Erster Teil“ durch die Angabe „Teil 1“ ersetzt.
3. Art. 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„²Ziel dieses Gesetzes ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern.“
 - bb) Die folgenden Sätze 3 bis 5 werden angefügt:

„³Ziel der Förderung ist insbesondere

 1. die Erhöhung der Frauen- und Männeranteile in Bereichen, in denen sie jeweils geringer beschäftigt sind als der andere Anteil,
 2. die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
 3. auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken.

⁴Eine geringere Beschäftigung von Frauen oder Männern im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil innerhalb einer Dienststelle in einem Bereich erheblich unter 50 % liegt. ⁵Jede Entgelt- oder Besoldungsgruppe im Zusammenhang mit der Leistungs- oder Fachlaufbahn bildet einen Bereich.“
 - b) In Abs. 3 werden die Spiegelstriche 1 bis 3 die Nrn. 1 bis 3.
 - c) Abs. 4 wird aufgehoben.
4. Art. 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Der Wortlaut wird Satz 1.
 - bb) Die folgenden Sätze 2 und 3 werden angefügt:

„²Bei den Angaben von Beschäftigtenzahlen in Art. 4 Abs. 1 Satz 2 und Art. 13 Abs. 1 Satz 2 werden die Beschäftigten pro Person gezählt. ³Art. 4 Abs. 2 bis 5 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) gilt entsprechend.“
 - b) Abs. 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Halbsatz 1 werden die Wörter „des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG)“ durch die Angabe „BayPVG“ ersetzt.
 - bb) In Halbsatz 2 wird das Wort „gelten“ durch das Wort „gilt“ ersetzt.
 - c) Die folgenden Abs. 4 bis 6 werden angefügt:

„(4) Berichtsjahr im Sinne des Art. 5 Abs. 1 ist das Jahr, in dem das Gleichstellungskonzept zu erstellen ist.“

(5) Familienaufgaben im Sinne dieses Gesetzes liegen vor, wenn die Voraussetzungen des Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 des Bayerischen Beamtengesetzes bei den jeweiligen Beschäftigten gegeben sind.

(6) ¹Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Freistaates Bayern im Sinne des Art. 20 Abs. 2 sind Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Europäische Gesellschaften (Societas Europaea – SE), jeweils mit Sitz im Inland,

1. deren Anteile zur Mehrheit vom Freistaat Bayern gehalten werden,
2. die große Kapitalgesellschaften (§ 267 Abs. 3 des Handelsgesetzbuches) sind und deren Anteile zur Mehrheit von Gesellschaften gehalten werden, deren Anteile ihrerseits zur Mehrheit vom Freistaat Bayern gehalten werden, oder
3. die in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben und deren Anteile zur Mehrheit von Gesellschaften gehalten werden, deren Anteile ihrerseits zur Mehrheit
 - a) vom Freistaat Bayern gehalten werden oder
 - b) von Gesellschaften gehalten werden, bei denen sich die Inhaberschaften an den Anteilen in dieser Weise bis zu Gesellschaften fortsetzen, deren Anteile zur Mehrheit vom Freistaat Bayern gehalten werden.

²Anteile, die über ein Sondervermögen des Freistaates Bayern gehalten werden, bleiben außer Betracht. ³Dem Freistaat Bayern stehen öffentlich-rechtliche Anstalten des Freistaates Bayern, die unternehmerisch tätig sind, gleich.“

5. In der Überschrift des zweiten Teils werden die Wörter „Zweiter Teil“ durch die Angabe „Teil 2“ ersetzt.
6. Art. 4 wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 eingefügt:

„⁴Dienststellen, in denen nach Satz 2 kein Gleichstellungskonzept erstellt werden muss, können im Konzept der übergeordneten Behörde berücksichtigt werden, auch wenn die Voraussetzungen des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 nicht vorliegen.“
 - bb) Der bisherige Satz 4 wird Satz 5.
 - b) Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) ¹Die Dienststellen erstellen nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern in der Dienststelle. ²Die Inhalte richten sich nach den von der beim Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (Staatsministerium) bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Verfügung gestellten Mustervorlagen. ³Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.“
 - c) Folgender Abs. 4 wird angefügt:

„(4) Daten, die Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen, insbesondere solche, die auf einer Datenbasis von weniger als fünf Personen beruhen, dürfen in den Gleichstellungskonzepten nach Abs. 1 sowie den tabellarischen Datenübersichten nach Abs. 2 nicht angegeben werden.“
7. Art. 5 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Abs. 2 und 3 werden wie folgt gefasst:

„(2) Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern sind ausgehend von den von der beim Staatsministerium bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Verfügung gestellten Mustervorlagen darzustellen und zu erläutern.

- (3) ¹Zur Erhöhung der jeweils erheblich unterrepräsentierten Frauen- oder Männeranteile in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen in den einzelnen Bereichen sind Zielvorgaben festzulegen, die während der Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes erreicht werden sollen. ²Maßnahmen zur Erreichung dieser Zielvorgaben sowie zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von zeitbezogenen und messbaren Zielvorgaben sind zu entwickeln und darzustellen.“
- b) In Abs. 6 wird das Wort „Absätzen“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
8. Art. 6 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 1 wird das Wort „Aktualisierungen“ durch die Wörter „tabellarische Datenübersicht“ ersetzt.
- b) Abs. 2 wird wie folgt gefasst:
- „(2) Wenn das Gleichstellungskonzept nicht umgesetzt worden ist oder die Zielvorgaben nach Art. 5 Abs. 3 nicht erreicht wurden, sind die Gründe hierfür bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungskonzepts darzulegen, entsprechend Abs. 1 bekanntzugeben und mit den Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.“
- c) Folgender Abs. 3 wird angefügt:
- „(3) Das erstellte Gleichstellungskonzept und die tabellarische Datenübersicht sind von der Dienststelle der beim Staatsministerium bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern unverzüglich zur Kenntnis zu geben.“
9. Art. 7 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- aa) Der Wortlaut wird Satz 1.
- bb) Folgender Satz 2 wird angefügt:
- „²Bei der Stellenausschreibung soll jeweils die männliche und die weibliche Form der ausgeschriebenen Berufsbezeichnung verwendet werden.“
- b) Abs. 3 wird wie folgt gefasst:
- „(3) In Stellenausschreibungen soll jeweils das Geschlecht, das in erheblich geringerer Zahl beschäftigt ist, besonders aufgefördert werden, sich zu bewerben.“
10. Art. 8 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- aa) In dem Satzteil vor Nr. 1 werden die Wörter „Anteil von Frauen“ durch die Wörter „geringer beschäftigten Anteil von Frauen oder Männern“ ersetzt und die Wörter „als Männer“ werden gestrichen.
- bb) In Nr. 1 werden die Wörter „ , Angestellten- und Arbeiterstellen“ durch die Wörter „und Arbeitnehmerstellen“ ersetzt.
- b) In Abs. 2 werden die Wörter „ , Angestellten- und Arbeiterstellen“ durch die Wörter „und Arbeitnehmerstellen“ ersetzt.
11. Art. 9 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 wird die Satznummerierung „¹“ gestrichen und nach dem Wort „Frauen“ werden die Wörter „und Männer“ eingefügt.
- bb) Satz 2 wird aufgehoben.
- b) In Abs. 2 wird das Wort „Familienpflichten“ durch das Wort „Familienaufgaben“ ersetzt.
- c) In Abs. 3 Halbsatz 2 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.

- d) Abs. 4 wird wie folgt gefasst:
- „(4) Im Rahmen der Fortbildungsangebote sind, insbesondere für Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen sowie in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, folgende Themen vorzusehen:
1. Chancengleichheit,
 2. geschlechtersensible Sichtweise,
 3. Gleichstellung und
 4. Verhinderung der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz.“
- e) Abs. 5 wird aufgehoben.
12. Art. 10 wird aufgehoben.
13. Art. 11 wird Art. 10 und wie folgt geändert:
- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
- „Art. 10
Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten“.
- b) Abs. 1 Satz 3 und 4 wird durch die folgenden Sätze 3 bis 5 ersetzt:
- „³Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist grundsätzlich auch bei Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Familienaufgaben möglich. ⁴Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. ⁵Die Sätze 1 und 4 gelten entsprechend für mobiles Arbeiten.“
- c) Folgender Abs. 3 wird angefügt:
- „(3) Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienaufgaben bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden.“
14. Art. 12 wird Art. 11.
15. Art. 13 wird aufgehoben.
16. Art. 14 wird Art. 12 und wie folgt geändert:
- a) Dem Abs. 1 wird folgender Satz 3 angefügt:
- „³Entsprechendes gilt für Beschäftigte, die flexible Arbeitszeitmodelle oder mobiles Arbeiten in Anspruch nehmen.“
- b) In Abs. 2 Halbsatz 1 wird das Wort „Familienpflichten“ durch das Wort „Familienaufgaben“ ersetzt.
17. In der Überschrift des dritten Teils werden die Wörter „Dritter Teil“ durch die Angabe „Teil 3“ ersetzt.
18. Art. 15 wird Art. 13 und wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Gleichstellungsbeauftragte“ die Wörter „und eine Stellvertretung“ eingefügt.
- bb) In Satz 2 werden nach dem Wort „Gleichstellungsbeauftragten“ die Wörter „und Stellvertretungen“ eingefügt.
- cc) In Satz 3 Halbsatz 2 wird die Angabe „20“ durch die Angabe „19“ ersetzt.
- b) Nach Abs. 1 wird folgender Abs. 2 eingefügt:
- „(2) ¹Die Dienststelle hat den Beschäftigten die Gleichstellungsbeauftragten nach Bestellung in geeigneter Weise bekanntzumachen und die Gleichstellungsbeauftragten im Geschäftsverteilungsplan auszuweisen. ²Die Dienststel-

lenleitung teilt nach Bestellung der beim Staatsministerium bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern unverzüglich die Namen der Gleichstellungsbeauftragten mit.“

- c) Der bisherige Abs. 2 wird Abs. 3 und wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „Absatzes 1 Sätze“ durch die Angabe „Abs. 1 Satz“ ersetzt.
 - bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„²Diese nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach Art. 14 Abs. 2 Satz 2, Art. 15 Abs. 2 und 3 und Art. 17 Abs. 1 wahr.“
 - cc) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 eingefügt:

„³Abs. 2 Satz 1 gilt entsprechend.“
 - dd) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4.
- d) Der bisherige Abs. 3 wird Abs. 4 und wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird das Wort „drei“ durch das Wort „fünf“ ersetzt.
 - bb) Nach Satz 1 werden die folgenden Sätze 2 und 3 eingefügt:

„²Bei einer Verlängerung ist eine erneute Ausschreibung nicht erforderlich.
³Unverzüglich nach Ende der Bestellung, spätestens jedoch nach drei Monaten, werden neue Gleichstellungsbeauftragte bestellt.“
 - cc) Die bisherigen Sätze 2 und 3 werden die Sätze 4 und 5.

19. Art. 16 wird Art. 14 und wie folgt geändert:

- a) In Abs. 1 Satz 2 werden die Wörter „das nichtwissenschaftliche Personal“ durch die Wörter „die wissenschafts- und kunststützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ ersetzt.
- b) Abs. 7 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird die Satzbezeichnung „1“ gestrichen.
 - bb) Satz 2 wird aufgehoben.

20. Art. 17 wird Art. 15.

21. Nach Art. 15 wird folgender Art. 16 eingefügt:

„Art. 16

Aufgaben der Stellvertretung

(1) ¹Die Stellvertretung wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig. ²Die Stellvertretung hat dieselben Aufgaben, Rechte und Pflichten aus den Art. 14, 15 und 17 wie die Gleichstellungsbeauftragten.

(2) ¹Abweichend von Abs. 1 können die Gleichstellungsbeauftragten ihrer Stellvertretung mit deren Einverständnis und dem Einverständnis der Dienststellenleitung Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. ²Eine Übertragung der Mehrheit der Aufgaben darf nicht erfolgen. ³Eine Aufhebung der Übertragung nach Satz 1 können die Gleichstellungsbeauftragten jederzeit ohne Zustimmung der Stellvertretung vornehmen. ⁴Die Aufhebung der Aufgabenübertragung ist gegenüber der Dienststellenleitung anzuzeigen.

(3) Im Falle des Abs. 2 Satz 1 wird die Stellvertretung anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend der Aufgabenübertragung gemäß Art. 14 Abs. 6 Satz 1 freigestellt.“

22. Art. 18 wird Art. 17 und wie folgt geändert:

- a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird die Satznummerierung „1“ gestrichen.
 - bb) Satz 2 wird aufgehoben.
- b) Abs. 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 eingefügt:

- „⁴Auf das Antragsrecht aus Satz 3 ist spätestens im Rahmen der Einladung zum Vorstellungsgespräch hinzuweisen.“
- bb) Der bisherige Satz 4 wird Satz 5.
- c) Abs. 4 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „verpflichtet“ die Wörter „, soweit die betroffenen Beschäftigten sie von dieser Pflicht nicht entbunden haben“ eingefügt.
- bb) In Satz 2 wird die Angabe „Art. 15 Abs. 2“ durch die Angabe „Art. 13 Abs. 3“ ersetzt.
23. Art. 19 wird Art. 18 und wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 2 werden nach dem Wort „Gleichstellungsbeauftragten“ die Wörter „oder nach Kenntniserlangung der Gleichstellungsbeauftragten von den in Satz 1 genannten Verstößen“ eingefügt.
- bb) Folgender Satz 3 wird angefügt:
- „³Die Beanstandung ist bei der Dienststellenleitung in Textform einzulegen.“
- b) Abs. 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Stelle“ die Wörter „innerhalb einer Frist von einem Monat“ eingefügt.
- bb) In Satz 4 werden nach den Wörtern „der Beanstandung“ die Wörter „in Textform“ eingefügt.
- c) Abs. 3 wird wie folgt gefasst:
- „(3) ¹Bei einer Ablehnung der Beanstandung durch die Dienststellenleitung können die Gleichstellungsbeauftragten die beim Staatsministerium bestehende Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Mediation hinzuziehen. ²Die Mediation ist für beide Seiten freiwillig. ³Die Dienststellenleitung kann für die Mediation eine weitere neutrale Person hinzuziehen. ⁴Die Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern hilft den Beteiligten im Rahmen der Mediation innerhalb eines Monats nach der Hinzuziehung eine Einigung zu erarbeiten. ⁵Einigen sich die Gleichstellungsbeauftragten und Dienststellenleitung, soll diese Einigung für beide Beteiligten verbindlich sein. ⁶Die Einigung ist in Textform festzuhalten.“
24. Art. 20 wird Art. 19 und wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Gleichstellungsbeauftragte“ die Wörter „und eine Stellvertretung“ eingefügt.
- bb) Die Sätze 3 und 4 werden wie folgt gefasst:
- „³Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 13 Abs. 2 und 4, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach den Art. 14 bis 18, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird. ⁴Die Satzung kann eine Beteiligung bei Vorstellungsgesprächen auch ohne Antrag der Betroffenen vorsehen.“
- b) In Abs. 2 Halbsatz 2 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
- c) Folgender Abs. 3 wird angefügt:
- „(3) Die Staatsregierung unterstützt die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durch Einrichtung einer Vernetzungsstelle bei der beim Staatsministerium bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern.“
25. In der Überschrift des vierten Teils werden die Wörter „Vierter Teil“ durch die Angabe „Teil 4“ ersetzt.

26. Art. 21 wird Art. 20 und wie folgt geändert:

- a) Der Wortlaut wird Abs. 1.
- b) Folgender Abs. 2 wird angefügt:

„(2) ¹Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Freistaates Bayern gelten § 393a Abs. 2 des Aktiengesetzes, § 77a Abs. 2 und 3 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung sowie § 52a Abs. 2 des SE-Ausführungsgesetzes entsprechend. ²Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Freistaates Bayern, die der Mitbestimmung unterliegen, gelten die gesetzlichen Regelungen und Wahlordnungen zur Mitbestimmung in Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes entsprechend.“

27. In der Überschrift des fünften Teils werden die Wörter „Fünfter Teil Schlußvorschriften“ durch die Wörter „Teil 5 Schlussvorschriften“ ersetzt.

28. Art. 22 wird Art. 21 und wie folgt geändert:

- a) Der Wortlaut wird Abs. 1.
- b) Folgender Abs. 2 wird angefügt:

„(2) Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.“

29. Nach Art. 21 wird folgender Art. 22 eingefügt:

„Art. 22

Übergangsvorschriften

(1) Gleichstellungskonzepte nach den Vorschriften der Art. 4 und 5 sind erstmals zum Stichtag 30. Juni 2026 zu erstellen.

(2) ¹Die Gleichstellungskonzepte sind der beim Staatsministerium bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern nach Art. 6 Abs. 3 erstmals bis zum 31. Dezember 2026 zur Kenntnis zu geben. ²Die tabellarischen Datenübersichten sind erstmals zum Stichtag 31. Dezember 2028 zu erstellen und der beim Staatsministerium bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern erstmals bis zum 30. Juni 2029 zur Kenntnis zu geben.

(3) ¹Das Beteiligungsgebot für den Vorstand oder für Geschäftsführer nach Art. 20 Abs. 2 ist erstmals ab dem 1. September 2028 bei der Bestellung einzelner oder mehrerer Vorstandsmitglieder oder Geschäftsführer einzuhalten. ²Der jeweilige Mindestanteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat nach Art. 20 Abs. 2 ist erstmals bei erforderlich werdenden Besetzungen einzelner oder mehrerer Sitze ab dem 1. September 2028 zu beachten. ³Reicht die Anzahl der zu besetzenden Sitze nicht aus, um den Mindestanteil zu erreichen, sind diese Sitze mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, um dessen Anteil sukzessive zu steigern. ⁴Bestehende Mandate können in den Fällen der Sätze 1 bis 3 bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.“

30. Art. 23 wird wie folgt gefasst:

„Art. 23

Evaluation

(1) ¹Dieses Gesetz wird auf Grundlage der nächsten zwei Berichte gemäß Art. 21, die nach dem ...**[einzusetzen: Datum des Inkrafttretens nach § 2]** dem Landtag vorgelegt werden, mit dem Ziel der Überprüfung der weiteren Erforderlichkeit evaluiert. ²Das Gesetz oder einzelne Vorschriften können aufgehoben werden, wenn gesetzliche Vorschriften zur Zielsetzung des Gesetzes nach Art. 2 nicht mehr erforderlich sind.

(2) Stellen sich bei der Evaluation nach Abs. 1 Maßnahmen dieses Gesetzes als nicht wirksam heraus, können einzelne Regelungen auch ohne Erreichung der Ziele aus Art. 2 aufgehoben werden.“

§ 2

Dieses Gesetz tritt am ...**[einzusetzen: Datum des Inkrafttretens]** in Kraft.

Begründung:

A) Allgemeines

Das BayGIG ist, in Umsetzung des Art. 118 Abs. 2 BV, am 1. Juli 1996 in Kraft getreten und zuletzt mit Wirkung vom 30. Juni 2006 novelliert worden. Ziel des BayGIG ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst.

Der öffentliche Dienst in Bayern steht allen – binären und nicht binären – Geschlechtern gemäß Art. 94 Abs. 2 BV gleichermaßen offen. Das BayGIG beruht allerdings auf Art. 118 Abs. 2 BV, welcher sich explizit auf die Gleichstellung von Frauen und Männern bezieht. Daher umfasst das BayGIG ausschließlich die Gleichstellung von Frauen und Männern. In seiner Entscheidung zum dritten Geschlecht vom 10. Oktober 2017 (1 BvR 2019/16, Rn. 60) hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) klargestellt, dass das Gleichstellungsgebot aus Art. 3 Abs. 2 GG eine eigenständige Bedeutung gegenüber dem Diskriminierungsverbot aus Art. 3 Abs. 3 GG hat, in welchem das dritte Geschlecht selbstverständlich berücksichtigt wird, und dies nicht im Widerspruch zur Anerkennung des dritten Geschlechts steht. Positive Fördermaßnahmen aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes aus Art. 3 Abs. 2 GG, wie zum Beispiel Regelungen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei Einstellungen, sind daher nur im Verhältnis Männer und Frauen zulässig.

Zwischen Diskriminierung, verankert in Art. 3 Abs. 3 GG und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), und Gleichstellung von Frauen und Männern, verankert in Art. 3 Abs. 2 GG, sowie den sich daraus ergebenden verschiedenen Aufgabenbereichen muss daher deutlich unterschieden werden. Es würde Sinn, Zweck und Legitimation des BayGIG widersprechen, es zu einem über den Art. 3 Abs. 2 GG hinausgehenden Diversitäts-/Antidiskriminierungsgesetz zu machen.

Entsprechend Art. 22 BayGIG wurde dem Landtag von der Staatsregierung regelmäßig über die Umsetzung des Gesetzes berichtet. Vor allem der im Jahr 2021 vorgelegte Sechste Gleichstellungsbericht ist Grundlage für die Entscheidung, ob inhaltliche Änderungen im BayGIG erforderlich sind.

Der Bericht zeigt, dass die Ziele des Gesetzes bereits in vielen Bereichen erfolgreich umgesetzt wurden, allerdings noch nicht überall und noch nicht in allen Bereichen.

Im Berichtszeitraum des Sechsten Gleichstellungsberichts ist der Frauenanteil in der gesamten öffentlichen Verwaltung auf 60,9 % gestiegen.

Auch der Frauenanteil in Führungs- und Leitungspositionen hat sich auf insgesamt 45,5 % erhöht. Allerdings zeigt der Sechste Gleichstellungsbericht deutlich, dass Teilzeit immer noch ein gravierendes Hemmnis für die Ausübung von Führungspositionen ist. Dies betrifft vor allem die Karrierechancen von Frauen, da derzeit mehr als jede zweite Frau in Teilzeit arbeitet, dagegen aber nur weniger als jeder fünfte Mann. Die noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen beruht folglich im Wesentlichen auf der geringeren Beteiligung von Teilzeitkräften an Führungspositionen.

Zudem zeigt der Sechste Gleichstellungsbericht auf, dass von den gesetzlich verpflichteten Dienststellen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften nach eigener Auskunft nicht alle Gleichstellungsbeauftragte bestellt und auch nicht alle ein Gleichstellungskonzept erstellt haben. Für die staatlichen Dienststellen besteht hinsichtlich der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten ein Defizit von 14,5 % und hinsichtlich der Erstellung von Gleichstellungskonzepten ein Defizit von knapp 30 %.

Auch die am 26. Oktober 2021 im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes des Landtags durchgeführte Sachverständigenanhörung gibt Aufschluss über den Verbesserungsbedarf der gesetzlichen Regelungen.

Insgesamt ist festzustellen, dass in Teilbereichen die gesetzlichen Regelungen aufgrund ihres über 25-jährigen Bestehens nicht mehr zeitgemäß sind oder sich als zu

wenig wirkungsvoll erwiesen haben, sodass eine Überarbeitung und Anpassung an die aktuellen Gegebenheiten und Erfahrungswerte erfolgen muss.

Um die Herausforderungen der Zukunft bewältigen zu können, braucht der bayerische öffentliche Dienst das Leistungsvermögen und die Fähigkeiten von Frauen und Männern gleichermaßen.

Das BayGIG wird daher insbesondere in folgenden Punkten überarbeitet und angepasst:

- Die Ziele des Gesetzes werden dahingehend angepasst, dass Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt werden. Damit löst sich Bayern von der Vorstellung, dass Gleichstellung mit Frauenförderung gleichzusetzen ist.
- Das Gesetz spricht zeitgemäß von Familienaufgaben, nicht mehr von Familienpflichten.
- Die Inhalte der Gleichstellungskonzepte werden durch Mustervorlagen konkretisiert, insbesondere in Bezug auf Teilzeitbeschäftigungen, um einerseits Bürokratieaufwand zu minimieren und eine Vergleichbarkeit zu schaffen und andererseits Probleme bei der Datenbeschaffung zu beheben.
- Für jede Dienststelle wird die Aufnahme von Zielvorgaben für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen in die Gleichstellungskonzepte eingeführt.
- Die Dienststellenleitungen übermitteln die Gleichstellungskonzepte an die Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten wird auf fünf Jahre verlängert.
- Die Dienststellenleitung meldet der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern den Namen der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten.
- Die Aufgaben der Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten werden gesetzlich geregelt.
- Es wird ein Mediationsverfahren als zusätzliche Handlungsmöglichkeit geschaffen.
- Der kommunale Satzungsvorbehalt wird ausgeweitet, um den Kommunen erweiterte Beteiligungsrechte zu ermöglichen.
- Es wird eine Vernetzungsstelle für kommunale Gleichstellungsbeauftragte geschaffen.
- Es wird eine Evaluationsvorschrift eingeführt, durch welche das Gesetz auf seine Wirksamkeit überprüft wird. Der Gesetzgeber kann das Gesetz oder einzelne Regelungen bei Erreichung von Chancengleichheit im öffentlichen Dienst in Bayern außer Kraft treten lassen.

Zudem erfährt das BayGIG einige redaktionelle Änderungen.

B) Zwingende Notwendigkeit einer normativen Regelung

Die Änderungen und erforderlichen Anpassungen des BayGIG können nur durch Gesetz erfolgen.

Um die Neuregelungen zu kompensieren, werden entbehrliche Vorschriften aufgehoben. Dies betrifft vor allem den Art. 2 Abs. 4, Art. 9 Abs. 5 sowie die bisherigen Art. 13 und Art. 23.

C) Zu den einzelnen Vorschriften**Zu § 1 Nr. 1 (Streichung der Inhaltsübersicht)**

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu § 1 Nr. 2 (Änderung der Überschrift)

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu § 1 Nr. 3 (Änderung des Art. 2 BayGIG)**Buchst. a**

Die aus Art. 118 Abs. 2 BV abgeleiteten Ziele des Gesetzes werden weiter konkretisiert. Zentrales Anliegen der Staatsregierung ist es, eine Gleichstellung beider Geschlechter zu erreichen. In der öffentlichen Verwaltung gibt es auch Bereiche, in denen Männer in geringerer Zahl beschäftigt sind als Frauen, daher werden die Ziele dahingehend angepasst. Dies entspricht auch dem Art. 118 Abs. 2 BV, welcher ausdrücklich beide Geschlechter in den Fokus nimmt. Es handelt sich hierbei lediglich um Ziele, gesetzlich vorgeschriebene Quoten sind hiermit nicht verbunden.

Auch durch den Begriff „geringere Beschäftigung“ wird keine gesetzliche Quote festgelegt. Der Begriff ist stets im Zusammenhang mit Zielen genannt. Die 50-%-Grenze ist ein quantifizierter Hilfsmaßstab für die Erreichung der Ziele des Gesetzes. Sie ist daher übergeordnetes Ziel zur Herstellung von gleichberechtigter Teilhabe und Chancengleichheit. Der Leistungsgrundsatz aus Art. 33 Abs. 2 GG ist stets vorrangig und zu beachten.

Der neue Abs. 1 Satz 5 erklärt den Begriff „Bereich“ aus Abs. 1 Satz 3 näher. Die Betrachtung der Besoldungs- und Entgeltgruppen als einzelne „Bereiche“ ist wichtig, um Diskriminierungen in der Besoldung und Entlohnung von Frauen und Männern festzustellen. Da in unterschiedlichen Leistungs- und Fachlaufbahnen nach wie vor eine unterschiedliche Verteilung der Frauen- und Männeranteile besteht, ist auch hier eine Differenzierung notwendig.

Buchst. b

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

Buchst. c

Die Regelung ist entbehrlich. Die verfügbaren Haushaltsmittel sind stets zu beachten.

Zu § 1 Nr. 4 (Änderung des Art. 3 BayGIG)**Buchst. a**

Bei Angaben von Beschäftigtenzahlen in Art. 4 Abs. 1 Satz 2 und Art. 13 Abs. 1 Satz 2 werden die Beschäftigten pro Person gezählt. Dementsprechend zählen auch Teilzeitkräfte voll, denn gerade Teilzeitkräfte haben ein besonderes Interesse an den Maßnahmen des Gesetzes sowie an Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpersonen.

Buchst. b

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Buchst. c

Das Berichtsjahr für die Erstellung der Gleichstellungskonzepte wird definiert. Das erleichtert eine einheitliche Anwendung des Gesetzes. Das erste Berichtsjahr nach Inkrafttreten des Gesetzes ist folglich das Jahr 2026.

Der Begriff „Familienaufgaben“, welcher in mehreren Bestimmungen des Gesetzes von Bedeutung ist, wird genau definiert.

Bei der Definition von „Familienaufgaben“ wird auf Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) und dessen Voraussetzungen verwiesen. Danach sind „Familienaufgaben“ im Sinne des vorliegenden Gesetzes die tatsächliche Betreuung oder Pflege durch Beschäftigte von mindestens einem Kind oder einem oder einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen. Das Höchstalter des zu betreuenden oder pflegenden Kindes richtet sich ebenfalls nach Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG.

Der Begriff „Familienaufgaben“ ersetzt im Sinne eines zeitgemäßen sprachlichen Ausdrucks im Gesetz den bisherigen Begriff „Familienpflichten“.

Die Einfügung der Definition in Abs. 6 ist aufgrund des neuen Art. 20 Abs. 2 erforderlich.

Zu § 1 Nr. 5 (Änderung der Überschrift)

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu § 1 Nr. 6 (Änderung des Art. 4 BayGIG)

Gleichstellungskonzepte sind das wesentliche Steuerungs- und Umsetzungsinstrument für die Implementierung einer geschlechtergerechten Personalentwicklung.

Buchst. a

Das Gleichstellungskonzept einer Behörde kann im beiderseitigen Einvernehmen die nachgeordneten Dienststellen, welche aufgrund ihrer Größe kein eigenes Konzept erstellen müssen, mitberücksichtigen, obwohl für diese keine Personalhoheit besteht. Dies kann beispielsweise durch Zuarbeit der nachgeordneten Dienststelle in Form eines Beitrags erfolgen. Die Beiträge können sich auf die Ziele und personelle und organisatorische Maßnahmen beschränken, die der Erhöhung des unterrepräsentierten Geschlechts in den einzelnen Bereichen dienen. Die zuliefernde Behörde muss bei der Weitergabe von Personaldaten darauf achten, nur aggregierte Datensätze ohne möglichen Personenbezug weiterzugeben.

Sollte die zuliefernde Dienststelle für sich keine eigenen Maßnahmen festlegen, können die im Konzept der übergeordneten Dienststelle festgelegten Maßnahmen jedoch – wegen der fehlenden personalrechtlichen Befugnisse der übergeordneten Dienststelle – für den nachgeordneten Bereich nur als Empfehlung gelten, die von der jeweiligen Dienststellenleitung dann auf freiwilliger Basis umgesetzt werden kann.

Mit diesem Vorgehen kann erreicht werden, dass noch mehr Beschäftigte von einem Gleichstellungskonzept erfasst werden, ohne gleichzeitig den Gedanken der Verwaltungsökonomie zu vernachlässigen. Der Aufwand für die nachgeordnete Behörde wäre bei der Zulieferung eines Beitrags zu einem Gleichstellungskonzept deutlich geringer, als wenn sie selbst ein eigenes Konzept erstellen würde.

Buchst. b

Um die Ziele des Gesetzes wirksam umsetzen zu können, bedürfen die Gleichstellungskonzepte und die tabellarischen Datenübersichten einer hinreichenden Datengrundlage. Ziel ist, dass die jeweilige Dienststelle die erarbeiteten und aufbereiteten statistischen Angaben interpretiert und mögliche Ursachen für eine Fehlentwicklung untersucht.

Die tabellarischen Datenübersichten und die Gleichstellungskonzepte müssen die gleichen Inhalte aufweisen, um eine Vergleichbarkeit der Personalentwicklung zu gewährleisten.

Zur Erleichterung des Bürokratieaufwandes wird die beim Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales bestehende Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern Mustervorlagen mit festen Inhalten für die Gleichstellungskonzepte und die tabellarischen Datenübersichten zur Verfügung stellen. Die Gleichstellungskonzepte sowie die tabellarischen Datenübersichten sollen im Sinne der Entbürokratisierung möglichst schlank gehalten werden, aber dennoch alle nötigen Informationen enthalten.

Die Mustervorlagen werden vor Erstellung mit den Ressorts und den kommunalen Spitzen abgestimmt, um die jeweiligen Besonderheiten der Geschäftsbereiche zu berücksichtigen. Um die Ressorts in ihrer Personalhoheit nicht einzuschränken, werden ressortspezifische Modifikationen möglich gemacht. Es sollen vorrangig Daten verwendet werden, die über maschinelle Auswertung gewonnen werden können.

Dadurch wird auch die für Art. 6 Abs. 3 erforderliche Vergleichbarkeit der tabellarischen Datenübersichten und Gleichstellungskonzepte untereinander gewährleistet.

Der Sechste Gleichstellungsbericht zeigt, dass eine Teilzeitbeschäftigung immer noch ein wesentliches Hemmnis für die Erreichung einer Führungsposition im öffentlichen

Dienst darstellt. Der Fokus in den Mustervorlagen zu den Gleichstellungskonzepten sowie tabellarischen Datenübersichten liegt daher unter anderem auf der Konkretisierung der Teilzeitbeschäftigung.

Die tabellarischen Datenübersichten enthalten keine personenbezogenen Daten, sondern sollen lediglich anonyme, aggregierte Gruppendatensätze enthalten. Dies ist immer dann der Fall, wenn die Datensätze mindestens fünf Personen beinhalten.

Die tabellarischen Datenübersichten werden nach halber Laufzeit der Gleichstellungskonzepte erstellt. Stichtag hierfür ist daher aufgrund des Stichtags für Gleichstellungskonzepte in Art. 5 Abs. 1 der 31. Dezember.

Buchst. c

Zum Schutz von personenbezogenen Daten im Sinne von Art. 4 Nr. 1 der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung – DSGVO) dürfen in den Gleichstellungskonzepten und tabellarischen Übersichten nach den Abs. 1 und 2 keine Daten angegeben werden, die Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen. Dies betrifft insbesondere Daten, die auf einer Datenbasis von weniger als fünf Personen beruhen. Auch Werte wie „100 %“ oder „0 %“ sind nicht anzugeben, da diese Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen und so zu einer Offenbarung von personenbezogenen Beschäftigtendaten führen können.

Zu § 1 Nr. 7 (Änderung des Art. 5 BayGIG)

In den Gleichstellungskonzepten werden für die Laufzeit des jeweiligen Konzepts Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauen- und Männeranteile in Bereichen, in denen sie jeweils in geringerer Zahl beschäftigt sind, festgelegt. Die Zielvorgaben beschränken sich dabei auf Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Die Zielvorgaben sollen spätestens zum Stichtag für die Erstellung des nächsten Gleichstellungskonzeptes (zu den Stichtagen vergleiche auch Begründung zu § 1 Nr. 29) erfüllt sein.

Die Zielvorgabe ist eine messbare Größe zeitbezogener Ziele und hilft bei der Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Zweck der Regelung ist es vor allem, die nach wie vor bestehenden Unterrepräsentanzen insbesondere im höheren Dienst, in höherwertigen Tätigkeiten und in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu beseitigen. Daher ist die beabsichtigte Regelung auch zeitlich begrenzt. Sie ist nur solange anwendbar, wie ein Geschlecht in einem bestimmten Bereich erheblich unterrepräsentiert ist.

Das erheblich unterrepräsentierte Geschlecht soll unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) mit dem Ziel der Erhöhung seines jeweiligen Anteils gefördert werden. Zur Erreichung der Gleichstellungsziele soll das unterrepräsentierte Geschlecht daher bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers liegende insbesondere soziale Gründe überwiegen. Diese leistungsabhängigen Zielvorgaben sind mit dem Prinzip der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG und den einschlägigen Vorgaben des Unionsrechts nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und der Verfassungsgerichte vereinbar.

Bei der Festlegung der Zielvorgaben wird gesetzlich kein konkretes Modell vorgegeben. Die Zielvorgaben können dienststellenspezifisch festgelegt werden. Allerdings wird vorzugsweise das Kaskadenmodell vorgeschlagen.

Beim Kaskadenmodell dient üblicherweise als Referenzquote für die Zielvorgabe der Frauen- oder Männeranteil des jeweils direkt darunterliegenden Bereiches (Besetzungspool) oder – soweit im Einzelfall besser geeignet – der Anteil der Frauen oder Männer, die sich auf eine frei werdende Führungsposition bewerben (Bewerbungspool), soweit mit dem Leistungsgrundsatz aus Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar. Eine Mischung des Besetzungs- und Bewerbungspools ist möglich.

Die nähere Ausgestaltung des Kaskadenmodells können die Dienststellen in ihren Gleichstellungskonzepten regeln.

Nach Art. 5 Abs. 2 bestimmen sich die Mindestinhalte von Gleichstellungskonzepten ebenfalls nach von der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern vorgegebenen Mustervorlagen. Dies führt zu einer Erleichterung des Bürokratieaufwandes in den Dienststellen. Zudem wird auch die für Art. 6 Abs. 3 erforderliche Vergleichbarkeit der tabellarischen Datenübersichten und Gleichstellungskonzepte untereinander gewährleistet.

Zu § 1 Nr. 8 (Änderung des Art. 6 BayGIG)

Buchst. a

Die tabellarischen Datenübersichten sollen ebenso wie die Gleichstellungskonzepte allen Beschäftigten zugänglich gemacht werden. Geeignete Form für die Bekanntgabe kann beispielsweise ein Aushang am „Schwarzen Brett“, die Veröffentlichung im Intranet oder die Möglichkeit zur Einsichtnahme bei den Gleichstellungsbeauftragten sein. Die Dienststelle soll die Beschäftigten von der gewählten Bekanntgabeart in Kenntnis setzen.

Buchst. b

Die Nichterreichung der in Art. 5 Abs. 3 festgelegten Zielvorgaben ist im nächsten Gleichstellungskonzept zu begründen und mit den Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern. Dadurch wird eine Überprüfung der Zielerreichung sichergestellt.

Buchst. c

Die Dienststellen müssen ihre unter Verwendung der zur Verfügung gestellten Vorlagen neu erstellten Gleichstellungskonzepte sowie die tabellarischen Datenübersichten der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern übermitteln. Die Übermittlung erfolgt in aggregierter Form, ohne personenbezogene Daten offenzulegen. Die Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern kann dadurch nachvollziehen, welche Dienststellen sich an die Vorgaben des Gesetzes halten. Dienststellen, welche nachweisbar trotz Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes nicht der Übermittlung an die Leitstelle für die Gleichstellung nachgekommen sind, können im nächsten Gleichstellungsbericht namentlich aufgelistet werden.

Zudem sollen die Daten aus den übermittelten Gleichstellungskonzepten in geeigneter Weise gebündelt und für den Gleichstellungsbericht gemäß Art. 21 herangezogen werden. Hierdurch wird auch der Verwaltungsaufwand in den einzelnen Dienststellen minimiert, da die bisher aufwendigen Befragungen der Dienststellenleitungen und Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des Gleichstellungsberichts erheblich reduziert werden. Der Achte Gleichstellungsbericht der Staatsregierung gemäß Art. 21 wird demnach mithilfe der übermittelten tabellarischen Datenübersichten (Stichtag 31. Dezember 2028) dem Landtag im Jahr 2030 vorgelegt (vgl. auch Änderungen in Art. 23).

Zu § 1 Nr. 9 (Änderung des Art. 7 BayGIG)

Buchst. a

Bei Stellenausschreibungen soll jeweils die weibliche und die männliche Berufsbezeichnung ausgeschrieben werden. Die Reihenfolge der Nennung ist hierbei flexibel. Sollte das Verhältnis der Anteile von Frauen und Männern nicht ermittelbar sein, sind auch alternative Formulierungen in den Stellenausschreibungen denkbar. Hinter den ausgeschriebenen Berufsbezeichnungen soll in der Praxis in Klammern der Zusatz „m/w/d“ stehen. Die Rechtsprechung des BVerfG zum Geschlechtseintrag „divers“ bleibt davon unberührt. Die Ausschreibung der weiblichen und männlichen Stellenbezeichnung ist essenziell zur Auflösung von festgeschriebenen Rollenbildern.

Buchst. b

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung wegen der Neufassung des Art. 2 Abs. 1 Satz 3 (vgl. Begründung zu § 1 Nr. 3 Buchst. a).

Zu § 1 Nr. 10 (Änderung des Art. 8 BayGIG)

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung wegen der Neufassung des Art. 2 Abs. 1 Satz 3. Gemäß den Zielen des Gesetzes sollen die Anteile von Frauen und Männer in Bereichen, in denen sie jeweils geringer beschäftigt sind als der jeweils andere Teil, erhöht werden. Dies gilt auch für Stellenbesetzungen und Beförderungen.

Die Wörter „Angestellte- und Arbeiterstellen“ werden durch die moderne Bezeichnung „Arbeitnehmerstellen“ ersetzt.

Zu § 1 Nr. 11 (Änderung des Art. 9 BayGIG)

Buchst. a

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung wegen der Neufassung des Art. 2 Abs. 1 Satz 3. Dieser Satz ist insbesondere dann von Relevanz, wenn die Fortbildungsplätze kontingentiert sind und die Fortbildung für das berufliche Fortkommen relevant ist.

Buchst. b

Der Wortlaut wird an den Begriff „Familienaufgaben“ aus Art. 3 Abs. 5 angepasst.

Buchst. c

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

Buchst. d

Die Änderung der Wörter „von Frauen“ in „aufgrund des Geschlechts“ ist Folgeänderung wegen Neufassung des Art. 2 Abs. 1 Satz 3.

Die genannten Themen sollen in Fortbildungsangeboten für alle Beschäftigten vorgesehen werden. Dies ist erforderlich, da nicht nur Beschäftigte mit Leitungsfunktionen mit diesen Themen in Berührung kommen, sondern auch die anderen Beschäftigten im täglichen Umgang mit Kolleginnen und Kollegen.

Vor allem sollen aber weiterhin Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen sowie in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen an diesen Fortbildungen teilnehmen, da in diesen Bereichen die Gender-Kompetenz unverzichtbar ist.

Buchst. e

Die Vorschrift ist entbehrlich und veraltet. Dass auch Frauen als Referentinnen und Leiterinnen für Fortbildungen vorgesehen werden, ist heutzutage üblich. Der damalige Regelungszweck ist damit erfüllt.

Zu § 1 Nr. 12 (Aufhebung des Art. 10 BayGIG)

Flexible Arbeitszeiten werden in den neuen Art. 10 aufgenommen.

Zu § 1 Nr. 13 (Änderung des Art. 10 BayGIG)

Der bisherige Art. 11 wird Art. 10. Art. 10 wird an eine moderne Verwaltung angepasst und die Begriffe „Wohnraum- und Telearbeit“ durch den Begriff „Mobiles Arbeiten“ ersetzt.

Die Wahrnehmung von Führungsaufgaben und gehobenen Positionen durch Beschäftigte mit Familienaufgaben ist grundsätzlich auch bei einer Reduzierung der Arbeitszeit möglich. Zum Zweck der Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll auch Führungskräften eine Reduzierung der Arbeitszeit möglich gemacht werden. Die Vorschrift ist ausdrücklich auf Beschäftigte mit Familienaufgaben beschränkt. Ein Umkehrschluss für andere Situationen Beschäftigter ergibt sich daraus nicht. Dies hat unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten zu erfolgen. Soweit im Einzelfall Führungspositionen nicht für eine Reduzierung der Arbeitszeit geeignet sind, sollen Möglichkeiten gesucht werden, wie – beispielsweise durch Wechsel auf einen anderen Dienstposten – dem Wunsch einer Führungskraft auf Reduzierung der Arbeitszeit entsprochen werden kann.

Der bisherige Art. 10 wird als Abs. 3 angefügt.

Zu § 1 Nr. 14 (Änderung Art. 11)

Der bisherige Art. 12 wird Art. 11.

Zu § 1 Nr. 15 (Aufhebung des Art. 13 BayGIG)

Der bisherige Art. 13 ist entbehrlich. Die dort beschriebene Fallkonstellation ist in der Praxis nicht mehr relevant.

Zu § 1 Nr. 16 (Änderung des Art. 12 BayGIG)

Der bisherige Art. 14 wird Art. 12.

Buchst. a

Die Anpassung trägt der Tatsache Rechnung, dass nicht nur Teilzeitbeschäftigungen zu Benachteiligungen führen können, sondern auch flexible Arbeitsmodelle, Telearbeit oder Wohnraumarbeit, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Eine Benachteiligung aus diesen Gründen würde den Zielen des Gesetzes entgegenstehen.

Buchst. b

Der Wortlaut wird an den Begriff „Familienaufgaben“ aus Art. 3 Abs. 5 angepasst.

Zu § 1 Nr. 17 (Änderung der Überschrift)

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu § 1 Nr. 18 (Änderung des Art. 13 BayGIG)

Der bisherige Art. 15 wird Art. 13.

Buchst. a

Es ist verpflichtend mindestens eine Stellvertretung zu bestellen. Gerade in großen Behörden ist die Bestellung von mehreren Vertretungen möglich, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben aufgrund der Größe des Zuständigkeitsbereichs durch eine Vertretung nicht gewährleistet werden kann. Durch die neue Platzierung der Regelung zur Stellvertretung vom bisherigen Art. 16 Abs. 7 in den Art. 13 Abs. 1 wird die Bedeutung der Stellvertretung unterstrichen, die Modalitäten für die Bestellung werden klar definiert. Der Ausnahmetatbestand aus Satz 2 gilt auch für die Bestellung von Stellvertretungen.

Buchst. b

Die Dienststellen müssen die Beschäftigten darüber informieren, wer die Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle sind. Dies führt zur mehr Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Dienststelle und trägt dazu bei, dass die Beschäftigten erfahren, dass sie sich an Gleichstellungsbeauftragte wenden können und an wen sie sich zu wenden haben.

Die Dienststellen teilen der im Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern unverzüglich die Namen und Kontaktdaten der Gleichstellungsbeauftragten mit, damit diese in Verteiler, Netzwerke usw. aufgenommen werden können und die Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern zusätzlich einen Überblick über die amtierenden Gleichstellungsbeauftragten in Bayern hat.

Buchst. c

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung durch die Einfügung des Abs. 2.

Auch die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind in der Dienststelle in geeigneter Weise bekannt zu geben.

Buchst. d

Die Amtszeit wird auf fünf Jahre verlängert. Dadurch wird Kontinuität gesichert und die Amtszeit an die Laufzeiten der Gleichstellungskonzepte angepasst.

Im Falle einer Verlängerung der Amtszeit muss keine erneute Ausschreibung erfolgen.

Die Neubestellung der Gleichstellungsbeauftragten muss unverzüglich geschehen, spätestens aber drei Monate nach Ende der Amtszeit der letzten Gleichstellungsbeauftragten. Das Amt soll kontinuierlich besetzt sein, daher muss eine unverzügliche Neubestellung, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, gewährleistet sein. Hierfür soll die Ausschreibung gemäß Art. 13 Abs. 1 Satz 1 bereits so frühzeitig erfolgen, dass möglichst keine Lücke zwischen den Amtszeiten entsteht.

Zu § 1 Nr. 19 (Änderung des Art. 14 BayGIG)

Der bisherige Art. 16 wird Art. 14.

Buchst. a

Die von „nichtwissenschaftliches Personal“ in „wissenschafts- und kunststützende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ vorgenommene Änderung des Wortlauts stellt eine zeitgemäße sprachliche Anpassung dar, die sich so auch im Hochschulrecht wiederfindet.

Buchst. b

Die Regelung ist aufgrund des geänderten Art. 13 Abs. 1 entbehrlich.

Zu § 1 Nr. 20 (Änderung der Überschrift)

Der bisherige Art. 17 wird Art. 15.

Zu § 1 Nr. 21 (Einfügung des Art. 16 BayGIG)

Der neu eingefügte Art. 16 soll die Position der Stellvertretungen konkretisieren und stärken und somit die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen und entlasten.

Abs. 1 regelt, dass die Stellvertretung grundsätzlich im Vertretungsfall tätig wird. Im Vertretungsfall stehen der Stellvertretung die gleichen Rechte und Pflichten wie den Gleichstellungsbeauftragten zu.

Abs. 2 ermächtigt die Gleichstellungsbeauftragten, von der Grundsatzregelung aus Abs. 1 abzuweichen und der Stellvertretung mit deren Einverständnis und dem Einverständnis der Dienststellenleitung einen Teil der Aufgaben zur eigenständigen Erledigung zu übertragen. Dies gilt unabhängig von der Grundsatzregel aus Abs. 1. Die Regelung soll nicht dazu genutzt werden, alle Aufgaben auf die Stellvertretung zu übertragen. Die Mehrheit der Aufgaben soll bei den Gleichstellungsbeauftragten selbst bleiben. Es handelt sich hierbei um eine Entscheidung im Ermessen der Gleichstellungsbeauftragten. Die Aufgabenteilung kommt insbesondere bei Teilzeitbeschäftigung der Gleichstellungsbeauftragten zur Entlastung oder zur Erhaltung der fachlichen Kompetenz in der sonstigen dienstlichen Tätigkeit in Betracht.

Die Gleichstellungsbeauftragten können die Aufhebung der Aufgabenübertragung ohne Zustimmung der Stellvertretung vornehmen. Über diese Aufhebung ist die Dienststellenleitung zu informieren.

Nimmt die Stellvertretung Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten im Falle des Abs. 2 Satz 1 wahr, ist sie anstelle der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne von Art. 14 Abs. 6 Satz 1 freizustellen, um die übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen zu können.

Zu § 1 Nr. 22 (Änderung des Art. 17 BayGIG)

Der bisherige Art. 18 wird Art. 17.

Buchst. a

Die Vorschrift ist entbehrlich. Entsprechend der DSGVO (vgl. Art. 38 Abs. 4 DSGVO) sollen sich Gleichstellungsbeauftragte bei datenschutzrechtlichen Fragen direkt an die behördlichen Datenschutzbeauftragten ihrer Dienststelle wenden.

Buchst. b

Damit jeder von seinem Recht Gebrauch machen kann, zu Vorstellungsgesprächen die Gleichstellungsbeauftragten gemäß Art. 17 Abs. 3 Satz 3 hinzuzuziehen, soll auf diese Möglichkeit in geeigneter Weise ausdrücklich hingewiesen werden. Dies kann beispielsweise durch einen Hinweis in Stellenausschreibungen oder der Einladung zu Vorstellungsgesprächen erfolgen. Der Hinweis soll spätestens mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch erfolgen.

Buchst. c

Die betroffenen Beschäftigten können die Gleichstellungsbeauftragten von ihrer Schweigepflicht entbinden.

Zu § 1 Nr. 23 (Änderung des Art. 18 BayGIG)

Der bisherige Art. 19 wird Art. 18.

Buchst. a

Der Einspruch ist bei der Dienststelle in Textform einzulegen. Dies dient der Nachverfolgung des Einspruchs und der Sicherung der Fristen. Die Gleichstellungsbeauftragten sollen auch nach einfacher Kenntniserlangung den Verstoß beanstanden können. Nicht bei jedem Verstoß erfolgt eine Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten, daher sollen sie auch nach Kenntniserlangung von einem Verstoß innerhalb einer Frist von zehn Tagen den Verstoß beanstanden können.

Buchst. b

Über die Beanstandung soll in einem Zeitraum von einem Monat entschieden werden.

Buchst. c

Beim Beanstandungsrecht des bisherigen Art. 19 entschied die beanstandete Dienststelle selbst abschließend über die Beanstandung. Durch den neuen Art. 18 Abs. 3 soll für die Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit geschaffen werden, sich bei erfolgloser Beanstandung an eine neutrale Stelle zur Mediation zu wenden. Die Mediation wird durch die im Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales bestehende Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststellenleitung werden damit bei der Mediation von der Stelle unterstützt, wo die meiste Expertise für Verstöße gegen das Gesetz vorliegt. Unter Mediation in diesem Sinne wird die strukturierte Unterstützung durch die Leitstelle für die Gleichstellung bei der konstruktiven Lösung eines Konflikts verstanden. Das heißt, die Leitstelle für die Gleichstellung trifft keine eigenen Entscheidungen bei der Lösung des Konflikts. Einen Einigungsvorschlag können nur die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststellenleitung untereinander beschließen. Die Mediation ist für beide Seiten freiwillig. Den Beteiligten steht es offen, das Verfahren abzulehnen.

Die betroffene Dienststellenleitung kann eine weitere neutrale Person zum Mediationsverfahren hinzuziehen. Diese sollte im besten Fall aus dem gleichen Geschäftsbereich stammen. Bei Mediationsverfahren nachgeordneter Behörden bietet es sich an, eine Person aus der übergeordneten Behörde hinzuziehen.

Erzielen die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststellenleitung eine Einigung im Rahmen der Mediation, soll diese für beide verbindlich gelten. Um das Ergebnis der Mediation zu dokumentieren, soll die Einigung in Textform festgehalten werden. Wird keine Einigung erzielt, bleibt es bei der abgelehnten Beanstandung nach Abs. 1.

Zu § 1 Nr. 24 (Änderung des Art. 19 BayGIG)

Der bisherige Art. 20 wird Art. 19.

Buchst. a

Die Ausschreibung kann bei den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sowohl intern als auch extern erfolgen. Es ist verpflichtend mindestens eine Stellvertretung zu bestellen. Durch die neue Platzierung der Regelung zur Stellvertretung vom bisherigen Art. 16 Abs. 7 in den Art. 19 Abs. 1 wird die Bedeutung der Stellvertretung unterstrichen.

Der Satzungsvorbehalt in Art. 19 Abs. 1 Satz 3 und 4 trägt der verfassungsrechtlich garantierten kommunalen Selbstverwaltung Rechnung und gibt den Kommunen die Möglichkeit, die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten individuell und auf die Bedürfnisse der Kommunen zugeschnitten auszuweiten. Durch die Einfügung von Satz 4 soll der Satzungsvorbehalt ausgeweitet werden. Die Kommunen sollen die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Bewerbungsgesprächen über Art. 17 Abs. 3 Satz 3 hinaus regeln können. Die Möglichkeit, die Beteiligungsrechte zu erweitern, trägt dem verfassungsrechtlichen Grundsatz aus Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 118 Abs. 2 BV Rechnung und rechtfertigt im Sinne der Allgemeinheit einen Grundrechtseingriff in das individuelle Selbstbestimmungsrecht aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG.

Das Verfahren beim Satzungserlass richtet sich nach den Vorschriften der Gemeindeordnung, der Landkreisordnung beziehungsweise der Bezirksordnung.

Buchst. b

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

Buchst. c

Bei der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern wird eine Vernetzungsstelle für kommunale Gleichstellungsbeauftragte geschaffen. Die Vernetzungsstelle soll als Bindeglied zwischen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und Staatsverwaltung dienen, die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten noch besser untereinander vernetzen sowie Maßnahmen der Kommunen im Bereich Gleichstellung bündeln und den anderen Gleichstellungsbeauftragten in geeigneter Weise zur Verfügung stellen.

Außerdem soll die Vernetzungsstelle das Mentoringprogramm für kommunale Gleichstellungsbeauftragte weiterführen. Insgesamt führt die Einrichtung der Vernetzungsstelle zur langfristigen Verbesserung der kommunalen Gleichstellungsarbeit.

Zu § 1 Nr. 25 (Änderung der Überschrift)

Es handelt sich hierbei um eine redaktionelle Änderung.

Zu § 1 Nr. 26 (Änderung des Art. 20 BayGIG)

Der bisherige Art. 21 wird Art. 20.

Buchst. a

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung durch die Einfügung des Abs. 2.

Buchst. b

Mit dem neuen Abs. 2 wird von der Länderöffnungsklausel des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes des Bundes Gebrauch gemacht. Damit wendet der Freistaat Bayern die Regelungen an, welche auch der Bund für seine Beteiligungsunternehmen getroffen hat.

Nach den Vorschriften, auf die in Abs. 2 verwiesen wird, müssen in Vorständen von Mehrheitsbeteiligungen des Landes, die aus mehr als zwei Personen bestehen, mindestens eine Frau und ein Mann vertreten sein. Aufsichtsräte von Mehrheitsbeteiligungen des Landes setzen sich nach diesen Vorschriften insgesamt zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammen.

Die Quoten sind mit dem Prinzip der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG und den einschlägigen Vorgaben des Unionsrechts nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und der Verfassungsgerichte vereinbar.

Zu § 1 Nr. 27 (Änderung der Überschrift)

Es handelt sich hierbei um eine redaktionelle Änderung.

Zu § 1 Nr. 28 (Änderung des Art. 21 BayGIG)

Der bisherige Art. 22 wird Art. 21.

Im Bericht dürfen Daten nur aggregiert und anonymisiert dargestellt werden.

Zu § 1 Nr. 29 (Einfügung des Art. 22 BayGIG)

Art. 22 regelt die Frist für die Umsetzung der neuen Vorschriften aus Art. 4, Art. 5, Art. 6 und 20.

Demnach sind die Gleichstellungskonzepte gemäß Art. 4 Abs. 1 erstmals zum Stichtag 30. Juni 2026 zu erstellen und der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern bis zum 31. Dezember 2026 zur Kenntnis zu geben. Die tabellarischen Datenübersichten gemäß Art. 4 Abs. 2 sind erstmals nach der Hälfte der Laufzeit der Konzepte mit Stichtag zum 31. Dezember 2028 zu erstellen und der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern bis zum 30. Juni 2029 vorzulegen. Wie in der Begründung zu § 1 Nr. 8 ausgeführt, werden diese Daten dann für den Achten Gleichstellungsbericht, welcher dem Landtag im Jahr 2030 vorgestellt wird, herangezogen.

Die Aktualisierung der Gleichstellungskonzepte sowie der tabellarischen Datenübersichten und die Übermittlung hiervon an die Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist turnusmäßig im Fünfjahresabstand weiterzuführen. Die Einhaltung der Stichtage ist auch im Folgenden zwingend zu befolgen, da sonst die für den Gleichstellungsbericht erforderlichen Daten fehlen. Sollten Behörden neu gegründet werden oder eine Behördenumstrukturierung erfolgen, müssen die Gleichstellungskonzepte trotzdem nach den Stichtagen erstellt werden. Die tabellarischen Datenübersichten werden darauf folgend erstmals nach zweieinhalb Jahren nach Erstellung des ersten Konzepts erstellt.

Die Regelungen zur Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten, die sich gemäß Art. 20 Abs. 2 aus der entsprechenden Anwendung von § 393a Abs. 2 des Aktiengesetzes, § 77a Abs. 2 und 3 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung sowie § 52a Abs. 2 des SE-Ausführungsgesetzes ergeben, sollen erstmals ab dem 1. September 2028 umgesetzt werden. Auch nach der Übergangsfrist sollen bereits bestehende Mandate bis zum Ablauf der Mandatszeit fortgeführt werden.

Zu § 1 Nr. 30 (Änderung des Art. 23)

Der neue Art. 23 legt fest, dass das Gesetz und seine Neuregelungen zu evaluieren sind. Dies soll nach Vorlage des zweiten Gleichstellungsberichts gegenüber dem Landtag gemäß Art. 21 nach Inkrafttreten des Änderungsgesetzes erfolgen, das heißt mit den Daten zum Stichtag 31. Dezember 2028 sowie 31. Dezember 2033. Die Ergebnisse der beiden Berichte bilden die Grundlage für die Evaluation. Bei der Evaluation sollen die Regelungen des Gesetzes auf ihre Wirksamkeit überprüft werden und es soll überprüft werden, ob gesetzliche Vorschriften zur Zielerreichung weiterhin zwingend erforderlich sind. Ziel des Gesetzes ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Die Erreichung von Chancengleichheit ist maßgebend dafür, dass das Gesetz oder einzelne Regelungen aufgrund der bereits erreichten Ziele nicht mehr zwingend erforderlich sind. Chancengleichheit ist danach erreicht, wenn die Ziele des Gesetzes aus Art. 2 erkennbar erreicht wurden. Dabei können beispielsweise Parameter wie Frauen in Führungspositionen oder Führen in Teilzeit herangezogen werden. Die Evaluation ist kein Sonderbericht. Ausschlaggebend sind die validen, vorliegenden Daten der vorangegangenen Berichte.

Wenn die Evaluation ergibt, dass Chancengleichheit im öffentlichen Dienst erreicht wurde, kann der Gesetzgeber das Gesetz insgesamt oder einzelne Vorschriften daraus aufheben. Nach Abs. 2 können einzelne Vorschriften auch dann aufgehoben werden, wenn sie sich als wirkungslos für die Erreichung der Ziele aus Art. 2 erwiesen haben. An wirkungslosen Maßnahmen soll nicht festgehalten werden.

Zu § 2

Diese Bestimmung regelt den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes. Das BayGIG wird ohne zeitliche Lücke fortgeführt. Vor dem Inkrafttreten des Änderungsgesetzes begonnene Zeiträume werden mit Ausnahme der Zeiträume in § 1 Nr. 29 zunächst nicht unterbrochen oder neu in Lauf gesetzt, sondern sind ein durchgehender Zeitraum. Dies gilt vor allem für die Amtszeiten der nach dem BayGIG bestellten Gleichstellungsbeauftragten. Mit der nächsten Amtszeit beginnt der Rhythmus einer fünfjährigen Amtszeit.

Die Pflicht der Dienststellenleitung zur Übermittlung des Namens der bestellten Gleichstellungsbeauftragten aus § 1 Nr. 18 Buchst. b soll erstmals innerhalb des ersten Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes erfolgen.