Stand: 20.05.2025 18:33:13

Initiativen auf der Tagesordnung der 21. Sitzung des OD

Vorgangsverlauf:

1. Initiativdrucksache 19/4432 vom 19.12.2024
2. Initiativdrucksache 19/6606 vom 11.05.2025
3. Initiativdrucksache 19/6607 vom 11.05.2025
4. Initiativdrucksache 19/6608 vom 11.05.2025
5. Initiativdrucksache 19/6609 vom 11.05.2025
6. Initiativdrucksache 19/6610 vom 11.05.2025
7. Initiativdrucksache 19/6611 vom 11.05.2025
8. Initiativdrucksache 19/6612 vom 11.05.2025
9. Initiativdrucksache 19/6613 vom 11.05.2025
10. Initiativdrucksache 19/6614 vom 11.05.2025
11. Initiativdrucksache 19/4553 vom 13.01.2025
12. Initiativdrucksache 19/5677 vom 10.03.2025

Bayerischer Landtag

19. Wahlperiode 19.12.2024 **Drucksache 19/4432**

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 – BayGlG) 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 BayGlG 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 BayGlG 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 BayGlG zuletzt 2021 über die Umsetzung des BayGlG (Sechster Gleichstellungsbericht): Die regelmäßige Berichterstattung über die Umsetzung des BayGlG zeigt, dass sich die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst seit Inkrafttreten des BayGlG 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 BayGlG belegt, dass das BayGlG 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 BayGlG 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.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

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 BayGlG machen eine inhaltliche Änderung des BayGlG notwendig.

D) Kosten

1. Kosten für den Staatshaushalt:

- Der Nutzen der Anpassung des BayGlG 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 BayGlG 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.

Bayerischer Landtag
19. Wahlperiode
Drucksache 19/**4432**
19.12.2024

Gesetzentwurf

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

§ 1

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGlG) 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:
         „[2]Ziel dieses Gesetzes ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern.“
      bb) Die folgenden Sätze 3 bis 5 werden angefügt:
         „[3]Ziel 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.

         [4]Eine 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. [5]Jede 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:
         „[2]Bei den Angaben von Beschäftigtenzahlen in Art. 4 Abs. 1 Satz 2 und Art. 13 Abs. 1 Satz 2 werden die Beschäftigten pro Person gezählt. [3]Art. 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) [1]Unternehmen 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.

[2]Anteile, die über ein Sondervermögen des Freistaates Bayern gehalten werden, bleiben außer Betracht. [3]Dem 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:

      „[4]Dienststellen, 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) [1]Die Dienststellen erstellen nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern in der Dienststelle. [2]Die 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. [3]Abs. 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) [1]Zur 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. [2]Maßnahmen 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:

„[2]Bei 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 aufgefordert 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:

„[3]Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist grundsätzlich auch bei Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Familienaufgaben möglich. [4]Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. [5]Die 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:

„[3]Entsprechendes 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) [1]Die Dienststelle hat den Beschäftigten die Gleichstellungsbeauftragten nach Bestellung in geeigneter Weise bekanntzumachen und die Gleichstellungsbeauftragten im Geschäftsverteilungsplan auszuweisen. [2]Die 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:

„[2]Diese 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:

„[3]Abs. 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:

„[2]Bei einer Verlängerung ist eine erneute Ausschreibung nicht erforderlich. [3]Unverzüglich 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) [1]Die Stellvertretung wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig. [2]Die Stellvertretung hat dieselben Aufgaben, Rechte und Pflichten aus den Art. 14, 15 und 17 wie die Gleichstellungsbeauftragten.

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

„[4]Auf 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:

„[3]Die 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) [1]Bei 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. [2]Die Mediation ist für beide Seiten freiwillig. [3]Die Dienststellenleitung kann für die Mediation eine weitere neutrale Person hinzuziehen. [4]Die 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. [5]Einigen sich die Gleichstellungsbeauftragten und Dienststellenleitung, soll diese Einigung für beide Beteiligten verbindlich sein. [6]Die 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:

„[3]Die 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. [4]Die 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) [1]Für 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. [2]Für 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) [1]Die 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. [2]Die 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) [1]Das 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. [2]Der 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. [3]Reicht 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. [4]Bestehende 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) [1]Dieses 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. [2]Das 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 BayGlG 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 BayGlG 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 BayGlG beruht allerdings auf Art. 118 Abs. 2 BV, welcher sich explizit auf die Gleichstellung von Frauen und Männern bezieht. Daher umfasst das BayGlG 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 BayGlG widersprechen, es zu einem über den Art. 3 Abs. 2 GG hinausgehenden Diversitäts-/Antidiskriminierungsgesetz zu machen.

Entsprechend Art. 22 BayGlG wurde dem Landtag von der Staatsregierung regelmäßig über die Umsetzung des Gesetzes berichtet. Vor allem der im Jahr 2021 vorgelegte Sechste Gleichstellungbericht ist Grundlage für die Entscheidung, ob inhaltliche Änderungen im BayGlG 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 BayGlG 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 Vorgesetzen- 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 BayGlG einige redaktionelle Änderungen.

B) Zwingende Notwendigkeit einer normativen Regelung

Die Änderungen und erforderlichen Anpassungen des BayGlG 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 BayGlG)

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 BayGlG)

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 Berichtjahr 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 BayGlG)

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 BayGlG)

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 Vorgesetzen- 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 Regelungen 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 BayGlG)

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 BayGlG)

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 BayGlG)

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 BayGlG)

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 Vorgesetzen- 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 BayGlG)

Flexible Arbeitszeiten werden in den neuen Art. 10 aufgenommen.

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

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 BayGlG)

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 BayGlG)

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 BayGlG)

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 BayGlG)

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 BayGlG)

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 BayGlG)

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 BayGlG)

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 BayGlG)

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 BayGlG)

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 BayGlG)

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 BayGlG)

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 BayGlG 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 BayGlG 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.

Bayerischer Landtag

19. Wahlperiode 11.05.2025 **Drucksache 19/6606**

Änderungsantrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post, Ludwig Hartmann, Claudia Köhler, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Kerstin Celina, Andreas Hanna-Krahl, Sanne Kurz, Eva Lettenbauer, Gabriele Triebel, Dr. Sabine Weigand, Christian Zwanziger** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes
hier: Erweiterung des Geltungsbereichs
(Drs. 19/4432)

Der Landtag wolle beschließen:

§ 1 wird wie folgt geändert:

1. Nach Nr. 2 wird folgende Nr. 3 eingefügt:

„3. Art. 1 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für die Verwaltungen des Freistaates Bayern, der Gemeinden, der Landkreise und Bezirke und der sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, für die Eigenbetriebe und Krankenhäuser des Freistaates Bayern, der Gemeinden, Landkreise und Bezirke sowie für die Gerichte und Hochschulen, den Obersten Rechnungshof, die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz, die Verwaltung des Landtags und für den Bayerischen Rundfunk."

b) Nach Abs. 1 wird folgender Abs. 2 eingefügt

„(2) [1]Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch den Freistaat Bayern, eine Gemeinde, einen Landkreis oder einen Bezirk ist die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag zu vereinbaren. [2]Gehört dem Freistaat Bayern, einer Gemeinde, einem Landkreis oder einem Bezirk allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, sollen die Vertreterinnen und Vertreter ihre Gesellschafterrechte so ausüben, dass die Vorschriften dieses Gesetzes entsprechende Anwendung finden. [3]Verfügt der Freistaat Bayern oder die kommunale Gebietskörperschaft nicht über eine Mehrheitsbeteiligung an einem Unternehmen in der Rechtsform einer juristischen Person des Privatrechts oder einer Personengesellschaft, so wirken die Vertreterinnen und Vertreter auf die Anwendung dieses Gesetzes hin."

c) Die bisherigen Abs. 2 und 3 werden die Abs. 3 und 4."

2. Die bisherigen Nrn. 3 bis 30 werden die Nrn. 4 bis 31.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

Begründung:

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGlG) dient der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern und trägt damit zur Umsetzung des Auftrags aus Art. 118 Abs. 2 Satz 1 der Bayerischen Verfassung bei. Die Möglichkeiten des Freistaates Bayern, diesen verfassungsrechtlichen Förderauftrag umzusetzen, beschränken sich aber nicht auf die Verwaltungsbehörden des Freistaates Bayern und der Kommunen. Auch in Wirtschaftsunternehmen der öffentlichen Hand kann der Staat dazu beitragen, Vorreiter in Sachen Gleichstellung zu sein.

Nach der bisherigen Gesetzeslage haben der Freistaat Bayern und die Kommunen darauf hinzuwirken, dass Unternehmen, die sich mehrheitlich in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen (Art. 1 Abs. 1 Satz 2 BayGlG). Noch zum Zeitpunkt des Erlasses des BayGlG im Jahr 1996 war das Gesetz dagegen auf zahlreiche kommunale Eigenbetriebe wie Stadtwerke vollumfänglich anwendbar, bevor es in vielen Fällen dann zu Rechtsformänderungen und Privatisierungen kam.

Der Geltungsbereich des BayGlG soll künftig wieder auf Unternehmen, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist, ausgedehnt werden bzw. sollen die Wirkungen des Gesetzes auf entsprechende Unternehmen erweitert werden. Damit können mehr Beschäftigte, vor allem Frauen, von Gleichstellungsmaßnahmen profitieren.

Diese Änderung geht zurück auf ausdrückliche Empfehlungen der Sachverständigen im Rahmen der Expertenanhörung im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes des Landtags vom 8. April 2025 zur Novellierung des BayGlG (siehe dazu v. a. die Stellungnahmen von Dr. Knabel und der Landesarbeitsgemeinschaft bayerischer kommunaler Gleichstellungsstellen).

Bayerischer Landtag

19. Wahlperiode 11.05.2025 **Drucksache 19/6607**

Änderungsantrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post, Ludwig Hartmann, Claudia Köhler, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Kerstin Celina, Andreas Hanna-Krahl, Sanne Kurz, Eva Lettenbauer, Gabriele Triebel, Dr. Sabine Weigand, Christian Zwanziger** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes
hier: Konkretisierung der Rechtsgrundlage für kommunale Gleichstellungsbeauftragte
(Drs. 19/4432)

Der Landtag wolle beschließen:

§ 1 wird wie folgt geändert:

1. Nr. 6 wird wie folgt geändert:
   a) Nach Buchst. b wird folgender Buchst. c eingefügt:
      „c) In Abs. 3 werden nach dem Wort „Gemeinden“ die Wörter „mit weniger als 20 000 Einwohnerinnen und Einwohnern“ eingefügt.“
   b) Der bisherige Buchst. c wird Buchst. d.
2. Nr. 24 wird wie folgt gefasst:

„24. Art. 20 wird Art. 19 und wie folgt gefasst:

„Art. 19

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

(1) [1]Zur Verwirklichung der Ziele dieses Gesetzes bestellen die Bezirke, die Landkreise sowie die Gemeinden mit mehr als 20 000 Einwohnerinnen und Einwohnern, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, kommunale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretungen mit deren jeweiligen Einverständnis. [2]Die Gleichstellungsbeauftragten sind hauptamtlich tätig und verfügen über mindestens eine volle Stelle. [3]Gemeinden mit einer Einwohnerzahl unter 20 000 können Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis bestellen. [4]Andernfalls benennen diese Gemeinden jeweils eine Person oder eine Organisationseinheit, die die Aufgaben dieses Gesetzes in der Gemeinde wahrnimmt. [5]In kreisangehörigen Gemeinden können auch die Gleichstellungsbeauftragten des jeweiligen Landkreises diese Aufgabe wahrnehmen.

(2) Aufgabe der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist es über die Erfüllung der in diesem Gesetz bezeichneten Aufgaben hinaus, zum Zwecke der Erfüllung der Ziele dieses Gesetzes Anregungen vorzubringen, Initiativen zu entwickeln, sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durchzuführen und mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammenzuarbeiten.

(3) [1]Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten können in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs an den Sitzungen des Bezirkstags, des Kreistags,

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

des Gemeinderats und der jeweiligen Ausschüsse teilnehmen. [2]Ihnen ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. [3]Sie können die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten können in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen der Bezirkstagspräsidentin oder des Bezirkstagspräsidenten, der Landrätin oder des Landrats und der ersten Bürgermeisterin oder des ersten Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat die oder der Vorsitzende das jeweilige Gremium auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen. [2]Die Gleichstellungsbeauftragten sind hierzu durch das jeweilige Gremium anzuhören.

(5) [1]Die weiteren Einzelheiten der Bestellung richten sich im Übrigen nach Art. 13 Abs. 2 und 4, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nach den Art. 14 bis 18. [2]Bei Stellenbesetzungen können die Gleichstellungsbeauftragten zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen. [3]Näheres wird zudem durch Satzung bestimmt.

(6) Die Staatsregierung unterstützt die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durch Einrichtung einer Vernetzungsstelle bei der beim Staatsministerium bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern.““

Begründung:

Die Rechtsgrundlage im Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGlG) für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wird neu gefasst. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten – das wurde nicht zuletzt im Rahmen der Expertenanhörung im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes des Landtags am 8. April 2025 zur Novellierung des BayGlG deutlich – beanstandeten zum einen zu unpräzise gefasste Vorschriften im BayGlG, die in der Praxis der kommunalen Gleichstellungsarbeit zu Unsicherheiten und Vollzugsproblemen führen. Zum anderen bitten die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten vor allem jenseits der kreisfreien Städte in den Landkreisen um eine bessere personelle und sachliche Ausstattung zur Erfüllung ihrer Aufgaben. Dabei ist die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten von der Besonderheit geprägt, dass sie nicht nur behördeninterne Gleichstellungsarbeit in der Kommunalverwaltung leisten, sondern sie zusätzlich den gesetzlichen Auftrag haben, nach außen in die Gesellschaft hineinzuwirken. Hinzu kommen beispielsweise für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise Belastungen durch lange Fahrtwege, um alle kreisangehörigen Kommunen zu erreichen.

Künftig sind in Bezirken, Landkreisen, kreisfreien Städten sowie kreisangehörigen Gemeinden mit mehr als 20 000 Einwohnerinnen und Einwohnern im Hauptamt tätige kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, für die mindestens eine volle Stelle vorzusehen ist. Diese Vorschrift ist konnexitätsrelevant.

Eingeführt werden zudem besondere Vorschriften zu Rechten und Pflichten kommunaler Gleichstellungsbeauftragte, insbesondere Informations- und Beteiligungsrechte. So können kommunale Gleichstellungsbeauftragte künftig auch an Bewerbungsgesprächen proaktiv und nach eigenem Ermessen teilnehmen.

Beim zuständigen Staatsministerium wird eine Vernetzungsstelle für kommunale Gleichstellungsbeauftragte geschaffen, wie auch im Gesetzentwurf der Staatsregierung vorgesehen. Diese Stelle soll die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten besser untereinander vernetzen, Maßnahmen der Kommunen im Bereich Gleichstellung bündeln und den anderen Gleichstellungsbeauftragten in geeigneter Weise zur Verfügung stellen.

Bayerischer Landtag

19. Wahlperiode 11.05.2025 **Drucksache 19/6608**

Änderungsantrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post, Ludwig Hartmann, Claudia Köhler, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Kerstin Celina, Andreas Hanna-Krahl, Sanne Kurz, Eva Lettenbauer, Gabriele Triebel, Dr. Sabine Weigand, Christian Zwanziger** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes
hier: Gleichstellungskonzepte – Mindestanforderungen für die Mustervorlagen und Ausdehnung der gesetzlichen Zielvorgaben
(Drs. 19/4432)

Der Landtag wolle beschließen:

§ 1 Nr. 7 wird wie folgt gefasst:

„7. Art. 5 wird wie folgt geändert:

a) Die Abs. 2 und 3 werden wie folgt gefasst:

„(2) [1]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. [2]Die Mustervorlagen sollen derart gefasst sein, dass insbesondere Unterschiede bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung, Leistungsbesoldung, Leistungsprämien, leistungsorientierter Bezahlung, dienstlichen Beurteilungen und Führung in Teilzeit erfasst werden.

(3) [1]Zur Erhöhung der jeweils erheblich unterrepräsentierten Frauen- oder Männeranteile in den einzelnen Bereichen sind Zielvorgaben festzulegen, die während der Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes erreicht werden sollen. [2]Maßnahmen 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.“

Begründung:

Der Gesetzentwurf der Staatsregierung sieht durch eine Änderung des Art. 5 Abs. 2 vor, die Inhalte der Gleichstellungskonzepte künftig durch Mustervorlagen zu konkretisieren, insbesondere in Bezug auf Teilzeitbeschäftigungen. Dadurch soll zugunsten der Dienststellen der Bürokratieaufwand minimiert, eine Vergleichbarkeit geschaffen und Probleme bei der Datenbeschaffung behoben werden. Diese Mustervorlagen sollen durch die am Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales bestehende Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Verfügung gestellt werden in Abstimmung mit den Ressorts und den kommunalen Spitzen, wie es im Gesetzentwurf

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

heißt. Auf nähere inhaltliche Vorgaben für die Mustervorlagen verzichtet der Gesetzentwurf der Staatsregierung. Mustervorlagen sind zweifelsohne dazu geeignet, die Aufstellung von Gleichstellungskonzepten zu vereinfachen. Damit Gleichstellungskonzepte, die das wesentliche Steuerungs- und Umsetzungsinstrument für die Implementierung einer geschlechtergerechten Personalentwicklung sind, auch ihre Wirkung entfalten können, wird es aber erheblich auf die Qualität der Mustervorlagen ankommen. Deswegen sollen in Abs. 2 Satz 2 Mindestanforderungen für die Erstellung der Mustervorlagen geregelt werden. Auch der bisherige Wortlaut des Art. 5 Abs. 2 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGlG), den die Staatsregierung ersetzen möchte, sah entsprechende Mindestanforderungen vor.

In Art. 5 Abs. 3 Satz 1 sieht der Gesetzentwurf der Staatsregierung vor, in den Gleichstellungskonzepten Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauen- und Männeranteile in Bereichen, in denen sie jeweils in geringerer Zahl beschäftigt sind, festzulegen, wobei sich die Zielvorgaben ausdrücklich auf Vorgesetzen- und Leitungsfunktionen beschränken sollen. Eine solche Beschränkung ist aber weder erforderlich noch zielführend, insbesondere, wenn weiterhin eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts unterhalb der Ebenen von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen besteht. Das gilt beispielsweise für den sozialen Bereich wie Kitas und Pflegeeinrichtungen, wo Männer unterrepräsentiert sind. Insbesondere mit Blick auf den künftigen Art. 2 Abs. 1 Satz 2 (Chancengleichheit für Frauen und Männer) ist es erforderlich, dass kommunale Gleichstellungsbeauftragte hier mit Zielvorgaben und konkreten Maßnahmen in ihren jeweiligen Gleichstellungskonzepten gegensteuern können. Die Formulierung „in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen“ wird daher gestrichen. Damit sind Zielvorgaben für alle betroffenen Arbeitsebenen festzulegen.

Diese Änderungen gehen zurück auf ausdrückliche Empfehlungen der Sachverständigen im Rahmen der Expertenanhörung im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes des Landtags vom 8. April 2025 zur Novellierung des BayGlG (siehe dazu die Stellungnahmen der Landesarbeitsgemeinschaft bayerischer kommunaler Gleichstellungsstellen sowie von Dr. Knabel).

Bayerischer Landtag

19. Wahlperiode 11.05.2025 **Drucksache 19/6609**

Änderungsantrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post, Ludwig Hartmann, Claudia Köhler, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Kerstin Celina, Andreas Hanna-Krahl, Sanne Kurz, Eva Lettenbauer, Gabriele Triebel, Dr. Sabine Weigand, Christian Zwanziger** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes
hier: Keine Streichung der Vorgaben für die geschlechtergerechte Auswahl der Referierenden und Leitenden bei Fortbildungsmaßnahmen
(Drs. 19/4432)

Der Landtag wolle beschließen:

§ 1 Nr. 11 Buchst. e wird wie folgt gefasst:

„e) Abs. 5 wird wie folgt geändert:

1. Der bisherige Wortlaut wird Satz 1.
2. Folgender Satz 2 wird angefügt:

„[2]Beziehen sich die Fortbildungsmaßnahmen auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Männer unterrepräsentiert sind, sind verstärkt Männer als Referenten und Leiter einzusetzen.““

Begründung:

Art. 9 regelt sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung. Abs. 5 wird, anders als im Gesetzentwurf der Staatsregierung vorgeschlagen, nicht aufgehoben. Hierfür besteht keine Notwendigkeit. Auch künftig sollen verstärkt Frauen für Fortbildungsveranstaltungen als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.

Der neu eingeführte Satz 2 trifft eine Regelung für Fortbildungsmaßnahmen in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

Bayerischer Landtag

19. Wahlperiode 11.05.2025 **Drucksache 19/6610**

Änderungsantrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post, Ludwig Hartmann, Claudia Köhler, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Kerstin Celina, Andreas Hanna-Krahl, Sanne Kurz, Eva Lettenbauer, Gabriele Triebel, Dr. Sabine Weigand, Christian Zwanziger** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes
hier: Stärkung der Rechtstellung der Gleichstellungsbeauftragten
(Drs. 19/4432)

Der Landtag wolle beschließen:

§ 1 Nr. 19 wird wie folgt geändert:

1. Nach Buchst. a wird folgender Buchst. b eingefügt:

„b) Abs. 6 wird wie folgt gefasst:

„(6) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten sind in erforderlichem Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. [2]Die Freistellung soll in der Regel betragen

1. in Dienststellen mit mehr als 50 Beschäftigten mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit,
2. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
3. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit.

[3]Üben die Gleichstellungsbeauftragten eine Teilzeitbeschäftigung aus, ist die Stellvertretung entsprechend zu entlasten. [4]In Fällen von Satz 2 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen. [5]Im Vertretungsfall wird die Stellvertretung anstelle der Gleichstellungsbeauftragten im gleichen Umfang entlastet. [6]Zur Freistellung gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. [7]Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach diesem Absatz nicht verbunden.““

2. Der bisherige Buchst. b wird Buchst. c und wie folgt gefasst:

„c) Abs. 7 wird wie folgt gefasst:

„(7) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit Beginn und bis zum Ende ihrer Amtszeit mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sachlichen und räumlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. [2]Im Benehmen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten kann in Dienststellen

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

mit mehr als 300 Beschäftigten den Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden, soweit dies nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Tätigkeit erforderlich ist.““

Begründung:

Die Änderungen betreffen die Regelung der Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten (bislang Art. 16 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes – BayGlG).

Zu Nr. 1:

Bislang kann eine Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten von anderen dienstlichen Aufgaben nur erfolgen, wenn und soweit das nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Dadurch gibt es in der Praxis zu viel Interpretationsspielraum mit nachteiligen Folgen für die Gleichstellungsarbeit, insbesondere auch im Bereich der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Nach den Erfahrungen der Landesarbeitsgemeinschaft bayerischer kommunaler Gleichstellungsstellen haben die Gleichstellungsbeauftragten in den Landkreisen oft nur halbe Stellen oder sind oft auch deutlich unterhälftig für die kommunale Gleichstellungsarbeit zuständig. Durch die Änderungen in Art. 16 Abs. 6 wird die Regelung zur Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten konkretisiert. Es wird die Grundlage für eine angemessene und auskömmliche Freistellung vorgesehen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Gleichstellungsarbeit in der erforderlichen Qualität oder Quantität geleistet werden kann. Eine Staffelung der Freistellung nach der Beschäftigtenzahl findet sich auch bei den Personalvertretungen im öffentlichen Dienst (Art. 46 Abs. 4 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes) und in Gleichstellungsgesetzen anderer Bundesländer.

Zu Nr. 2:

Außerdem wird in Art. 16 Abs. 7 die Regelung zur personellen und sachlichen Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten konkreter geregelt sowie um Vorgaben zur räumlichen Ausstattung ergänzt. Nach bisheriger Gesetzeslage sind die Gleichstellungsbeauftragten mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben „notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln“ auszustatten. Diese Regelung ist zu schwach und eröffnet zu viel Interpretationsspielraum, was in der Praxis zu Nachteilen für die Gleichstellungsarbeit führt.

Diese Änderungen gehen zurück auf ausdrückliche Empfehlungen der Sachverständigen im Rahmen der Expertenanhörung im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes des Landtags vom 8. April 2025 zur Novellierung des BayGlG sowie auf Stellungnahmen durch beteiligte Verbände im Gesetzgebungsverfahren.

Bayerischer Landtag

19. Wahlperiode 11.05.2025 **Drucksache 19/6611**

Änderungsantrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post, Ludwig Hartmann, Claudia Köhler, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Kerstin Celina, Andreas Hanna-Krahl, Sanne Kurz, Eva Lettenbauer, Gabriele Triebel, Dr. Sabine Weigand, Christian Zwanziger** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes
hier: Konkretisierung der Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten
(Drs. 19/4432)

Der Landtag wolle beschließen:

§ 1 wird wie folgt geändert:

1. Nr. 20 wird wie folgt gefasst:

„20. Art. 17 wird Art. 15 und wie folgt geändert:

a) Abs. 1 wie folgt gefasst:

„(1) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Dienststelle und wirken mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen; die Gleichstellungsbeauftragten sind gleichberechtigte Mitglieder von Beurteilungsbesprechungen;
2. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungskonzepts.

[2]Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen auch den Vollzug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen. [3]Dies umfasst auch den Schutz von Frauen mit einer Behinderung oder von Frauen, die von einer Behinderung bedroht sind, sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. [4]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.““

b) Abs. 2 wird aufgehoben.

c) Der bisherige Abs. 3 wird Abs. 2.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

2. Nr. 22 Buchst. b wird wie folgt gefasst:

„b) Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Erfüllung ihrer Aufgaben frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. [2]Die Beteiligung betrifft alle in Art. 15 genannten Sachverhalte, Maßnahmen und Verfahren, insbesondere

1. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, Ein-, Höher- und Herabgruppierungen, Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen von mehr als sechs Monaten,
2. die vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,
3. Erstellung und Überarbeitung von Beurteilungsrichtlinien,
4. die Entscheidung über die Platzvergabe bei Fortbildungen für Führungskräfte oder zur Vorbereitung auf Führungspositionen,
5. Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungskonzepts,
6. Besetzung von, Entsendung in und Vorschläge für Gremien inner- und außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes sowie die Gestaltung der Rahmenbedingungen der Arbeit von Gremien der Dienststelle und
7. Privatisierungen, Um- oder Neubildungen, Ver- oder Zusammenlegungen, Auflösungen von Dienststellen oder Teilen von Dienststellen sowie eventuell damit verbundene Personalabbaumaßnahmen.

[3]Bei Stellenbesetzungen können die Gleichstellungsbeauftragten zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen. [4]Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet auch auf Antrag der Betroffenen statt. [5]Auf das Antragsrecht nach Satz 4 ist spätestens im Rahmen der Einladung zum Vorstellungsgespräch hinzuweisen. [6]Außer in den Bewerbungsverfahren nach Satz 3 kann die betroffene Person bei allen anderen personellen Einzelmaßnahmen die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten durch unverzügliche Mitteilung an die Dienststellenleitung ablehnen. [7]Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht, Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten zu nehmen, soweit die Kenntnis des Akteninhalts zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.““

Begründung:

Die Aufgaben sowie vor allem die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind bislang im Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGlG) sehr unscharf formuliert. Das hat zur Folge, dass das Gesetz bayernweit uneinheitlich angewandt wird und Unsicherheiten bezüglich der Auslegung bestehen, die auch zulasten der Gleichstellungsarbeit gehen. Außerdem sind die Wirkungen des BayGlG und der auf seiner Grundlage ergriffenen Gleichstellungsmaßnahmen schlecht messbar. Auch der Gesetzentwurf der Staatsregierung ändert daran nichts.

Stimmen aus der behördlichen und kommunalen Praxis – das wurde im Rahmen der Expertenanhörung im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes des Landtags am 8. April 2025 zur Novellierung des BayGlG deutlich – verlangen deshalb eine Präzisierung der Vorschriften, um die Gleichstellungsbeauftragten zu stärken und den Gesetzesvollzug zu erleichtern, damit mehr für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst erreicht werden kann.

Zu § 1 Nr. 1:

Es wird in Art. 15 Abs. 1 der Aufgabenkatalog der Gleichstellungsbeauftragten präzisiert.

Zu § 1 Nr. 2:

In Art. 17 werden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, vor allem deren Beteiligungsrechte, konkretisiert und erweitert. Insbesondere der Begriff der „wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben“ in Abs. 3, bei denen eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten möglich, ist bislang so offen gefasst, dass die Anwendung sowohl für die Dienststellenleitung wie für die Gleichstellungsbeauftragten erschwert ist. Daher werden künftig wichtige Anwendungsfälle in Abs. 3 Satz 2 ausführlicher genannt, wie es beispielsweise auch gemäß § 20 Abs. 2 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes (SächsGleiG) oder § 27 des Bundesgleichstellungsgesetzes der Fall ist. Das umfasst u. a. auch die Personalangelegenheiten, die künftig vor allem in Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 bis 3 aufgezählt sind. Die Gleichstellungsbeauftragten haben zudem künftig ausdrücklich das Recht, am gesamten Personalauswahlverfahren beteiligt zu werden. Sie können auch an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen nach eigenem Ermessen teilnehmen. Zusätzlich besteht auch ein Recht der Bewerberinnen und Bewerber, die Hinzuziehung der Gleichstellungsbeauftragten zum Vorstellungsgespräch zu beantragen. Ein Widerspruch der Bewerbenden gegen die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Bewerbungsverfahren ist dagegen anders als in anderen beteiligungspflichtigen Angelegenheiten nach diesem Gesetz nicht möglich (vgl. auch § 20 Abs. 4 SächsGleiG). Denn die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren soll eine geschlechtergerechte Personalentwicklung begünstigen und zählt zu den gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Dennoch besteht in jedem Fall eine gesetzliche Pflicht der Gleichstellungsbeauftragten zur Verschwiegenheit hinsichtlich personenbezogener Daten (bislang Art. 18 Abs. 4 BayGlG).

Diese Änderungen gehen zurück sowohl auf ausdrückliche Empfehlungen der Sachverständigen im Rahmen der Expertenanhörung im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes des Landtags vom 8. April 2025 zur Novellierung des BayGlG als auch auf Stellungnahmen zum Gesetzentwurf insbesondere seitens des Deutschen Juristinnenbundes e. V. (Regionalgruppe München/Südbayern) vom 16. April 2025.

Bayerischer Landtag

19. Wahlperiode 11.05.2025 **Drucksache 19/6612**

Änderungsantrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post, Ludwig Hartmann, Claudia Köhler, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Kerstin Celina, Andreas Hanna-Krahl, Sanne Kurz, Eva Lettenbauer, Gabriele Triebel, Dr. Sabine Weigand, Christian Zwanziger** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes
hier: Aufgabenübertragung auf die Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten ohne Zustimmung der Dienststellenleitung ermöglichen
(Drs. 19/4432)

Der Landtag wolle beschließen:

In § 1 Nr. 21 wird Art. 16 Abs. 2 wie folgt geändert:

1. In Satz 1 wird die Angabe „und dem Einverständnis der Dienststellenleitung“ gestrichen.
2. In Satz 4 wird nach der Angabe „Die“ die Angabe „Übertragung und die“ eingefügt.

Begründung:

Der Gesetzentwurf der Staatsregierung sieht vor, dass die Gleichstellungsbeauftragten ihren Stellvertretungen mit deren Einverständnis und dem Einverständnis der Dienststellenleitung Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen können. Das Erfordernis des Einverständnisses der Dienststellenleitung widerspricht insbesondere der im Gesetz vorgesehenen Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten und wird daher gestrichen.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

Bayerischer Landtag

19. Wahlperiode 11.05.2025 **Drucksache 19/6613**

Änderungsantrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post, Ludwig Hartmann, Claudia Köhler, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Kerstin Celina, Andreas Hanna-Krahl, Sanne Kurz, Eva Lettenbauer, Gabriele Triebel, Dr. Sabine Weigand, Christian Zwanziger** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes
hier: Ausweitung der Beanstandungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten
(Drs. 19/4432)

Der Landtag wolle beschließen:

§ 1 wird wie folgt geändert:

1. Nr. 23 wird wie folgt gefasst:

„23. Art. 19 wird Art. 18 und wie folgt gefasst:

„Art. 18

Widerspruchsrecht

(1) [1]Halten die Gleichstellungsbeauftragten eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern oder mit dem Gleichstellungskonzept, haben sie innerhalb von drei Wochen nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme zu widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von fünf Kalendertagen einzulegen. [2]Die Dienststellenleitung entscheidet innerhalb eines Monats erneut über die Maßnahme. [3]Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

(2) [1]Hält die Dienststellenleitung den Widerspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächsthöheren Dienststellenleitung unverzüglich vor. [2]Abs. 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(3) [1]Beanstandungen der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden oder von Dienststellen kommunaler Gebietskörperschaften und der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 werden in einem Gespräch zwischen der Dienststellenleitung und den Gleichstellungsbeauftragten erörtert. [2]Die Dienststelle entscheidet innerhalb eines Monats nach der Beanstandung abschließend.““

2. Nach Nr. 23 wird folgende Nr. 24 eingefügt:

„24. Nach Art. 18 wird folgender Art. 19 eingefügt:

„Art. 19

Mediation und gerichtliches Verfahren

(1) [1]Wird der Widerspruch durch die Dienststellenleitung ganz oder teilweise abgelehnt, können die Gleichstellungsbeauftragten die beim Staatsministerium bestehende Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Medi-

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

ation hinzuziehen. [2]Die Mediation ist für beide Seiten freiwillig. [3]Die Dienststellenleitung kann für die Mediation eine weitere neutrale Person hinzuziehen. [4]Die 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. [5]Einigen sich die Gleichstellungsbeauftragten und Dienststellenleitung, soll diese Einigung für beide Beteiligten verbindlich sein. [6]Die Einigung ist in Textform festzuhalten.

(2) [1]Haben die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststellenleitung in Textform den Verzicht auf einen außergerichtlichen Einigungsversuch erklärt oder haben die Gleichstellungsbeauftragten oder die Dienststellenleitung das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs in Textform festgestellt, so können die Gleichstellungsbeauftragten innerhalb eines Monats das Verwaltungsgericht anrufen. [2]Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(3) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle

1. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder
2. ein Gleichstellungskonzept erstellt hat, das nicht den Vorgaben der Art. 4 bis 6 entspricht.

(4) [1]Abweichend von Abs. 3 ist die Anrufung des Gerichts auch zulässig, wenn über den Widerspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist. [2]§ 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(5) Die Dienststelle trägt die Kosten, die den Gleichstellungsbeauftragten auf Grund von Rechtsbehelfen nach Abs. 2 bis 4 entstehen.““

3. Die bisherigen Nrn. 24 bis 30 werden die Nrn. 25 bis 31.

Begründung:

Ein freiwilliges Mediationsverfahren, so wie es der Gesetzentwurf der Staatsregierung vorsieht, damit die Gleichstellungsbeauftragten ihre Rechte durchsetzen können, ist ein Fortschritt, aber nicht ausreichend, um Defizite wie nicht bestellte Gleichstellungsbeauftragte oder nicht erstellte Gleichstellungskonzepte zu beheben. Das haben auch die Sachverständigen aus der behördlichen und kommunalen Praxis im Rahmen der Expertenanhörung im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes des Landtags am 8. April 2025 zur Novellierung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes deutlich gemacht. Ebenso wurde darauf in weiteren Stellungnahmen zum Gesetzentwurf hingewiesen, bspw. seitens des Deutschen Juristinnenbundes e. V. (Regionalgruppe München/Südbayern) vom 16. April 2025.

Daher wird in dem neuen Art. 18 ein dienstelleninternes, fristgebundenes Widerspruchsverfahren geregelt. Wenn die Gleichstellungsbeauftragten von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch machen, so entfaltet der Widerspruch eine aufschiebende Wirkung gegenüber dem Vollzug der angegriffenen Maßnahmen. Die aufschiebende Wirkung ist notwendig, um sicherzustellen, dass Widersprüche zügig behandelt und keine Fakten geschaffen werden.

Darüber hinaus wird in Art. 19 ergänzend zum Mediationsverfahren ein Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten eingeführt, wie es auch für den Personalrat nach dem Bayerischen Personalvertretungsgesetz vorgesehen ist. Solche wirksamen Beanstandungsmöglichkeiten mit Fristen, aufschiebender Wirkung und Klagerecht sind auch in anderen Bundesländern gesetzlich vorgesehen.

Bayerischer Landtag

19. Wahlperiode 11.05.2025 **Drucksache 19/6614**

Änderungsantrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post, Ludwig Hartmann, Claudia Köhler, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Kerstin Celina, Andreas Hanna-Krahl, Sanne Kurz, Eva Lettenbauer, Gabriele Triebel, Dr. Sabine Weigand, Christian Zwanziger** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes
hier: Evaluationsvorschrift streichen
(Drs. 19/4432)

Der Landtag wolle beschließen:

§ 1 Nr. 30 wird aufgehoben.

Begründung:

Die von der Staatsregierung vorgeschlagene Evaluationsvorschrift wird gestrichen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum anders als bei anderen Landesgesetzen gerade im Gleichstellungsgesetz eine derartige Evaluationsvorschrift eingeführt werden soll, die explizit vorsieht, nach einer Evaluation einzelne Vorschriften oder auch das vollständige Gesetz aufzuheben. Bereits in Stellungnahmen zum Gesetzentwurf der Staatsregierung wurde festgestellt, dass das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGlG) auch in die Gesellschaft hineinwirkt und Ausdruck der Grundwerte unseres Zusammenlebens ist. Deshalb sollte auch das novellierte Gesetz unbefristet gültig sein. Es ist zudem sehr unwahrscheinlich, dass zur erstmaligen Evaluation in zehn Jahren die Gleichstellungsarbeit in Bayern überflüssig sein wird. Das legt auch die Entwicklung der letzten fast 30 Jahre nach Einführung des BayGlG nahe.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

Bayerischer Landtag

19. Wahlperiode 13.01.2025 **Drucksache** 19/**4553**

Gesetzentwurf

der Abgeordneten **Holger Grießhammer, Dr. Simone Strohmayr, Volkmar Halbleib, Anna Rasehorn, Doris Rauscher, Markus Rinderspacher, Arif Taşdelen, Horst Arnold, Nicole Bäumler, Florian von Brunn, Martina Fehlner, Christiane Feichtmeier, Sabine Gross, Ruth Müller, Harry Scheuenstuhl, Ruth Waldmann, Katja Weitzel** und **Fraktion (SPD)**

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

A) Problem

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz ist in vielen Belangen defizitär und bedarf der Novellierung. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist zwingende Vorgabe der Verfassung des Freistaates Bayern. In Art. 118 der Verfassung heißt es: „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin." Als Gestalter der Lebensverhältnisse, aber auch als Arbeitgeber muss sich der Freistaat Bayern am Leitbild seiner eigenen Verfassung orientieren und sich daran messen lassen.

28 Jahre nach Inkrafttreten des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist es in Bayern jedoch immer noch nicht gelungen, den öffentlichen Dienst zu einem deutlichen Vorreiter in Sachen Gleichstellung zu machen.

Der Sechste Bericht über die Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes von 2021 hat in seiner Bilanz der tatsächlichen Erreichung der Ziele des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes erneut nachgewiesen, dass in Bayern immer noch strukturelle gleichstellungspolitische Defizite zum Nachteil von Frauen herrschen. Weder ist eine ausgewogene Beteiligung von Frauen in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes noch die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern oder eine Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit umgesetzt: Laut Gleichstellungsbericht verdienen Frauen im Schnitt immer noch 234 € weniger im Monat als ihre männlichen Kollegen. Mehr als jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit, aber weniger als jeder fünfte Mann, das wirkt sich negativ auf die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen aus. Der Anteil teilzeittätiger Frauen an allen Führungspositionen beträgt nur 11 %. Auch ist die Beteiligung von Frauen in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes noch längst nicht ausgewogen. Sowohl der Schulbereich (72 % Frauen) als auch der Polizeibereich (75 % Männer) zeichnen sich durch eine starke Abweichung hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses von der übrigen Verwaltung (50 % Frauen und Männer) aus.

Das veraltete Bayerische Gleichstellungsgesetz enthält Regelungen, die durch Ausnahmen und Kannbestimmungen relativiert werden. Damit ist es kein wirklich wirksamer Hebel zur Gleichstellung von Frauen und Männern. So werden in Bayern weder die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten noch die Erstellung von Gleichstellungskonzepten verbindlich umgesetzt. 21 % der Dienststellen des Freistaates Bayern kommen ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes nicht nach und 14,5 % der Dienststellen des Freistaates Bayern haben keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt.

Gleichstellungsförderung muss unabdingbar zu einem ganzheitlichen strategischen Personalmanagement gehören. Das heißt: Personalentwicklung muss immer auch unter dem Aspekt der Gleichstellung gesehen und gestaltet werden. Für derartige Anforderungen sind die Gleichstellungsbeauftragten mit zu wenig Personal und Kompetenzen ausgestattet, in vielen Fällen werden sie für ihre Tätigkeit nur unzureichend freigestellt.

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

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

B) Lösung

Der vorliegende Gesetzentwurf greift den konkreten Novellierungsbedarf aus den Fachgesprächen des DGB Bayern mit dem Münchner Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten (makgb), der LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, DGB, ver.di, IG Bau, GEW Bayern, dem Bayerischen Landesfrauenrat, der LaKoF und weiteren auf. Das Bayerische Gleichstellungsgesetz bedarf einer Novellierung mit folgenden Schwerpunkten:

- Erweiterung des Geltungsbereichs auf Wirtschaftsunternehmen der öffentlichen Hand,
- Förderung von Führungsaufgaben in Teilzeit,
- Befristung von reduzierten Arbeitszeiten mit flexiblen Angeboten der Rückkehr in Vollzeit,
- Einführung von überprüfbaren Zielvorgaben in Gleichstellungskonzepten,
- Implementierung von Gender Mainstream,
- zeitbezogene und messbare Zielvorgaben zur Erhöhung unterrepräsentierter Geschlechter in den Dienststellen,
- Stärkung der Gender-Kompetenz in der Fortbildung mit verpflichtenden Fortbildungen für Personalverantwortliche,
- Stellvertretung für Gleichstellungsbeauftragte,
- Verlängerung der Bestellung der Gleichstellungbeauftragten um zwei Jahre auf fünf Jahre,
- Zuordnung der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen zur Leitung der Hochschulverwaltung,
- frühzeitige Einbindung von Gleichstellungsbeauftragten bei Leitungsbesprechungen und bei allen Personalauswahlverfahren,
- Ausweitung der Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten auch für Fortbildung und Aufstiegsqualifizierung,
- verbesserte personelle und sachliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten,
- verbessertes Klagerecht und
- Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten mit voller Stelle in Landkreisen, Städten und Gemeinden ab 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie in Dienststellen ab 400 Beschäftigten.

C) Alternativen

Keine

D) Kosten

1. Kosten für den Staat

Es entstehen geringe zusätzliche Kosten in den Bereichen, in denen es bisher noch keine oder keine hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gab. Geringe Kosten entstehen auch durch eine verbesserte Sachausstattung und für Fortbildungsmaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten.

2. Kosten für Kommunen

Es entstehen geringe zusätzliche Kosten in den Bereichen, in denen es bisher noch keine oder keine hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gab. Geringe Kosten entstehen auch durch eine verbesserte Sachausstattung und für Fortbildungsmaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten.

3. Kosten für die Wirtschaft und die Bürgerinnen und Bürger

Der Wirtschaft und den Bürgerinnen und Bürgern entstehen keine Kosten.

Bayerischer Landtag
19. Wahlperiode
Drucksache 19/**4553**
13.01.2025

Gesetzentwurf

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

§ 1

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGlG) 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. In Art. 1 Abs. 1 wird Satz 2 durch die folgenden Sätze 2 und 3 ersetzt:

   „[2]Soweit die öffentliche Hand unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an Rechtsträgern, insbesondere an juristischen Personen des Privatrechts, Personengesellschaften, Kapitalgesellschaften oder Vereinen hält oder erwirbt, stellt sie sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden. [3]Verfügt die öffentliche Hand über Beteiligungen unterhalb der Mehrheitsgrenze, so wirkt sie darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes entsprechend angewendet werden.“

2. Art. 4 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

   a) In Satz 1 werden die Wörter „ , Einstellung, Beförderung sowie Höhergruppierung“ gestrichen.

   b) Nach Satz 1 werden die folgenden Sätze 2 und 3 eingefügt:

      „[2]Die Teilzeit ist differenziert nach Teilzeit unter 50 %, zwischen 50 und unter 90 % und 90 bis 100 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit anzugeben. [3]Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung, Leistungsbesoldung, Leistungsprämien, dienstliche Beurteilungen, leistungsorientierte Bezahlung und Führung in Teilzeit sind ebenfalls tabellarisch darzustellen.“

   c) Der bisherige Satz 2 wird Satz 4.

3. Art. 5 wird wie folgt geändert:

   a) In Abs. 2 werden nach dem Wort „Teilzeittätigkeit“ die Wörter „entsprechend Art. 4 Abs. 2 Satz 2“ und nach dem Wort „Leistungsbesoldung,“ die Wörter „Leistungsprämien, leistungsorientierter Bezahlung, dienstlichen Beurteilungen und Führung in Teilzeit“ eingefügt.

   b) Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

      „(3) [1]Für jeden einzelnen Bereich, in dem die Ziele dieses Gesetzes nach Art. 2 Abs. 1 bis 3 nicht erreicht werden, sind quantifizierte und messbare Zielvorgaben festzulegen, die während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts erreicht werden sollen. [2]Maßnahmen zur Erreichung dieser Zielvorgaben sowie zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen und messbaren Zielvorgaben sind zu entwickeln und darzustellen.“

   c) In Abs. 6 werden nach dem Wort „regeln“ die Wörter „ , soweit sie keine strengeren Regelungen als dieses Gesetz enthält“ eingefügt.

4. Art. 6 wird wie folgt geändert:

   a) Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

      „(1) Das Gleichstellungskonzept, die Aktualisierungen sowie die tabellarische Datenübersicht sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekanntzugeben.“

b) In Abs. 2 werden nach dem Wort „ist“ die Wörter „oder die Zielvorgaben nach Art. 5 Abs. 3 nicht erreicht wurden“ eingefügt.

5. Art. 8 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:

aa) Der Wortlaut wird Satz 1 und Nr. 1 wird wie folgt gefasst:

„1. bei der Besetzung von Beamten- und Richterstellen sowie Tarifbeschäftigten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sowie von Stellen für die Berufsausbildung,“

bb) Folgender Satz 2 wird angefügt:

„[2]Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in Berufsfeldern, in denen Männer aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, gilt Satz 1 entsprechend.“

b) Nach Abs. 1 wird folgender Abs. 2 eingefügt:

„(2) [1]Die Dienststelle legt zur Erhöhung der Anteile unterrepräsentierter Geschlechter zeitbezogene und messbare Zielvorgaben fest. [2]Die Zielvorgaben sind im Gleichstellungskonzept darzustellen und zu erläutern. [3]Das Nichterreichen einer festgelegten Zielvorgabe ist im Gleichstellungskonzept zu begründen.“

c) Der bisherige Abs. 2 wird Abs. 3.

6. Art. 9 Abs. 4 und 5 wird wie folgt gefasst:

„(4) [1]Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung, Benachteiligung am Arbeitsplatz und Mentoring aufzunehmen. [2]Diese Themen sind bei Fortbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigte in allen Bereichen vorzusehen. [3]Insbesondere sollen Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen, mit Personalverantwortung sowie in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen verpflichtend teilnehmen. [4]Die Dienststellenleitung hat dazu aufzufordern.

(5) [1]Vortragende sollen bei allen Fortbildungsveranstaltungen neben der fachlichen Qualifikation eine fundierte Genderkompetenz nachweisen können. [2]Darüber hinaus sollen Frauen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.“

7. Art. 11 wird wie folgt geändert:

a) In Abs. 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Leitungsaufgaben“ die Wörter „ , ungeachtet der Hierarchieebene“ eingefügt.

b) Abs. 2 wird wie folgt geändert:

aa) Dem Wortlaut werden die folgenden Sätze 1 und 2 vorangestellt:

„[1]Sollte die Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Familienpflichten erfolgt sein, ist sie zu befristen. [2]Es ist darauf hinzuwirken, dass die Aufstockung bzw. Veränderung der Arbeitszeit flexibel und variabel gestaltbar ist.“

bb) Der bisherige Wortlaut wird Satz 3.

8. Art. 15 wird wie folgt geändert:

a) In Abs. 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Gleichstellungsbeauftragte“ die Wörter „und mindestens eine Stellvertretung“ eingefügt.

b) Abs. 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort „drei“ durch das Wort „fünf“ ersetzt.

bb) Folgender Satz 4 wird angefügt:

„[4]Im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten kann von einer Befristung abgesehen werden.“

9. Art. 16 wird wie folgt geändert:

   a) Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

   „[2]Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das wissenschaftsstützende Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung möglich.“

   b) Dem Abs. 2 wird folgender Satz 3 angefügt:

   „[3]Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragten wird den Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an internen Leitungsbesprechungen, Führungskräftekonferenzen, Führungskräfteschulungen und sonstigen Veranstaltungen mit Führungskräften gemäß Art. 2 ermöglicht.“

   c) In Abs. 4 werden nach dem Wort „Staatsregierung“ die Wörter „und die Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ eingefügt.

   d) Abs. 6 wird wie folgt gefasst:

   „(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]In Dienststellen mit in der Regel weniger als 400 Beschäftigten beträgt die Entlastung mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. [3]Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 400 Beschäftigten entspricht die Entlastung von Gleichstellungsbeauftragten und/oder der Stellvertretung der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. [4]Die Freistellung muss auch erfolgen für die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die für die zu erfüllenden Aufgaben die erforderlichen Kenntnisse vermitteln. [5]Dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. [6]Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden. [7]Den Gleichstellungsbeauftragten ist die Teilnahme an Maßnahmen der modularen Qualifizierung bzw. an anderen Aufstiegsqualifizierungen zu ermöglichen. [8]Deren Bestellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen.“

   e) Abs. 7 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

   „[2]Zur Sicherung und Durchführung gleichstellungsrelevanter Aufgaben und Maßnahmen gehört ein ausreichend bemessener Mittelansatz, sowohl für die Ausstattung eines eigenen Büros als auch zur Organisation und Durchführung eigener Projekte gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 2 sowie für die persönliche Fortbildung gemäß Art. 16 Abs. 6 Satz 2.“

10. Art. 18 wird wie folgt geändert:

   a) In Abs. 2 Satz 1 wird nach dem Wort „unterrichten,“ das Wort „insbesondere“ eingefügt.

   b) Abs. 3 wird wie folgt geändert:

      aa) Die Sätze 1 und 2 werden durch die folgenden Sätze 1 bis 3 ersetzt:

      „[1]Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an allen strukturellen, organisatorischen, sozialen, personellen oder gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen, um ihnen eine aktive Teilnahme an den Entscheidungsprozessen zu ermöglichen. [2]Ihre Teilnahme am Personalauswahlverfahren einschließlich Vorstellungsgesprächen erfolgt mit Blick auf die Geschlechtergerechtigkeit von Frau und Mann am gesamten Verfahren im Sinn von Art. 8 Abs. 1. [3]Die Entscheidung zur Teilnahme treffen die Gleichstellungsbeauftragten in Eigenverantwortung und Abwägung gleichstellungsrelevanter Zusammenhänge.“

      bb) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4 und das Wort „nur“ wird durch das Wort „auch“ ersetzt.

      cc) Der bisherige Satz 4 wird Satz 5.

11. Art. 19 wird wie folgt geändert:

    a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

    „Beanstandungsrecht und Klagerecht“.

    b) Abs. 1 wird wie folgt geändert:

    aa) In Satz 1 werden die Wörter „das Recht, diese Verstöße zu beanstanden“ durch die Wörter „gegenüber der Dienststellenleitung ein Beanstandungsrecht“ ersetzt.

    bb) Die folgenden Sätze 3 und 4 werden angefügt:

    „[3]Die Beanstandung ist schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. [4]Sie hat aufschiebende Wirkung.“

    c) Die Abs. 2 und 3 werden wie folgt gefasst:

    „(2) [1]Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle innerhalb einer Frist von einem Monat. [2]Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. [3]Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung schriftlich zu begründen.

    (3) [1]Bleibt die Beanstandung nach Abs. 1 erfolglos, können die Gleichstellungsbeauftragten das Verwaltungsgericht anrufen. [2]Zuvor haben die Gleichstellungsbeauftragten oder die Dienststelle einen nochmaligen außergerichtlichen Einigungsversuch zu unternehmen. [3]Das Gericht ist innerhalb eines Monats anzurufen, nachdem die Gleichstellungsbeauftragten oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs schriftlich festgestellt hat. [4]Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.“

    d) Die folgenden Abs. 4 und 5 werden angefügt:

    „(4) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle

    1. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder
    2. ein Gleichstellungskonzept erstellt hat, das nicht den Vorgaben der Art. 4 und 5 entspricht oder
    3. wenn die Dienststelle über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden hat.

    (5) Die Dienststelle trägt die Kosten, die den Gleichstellungsbeauftragten auf Grund von Rechtsbehelfen nach den Abs. 3 und 4 entstehen.“

12. Art. 20 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

    a) In Satz 2 werden die Wörter „und finanziellen Leistungsfähigkeit“ gestrichen.

    b) Die Sätze 3 und 4 werden wie folgt gefasst:

    „[3]In Landkreisen und kreisfreien Städten sowie kreisangehörenden Gemeinden mit mehr als 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie in Dienststellen mit mehr als 400 Beschäftigten ist für die Position der Gleichstellungsbeauftragten mindestens eine volle Stelle vorzusehen. [4]Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach den Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird und sie keine strengeren Regelungen als dieses Gesetz enthält.“

c) Die folgenden Sätze 5 und 6 werden angefügt:

„[5]Die Gleichstellungsbeauftragten werden hierzu beratend tätig und bringen Anregungen vor, entwickeln Initiativen sowie sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen, führen gleichstellungsbezogene Projekte durch und arbeiten mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammen. [6]Darüber hinaus können Kommunen durch Satzung weitergehende Regelungen festlegen.“

§ 2

Dieses Gesetz tritt am …… in Kraft.

Begründung:

Zu § 1:

Zu Nr. 1 (Art. 1 Abs. 1):

Durch die Unterscheidung „Mehrheitsbeteiligung“ und „Minderheitsbeteiligung“ mit „sicherstellen“ bzw. „hinwirken“ wird den jeweiligen Möglichkeiten der Einflussnahme Rechnung getragen. Die Formulierung „insbesondere“ am Beginn der Aufzählung nennt bestimmte Rechtsträger, gilt jedoch nicht abschließend.

Zu Nr. 2 (Art. 4 Abs. 2):

Anpassung an den geänderten Art. 5. Die tabellarische Datenübersicht nach der halben Laufzeit sollte den Inhalten des Gleichstellungskonzeptes nicht nachstehen.

Um überprüfen zu können, ob Führungsaufgaben auch in Teilzeit ermöglich werden, ist diese Aufstellung notwendig. Siehe auch Art. 11 Abs. 1.

Zu Nr. 3 (Art. 5):

Abs. 2:

Die Erweiterung des Katalogs der darzustellenden Unterschiede bezieht die Entwicklung bei Frauen und Männern mit ein.

Abs. 3:

Verankerung des Prinzips einer „Zielvorgabe“ im Gleichstellungskonzept. Die Zielvorgabe ist eine messbare Größe der zeitbezogenen Ziele zum Frauen- und Männeranteil in allen Bereichen und stellt insbesondere für jede einzelne Führungsebene das geeignetere Werkzeug dar. Darüber hinaus wird Gender-Mainstreaming implementiert.

Abs. 6:

Eine eventuelle Satzung soll nicht zu einer Schlechterstellung im Vergleich zu den gesetzlichen Regelungen führen.

Zu Nr. 4 (Art. 6):

Abs. 1:

Es handelt sich um die Konsequenz aus dem geänderten Art. 4.

Abs. 2:

Dient der Überprüfung der Zielerreichung.

Zu Nr. 5 (Art. 8):

Abs. 1:

Implementierung der neutralen Geschlechteransprache und der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Die Formulierung wird auch in § 8 des Bundesgleichstellungsgesetzes seit Verabschiedung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verwendet. Sie ist rechtlich geprüft und im Einklang mit Art. 3 des Grundgesetzes.

Abs. 2:

Verankerung des Prinzips der „Zielvorgabe“ (keine Quote!) mit Blickerweiterung darauf, dass die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sich auf Dauer nachteilig auf Arbeitsergebnisse und auf die Ermöglichung verschiedener Lebensentwürfe auswirkt. Einseitigen Sichtweisen soll dadurch entgegengewirkt werden. Gleichzeitig wird die neutrale Geschlechteransprache eingeführt. An dieser Stelle schließt sich der Kreis zu Art. 5 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGlG).

Zu Nr. 6 (Art. 9):

Abs. 4:

Die Erweiterung der Themen in Satz 1 ist erforderlich, da diese in der Praxis auftreten. Die Ausweitung der Fortbildungsthemen auf alle Beschäftigten ist notwendig, da alle Beschäftigten im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen damit in Berührung kommen. Alle Personalverantwortlichen sollen an Fortbildung zu Themen aus Satz 1 verpflichtend teilnehmen, da Genderkompetenz für Personalentwicklung, Personalsteuerung und Personalführung unverzichtbar ist. Für Personalverantwortliche sind diese Zusatzqualifikationen unerlässlich, um evtl. Benachteiligungen bereits im Vorfeld zu erkennen und entsprechend präventiv tätig werden zu können.

Abs. 5:

Genderkompetenz ist in allen Bereichen unverzichtbar.

Zu Nr. 7 (Art. 11):

Abs. 1:

Nachdem immer noch viele Frauen Beruf und Familie über eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren, sollten auch Führungsaufgaben in Teilzeit angeboten werden.

Abs. 2:

Der Passus soll der Vorbeugung der Altersarmut dienen und gilt auch für Familienpflichten im Sinne des Pflegezeitgesetzes.

Zu Nr. 8 (Art. 15):

Abs. 1:

Der Passus zur Bestellung einer Stellvertretung stammt ursprünglich aus Art. 16 Abs. 7 Satz 2 und erhält durch die Umstellung nach Art. 15 „Bestellung“ mehr Bedeutung. In der Formulierung war und ist das Gesetz unstrittig und sieht eindeutig vor, dass den Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Funktion eine Vertretung zur Seite zu stellen ist. Die redaktionelle Änderung ist Ergebnis der Fachgespräche. Das umfasst auch die Möglichkeit, die Stellvertretung aufzuteilen.

Abs. 3:

Ein Zeitraum von fünf Jahren oder mehr erlaubt eine kontinuierliche Arbeit, dient der Planungssicherheit für länger laufende Vorhaben und ist der Laufzeit der Gleichstellungskonzepte angepasst.

Zu Nr. 9 (Art. 16):

Abs. 1:

Bei Hochschulen bedeutet die Zuordnung der Gleichstellungsbeauftragten zur Leitung der Personalabteilung häufig eine Einschränkung der Tätigkeit auf Personalangelegenheiten. Der Beirat der Hochschulen empfiehlt die Zuordnung zur Leitung der Hochschulverwaltung, um auch für wissenschaftsstützendes Personal eine einheitliche Gleichstellungsarbeit an Hochschulen zu gewährleisten.

Abs. 2:

Die Arbeitswelt hat sich mittlerweile so verändert, dass fast alle Themen, Projekte und Vorhaben einen gleichstellungsrelevanten Bezug nach Art. 2 BayGlG haben, auch wenn dies auf den ersten Blick nicht so scheint. Erfahrungsgemäß werden in Führungskräftekonferenzen bzw. Leitungsbesprechungen sowohl durch die Dienststellenleitung als auch durch die Führungskräfte solche Themen eingebracht bzw. besprochen. Er-

möglicht die Dienststellenleitung den Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an diesen Besprechungen, kommt sie dadurch zum einen ihrer frühzeitigen Informationspflicht gemäß Art. 17 und 18 BayGlG nach. Zum anderen gewährleistet sie eine einheitliche Information und Kommunikation zwischen Führungskräften, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten im Interesse der Beschäftigten. Die Gleichstellungsbeauftragten ihrerseits erhalten durch diese Einbindung frühzeitig die Möglichkeit, Dienststellenleitung und Führungskräfte bestmöglich bei gleichstellungsrelevanten Sachverhalten zu beraten und zu unterstützen. Durch ihre Teilnahme wird die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten gestärkt.

Abs. 4:

Hier werden die Anlaufstellen für Gleichstellungsbeauftragte genannt. Die Einrichtung einer eigenen Schiedsstelle zur Kontrolle der Umsetzung der Ziele des Gesetzes wäre nicht zielführend.

Abs. 6:

Die Grenze von 400 Beschäftigten bezieht sich auf Art. 20 Abs. 1 Satz 3. Dort gibt es für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten eine identische Regelung.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, soweit es zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Damit ist den Gleichstellungsbeauftragten per Gesetz größtmögliche Freiheit zur Erfüllung ihrer Aufgaben zugesprochen. Gleichzeitig wird der Gleichstellungsarbeit hohe Priorität eingeräumt. Daran sollte festgehalten werden, weil Gleichstellungsarbeit vielfältig an Themen und Aufwand ist, oft nicht linear verläuft und anlassbezogen großen Schwankungen unterliegen kann, aber stets auf hohem Niveau mit großem Engagement geleistet wird. Es ist daher angezeigt, die Freistellung klar zu definieren.

Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. Dieser Grundsatz soll deutlich gemacht werden, da die Wirklichkeit zum Teil anders aussieht.

Abs. 7:

Verbesserte Rahmenbedingungen für Gleichstellungsbeauftragte, wie ein eigener Mittelansatz z. B. zur Durchführung von Projekten, erleichtern die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Eine Abstimmung über Projekte mit der Dienststellenleitung bleibt davon unberührt.

Zu Nr. 10 (Art. 18):

Abs. 2:

Insbesondere die Rechte und Pflichten gemäß Art. 18 sind im BayGlG sehr vage formuliert. Hier bedarf es einer deutlichen Präzisierung, um die Gleichstellungsbeauftragten zu stärken, den Vollzug des Gesetzes zu fördern und die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern. Erst durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, beispielsweise bei Personalentscheidungen im Bereich von Führungspositionen, werden bessere Möglichkeiten geschaffen, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen.

Abs. 3:

Ziel jeder Stellenbesetzung ist es, die geeignetste Person auf dieser Stelle einzustellen, und zwar unabhängig vom Geschlecht – genau dies entspricht Art. 8 Abs. 1 Satz 1 BayGlG. Es ist daher sowohl im Sinne der Dienststelle als auch der Bewerberinnen und Bewerber, dass ein faires Verfahren stattfindet, in dem ein festgelegter Personenkreis am gesamten Personalauswahlverfahren und an allen Vorstellungsgesprächen teilnimmt. Nur so kann eine sach- und fachgerechte Beurteilung erfolgen, wer die ausgeschriebene Position erhalten soll. Im Sinne der Gleichstellung und der Chancengleichheit der Geschlechter haben die Gleichstellungsbeauftragten die Aufgabe, sich am gesamten Personalauswahlverfahren zu beteiligen und die Dienststelle dabei zu beraten. Können die Gleichstellungsbeauftragten nur auf Wunsch der Betroffenen am Personalauswahlverfahren und dann auch nur an diesem Vorstellungsgespräch teilnehmen, sind keinerlei Vergleichsmöglichkeiten gegeben und eine objektive Bewertung unmöglich.

Zu Nr. 11 (Art. 19):

Abs. 1:

Zur Sicherung der Fristen soll die Textform des Einspruchs festgelegt werden. Die aufschiebende Wirkung ist notwendig, um sicherzustellen, dass der Einspruch zügig behandelt wird. Andernfalls ist zu befürchten, dass Fakten geschaffen werden, die auch bei einem berechtigten Einspruch nicht mehr umkehrbar sind.

Abs. 2:

Die Frist dient der Straffung des Verfahrens.

Abs. 3 bis 5:

Die Möglichkeit, die Entscheidung vor Gericht überprüfen zu lassen, ist notwendig, auch wenn sie nur das äußerste Mittel ist. Deshalb muss vorher ein außergerichtlicher Einigungsversuch stattfinden.

Zu Nr. 12 (Art. 20):

Landkreise, kreisfreie Städte und Gemeinden mit mehr als 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie Dienststellen mit mehr als 400 Beschäftigten sollen bei der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten nunmehr stärker in die Pflicht genommen werden und die Stelle einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten einrichten. Die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten ist notwendig, um den Interessen von Frauen in ihrem unmittelbaren Lebensbereich Geltung zu verschaffen und dem Auftrag unserer Verfassung, tatsächliche Gleichberechtigung herzustellen, gerecht zu werden. Durch ihre Einbindung in das politisch administrative System, die Ausstattung ihrer Funktion mit Rechten, Kompetenzen, Mitwirkungs- und Einflussmöglichkeiten bringen sich die die Gleichstellungsbeauftragten wirkungsvoll in die Gestaltung aller Aufgaben ein und fördern die Gleichberechtigung.

Bayerischer Landtag

19. Wahlperiode 10.03.2025 **Drucksache** 19/**5677**

Antrag

des Abgeordneten **Jörg Baumann AfD**

Abbau von Mehrarbeitsstunden bei der Bayerischen Polizei

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, den Abbau von Mehrarbeitsstunden bei der Bayerischen Polizei mit aller Kraft zu unterstützen.

Zudem wird die Staatsregierung aufgefordert, sowohl im zuständigen Ausschuss mündlich als auch dem Landtag schriftlich über folgende Punkte zu berichten:

– Auf welche Umstände wird der enorme Anstieg der Mehrarbeitsstunden bei den bayerischen Polizeibeamten in den letzten Jahren zurückgeführt?

– Wie ist aktuell und in Zukunft die Einschätzung der Gefährdungs- und Sicherheitslage und steht zu erwarten, dass sich die Mehrarbeitsstunden bei der Bayerischen Polizei anhand dieser Kriterien ohne massive Gegenmaßnahmen in naher Zukunft reduzieren werden?

– Wie viele Polizeibeamte wären zusätzlich nötig, damit sich die Zahl der Mehrarbeitsstunden deutlich reduziert?

– Ist zu erwarten, dass die notwendige Schaffung von zusätzlichen Stellen bei der Bayerischen Polizei auch umgesetzt werden kann?

– Wie soll sichergestellt werden, dass in Zukunft längere Zeiträume ohne Erholungsphasen durch langfristiges Hinausschieben hoher Stundenstände bei der Bayerischen Polizei unterbunden werden?

– Wie soll In Zukunft sichergestellt werden, dass bei der Bayerischen Polizei verstärkt auf eine ausgeglichene Dienstplanung geachtet wird?

– Welche anderen Anstrengungen werden unternommen, damit die Zahl der Mehrarbeitsstunden bei der Bayerischen Polizei zügig abgebaut werden kann?

– In welchem Zeitraum können die vorgesehenen Maßnahmen zum Abbau der Mehrarbeitsstunden bei der Bayerischen Polizei umgesetzt werden?

Begründung:

Laut Antwort des Staatsministeriums des Innern, für Sport und Integration vom 13. Februar 2025 auf die Schriftliche Anfrage vom 16. Januar 2025 zu den Mehrarbeitsstunden der bayerischen Polizeibeamten zeigt sich, dass sich diese enorm erhöht haben. Waren es 2019 noch 2 305 104 Mehrarbeitsstunden, 2020 noch 2 051 930 Mehrarbeitsstunden und 2021 noch 2 420 092 Mehrarbeitsstunden, so stieg die Zahl der Mehrarbeitsstunden im Jahr 2022 sprunghaft auf 3 273 657 an und blieb auch 2023 mit 3 152 679 konstant hoch. Das zeigt, dass die Mehrarbeitsstunden von 2019 im Vergleich zu 2023 um fast 1 000 000 angestiegen sind. Das ist eine Zahl, die so nicht bleiben und weder der Bevölkerung noch den jeweiligen Beamten vermittelt werden kann. Die Mehrarbeitsstunden pro Beamten sind ebenfalls von 72 (2019) auf 93 (2023) drastisch gestiegen.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

Ein Vertreter der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPolG) sagte bereits im November 2022 im Polizeispiegel, dass sich wie ein roter Faden seit Jahren das Thema Überstundenstände bei der Bayerischen Polizei durchziehe. Und das vor allem in eine Richtung, stetig nach oben. Jedes Jahr werde das Allzeithoch an Mehrarbeitsstunden um ein Vielfaches überschritten und ein neuer Rekord aufgestellt. Er stellt die Frage, wann endlich Schluss damit sei. Seither gab es immer wieder Versprechungen durch die Staatsregierung, doch wie die oben angeführten Zahlen belegen, handelte es sich dabei eben nur um leere Versprechungen.

Im Hinblick auf die stetig steigende Arbeitsbelastung der bayerischen Polizeibeamten und die negativen gesundheitlichen Folgen ist eine Reduzierung der Mehrarbeitsstunden dringend und schnell erforderlich. Dazu braucht es ein schlüssiges Konzept der Staatsregierung.